

勞 動 經 濟 論 集
第19卷(1), 1996. 7. pp.53~68
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

就業前後 職業訓練 履修와 性別賃金隔差 緩和

申 榮 秀*

< 目 次 >

I. 序 論	IV. 公式OJT 參加模型
II. 研究範圍	V. 結 論
III. 理論 및 假說	

I. 序 論

노동시장에서 근로자 개인의 고용, 승진 및 임금의 결정과정에 있어서 성이나 연령 등 근로자의 개인별 특성(personal characteristics)이 중요한 역할을 한다. 만일, 학력, 성, 연령 등 근로자의 인적속성에 따라 노동시장적 제조건(승진, 임금수준 등)에 차이가 있고, 그 원인이 근로자의 생산성 차이 때문이라면 이를 차별이라 하지 않는다. 예를 들면, 임금에서의 性差別을 논할 때, 남녀임금의 差異(wage differences)를 개별근로자의 학력이나 경력 등 생산성과 직결되는 변수로 설명할 수 있는 부분과 그렇지 못한 부분으로 구별하여 후자를 賃金差別(wage discrimination)로 규정하는 것이다(Blinder, 1973 ; Oaxaca, 1973). 그렇다면 만일 차별을 분석하는 계량모형을 설정할 때 개인의 생산성을 나타내는 설명변수 중 여성보다 남성에게서 우월하고 또한 남성의 임금변화를 잘 설명하는 변수가 누락되었다면 그때의 차별부분은 과대평가될 수 있는 것이다.¹⁾

* 서울여자대학교 경제학과 교수

1) 한국 노동시장에서 임금의 성차별 문제를 분석한 논문은 Bauer and Shin(1987), Shin and Chung (1991), 박세일(1984), 어수봉(1991) 등이 있다.

개인의 임금수준을 분석할 때 설명변수로 도입되는 근로자의 연령이나 혹은 경력년수는 일반적으로 취업후 현장에서 일하며 쌓게 되는 누적적 인적자본의 수준을 설명할 수 있는 변수이다. 그런데 현실적으로 현장훈련은 다양한 형태로 이루어지고 있음에도 불구하고 대부분의 연구에서는 단지 비공식으로 이루어지는 현장훈련에 국한된 대리변수인 경력년수만을 고려하고 있어 기존연구는 분석에 일부 한계를 지니고 있다고 말할 수 있다.

본 연구에서는 지금까지 관련자료의 부족으로 연구대상에서 제외되었던 公式 現場訓練(formal OJT)의 결정과정을 이해하고 향후 생산성관련 연구에 이를 고려해야 한다는 제안을 하고자 한다. 또한 연구결과를 토대로 그것이 노동시장 분석에 주는 의미와 현실적으로 존재하는 근로자간 임금차이의 원인이 될 수 있음을 밝히고자 한다. 특히 여성의 저임금 해결에 취업전 직업훈련의 활성화나 기술의 축적이 중요함을 강조하고자 한다.

논문의 구성은 제Ⅱ장에서 현장훈련의 형태 중 본 연구에서 다루고 있는 공식 현장훈련의 정의와 연구범위를 설정하고, 제Ⅲ장에서는 직업훈련 참가 이론 및 연구를 위한 가설을 설정할 것이다. 제Ⅳ장에서는 가설검정을 위한 실증모형을 설정하여 추정 및 검정하고 추정결과를 설명하고자 한다. 끝으로 제Ⅴ장의 결론부분에서는 발견한 문제점을 개선하기 위한 기업, 근로자 및 정부의 역할이 무엇인지를 제시하고자 한다.

Ⅱ. 研究範圍

인적자본론에 의하면, 임금함수를 설정할 때 개별근로자의 생산성을 나타내는 설명요인으로 학력과 경력이 대표적인 변수이다(Mincer, 1962). 학력은 정규 학교교육에 의한 생산성의 수준을 반영하는 지표이고, 경력은 현장훈련(on-the-job training: OJT)에 의한 생산성의 수준을 반영하는 지표이다. 그런데 현장훈련의 대리변수(proxy variable)로 이용되고 있는 경력년수나 혹은 근로자의 연령은 주로 비공식 현장훈련(informal OJT)만을 대리하게 된다(Fields and Goldsmith, 1993, pp.78~79).

Fields and Goldsmith(1993)는 현장훈련의 형태를 공식(formal)과 비공식(informal) 훈련으로 구분하고, 양자 모두 작업중 개별적으로나 소집단의 단위로 생산성 향상을 위한 기술·기능의 축적방법들로 정의하고 있다. 비공식 현장훈련은 생산라인에서 선임자 혹은 동료로부터 직접 습득하는 지식·기술 및 기능의 축적방법이고, 공식 현장훈련은 일단 작업장을 벗어나 체계적인 프로그램을 통하여 일정기간 교육을 받는 훈련으로 흔히 작업현장에

서 관찰되는 職務內 委託訓練 혹은 現場外 訓練(Off-the-job Training: Off-JT)이 이 범주에 속한다. 그러나 이 Off-JT는 직업훈련기본법(제2조 제6항)에서 사용하는 集體訓練(institutional training)과 동일한 의미로 사용되고 있으며, 기업이 주도적으로 제공하고 훈련비용도 부담하므로(김병숙, 1991, 6~7쪽), 이는 본 연구에서 구분하는 공식 현장훈련 중 기업비용부담의 훈련형태만을 의미하게 된다. 현실적으로 근로자는 본인이 훈련비용을 전부 혹은 일부를 부담하면서 점심시간이나 근무시간 전·후에 일정한 체계를 갖춘 교육기관에서 훈련을 받기도 한다. 이를 기업이 주도하는 위탁훈련에 포함시켜 정의할 수 없으므로, 본 연구에서는 Fields and Goldsmith(1993)의 구분에 따른 공식OJT로 정의하여 분석코자 한다.

본 연구에서 구분하고 있는 직장내 교육훈련(혹은 현장훈련)의 공식과 비공식OJT를 좀 더 자세히 설명하면 다음과 같다.²⁾ 일반적으로, 근무기간 중 일시적 혹은 일정기간에 사전적 계획을 세워 작업을 중단하거나 혹은 근무시간 이후에 일정한 교재를 사용하여 실시할 수밖에 없는 교육을 공식OJT로 정의하고, 기계조작이나 효율적 업무수행의 세세한 부분을 현장에서 작업과 더불어 개인별 혹은 소집단별로 수시로 행하는 훈련은 비공식OJT로 정의한다.

비공식OJT를 통한 생산성 향상훈련은 연속적인 형태로 습득 및 축적되는 것이어서 전통적으로 이를 대리하는 변수로 근로자의 경력년수(연령) 혹은 근속년수를 이용하고 있다(Parsons, 1972; Duncan and Hoffman, 1979; Lazear, 1979). 이러한 비공식OJT는 기존기술이나 새로 도입된 기술을 신규 혹은 기존 근로자들에게 현장에서 작업중 업무수행 능력을 고취시키는 형태여서 위의 대리변수로 그 수준을 측정할 수 있음은 충분히 납득할 수 있다. 그러나 공식OJT는 훈련기간에 있어 시간적으로 함축적이며 비연속적으로 이루어지는 현장훈련의 형태이므로 경력 혹은 근속년수로 일괄 대리할 수 있다고 볼 수 없다. 따라서 비록 연령이나 경력년수 혹은 근속년수가 같은 근로자라도 공식OJT의 훈련이수 정도에 따라 숙련이나 기술의 수준이 서로 다를 수 있고, 이를 고려하지 않은 생산성 관련 연구는 통계적 유의성이 약하다고 보아야 한다.

불행히도 지금까지 임금, 실업 등 노동시장에서의 수급사정을 반영하는 함수추정 및 그를 근거로 한 성차별이나 직업훈련의 선택 및 결정과정을 논하는 연구에서 이들을 구별하여 분석한 논문은 없었다. 대부분의 연구들은 비공식OJT를 주로 대리하는 경력년수만을 설명변수로 도입하여 훈련에 의한 숙련의 정도를 고려하고 있다. 본 연구에서는 그동안 우

2) 박일규(1993, 212~221쪽)는 현장훈련(OJT)은 직장내 훈련으로, 집체훈련은 교육기관 훈련으로 명명하고 있다.

리나라 노동시장 분석에 전혀 대상이 되지 못한 공식OJT 참가에 관한 근로자 및 기업의 선택과정을 중심으로 분석하고, 또한 그를 세분하여 근로자와 기업의 훈련비용 부담에 따른 현장훈련의 참가성향을 연구코자 한다.

직업훈련의 구분은 훈련의 내용에 따라 일반적 훈련(general training)과 기업특수적 훈련(firm-specific training)으로 하기로 한다(Becker, 1983). 일반적 훈련은 현 직종에서뿐만 아니라 전직후 타직종에서도 생산성 향상에 기여할 수 있는 훈련으로 훈련비용은 전적으로 근로자가 부담하는 것이고, 기업특수적 훈련은 훈련기회를 제공하는 기업에서만 생산성 향상을 가져올 수 있어 그 비용부담은 전적으로 기업이 부담하는 것이다. 현실적으로 대부분의 훈련은 양자가 동시에 병립하는 훈련의 형태이므로 하나의 훈련을 놓고 어느 쪽인지를 단정적으로 구분하기는 매우 어렵다. 본 연구에서는 비용부담의 정도에 따라 훈련의 형태를 구분할 수 있는 것으로 가정하고자 한다. 만일 해당기업이 훈련비용의 대부분을 전적으로 부담한다면 그 훈련으로부터 터득한 지식 혹은 기술은 기업특수적 훈련의 성질이 클 것이고, 정부나 근로자 개인이 전적으로 부담한 훈련은 일반적 훈련의 성질이 클 것으로 가정할 것이다.

이상을 요약하면, 본 연구의 대상인 공식OJT는 다음과 같이 세분되어 분석될 것이고 각각을 정의하면 다음과 같다. 공식OJT란 취업후 근로자가 작업현장에서 근무중 혹은 근무시간 이후에 작업장을 벗어나 받을 수 있는 교육훈련으로 일정한 교육체계를 갖춘 훈련을 말한다. 또한 그 훈련비용을 부담하는 주체가 기업이면 기업특수적 공식OJT로 하고, 근로자나 정부이면 일반적 훈련으로 하여 연구될 것이다.

III. 理論 및 假說

취업후 직업훈련에의 참가는 원칙적으로 기업과 근로자 양자의 선택에 의해 이루어지며 그 기초이론은 다음과 같다. 양자는 각각 훈련에 따른 비용(costs: C)과 훈련후 매년 발생되는 편익(benefits: B_t)의 수준을 비교함으로써 훈련에의 참가여부를 결정한다고 가정할 때, 실제로 미래에 실현되는 편익의 현재가치(present value: PV)에서 훈련비용을 뺀 純現在價值(Net PV)의 정도에 따라 훈련에의 참가를 결정할 것이다. 순현재가치를 식으로 표현하면 다음과 같다.

$$\text{Net PV} = \sum_{i=1}^n (B_i / (1+r)^i) - C$$

i=편익실현 연도, n=투자효과 회수기간, r=할인율

이때, 순현재가치를 '0(0)'으로 하는 r^* 을 내부수익률이라 하며, 훈련을 통한 인적자본에의 투자는 r^* 과 시장이자율(i)과의 비교로 r^* 이 i보다 클 때 이루어지게 된다. 시장이자율은 비교적 안정적인 것이므로 훈련의 순현재가치가 크면 클수록 투자의 결정은 용이하게 된다. 이와 같은 방법으로 투자를 결정한다는 이론을 내부수익률법이라 한다. 다른 한 방법은 현재가치법이라 하는데, 이는 위의 식 순현재가치가 '0(0)'보다 크면 기업이나 근로자는 인적자본에 투자할 것이라는 이론이다. 즉 투자비용이 저렴하든지 아니면 투자후 돌아오는 편익의 수준이 높든지 하면 투자를 결심한다는 것이다.

본 논문에서는 성(gender)과 근로자의 근로생애주기(working lifecycle) 등 공식OJT 이수에 따른 편익에 영향을 미칠 수 있는 변수를 공식OJT 참가모형에 도입하여 근로자와 기업의 훈련투자성향을 분석코자 한다. 훈련비용으로는 그에 따른 기회비용을 고려해야 하겠지만 불행히도 훈련비용과 관련된 일관성 있는 자료의 부족으로 관련변수의 도입은 불가능하였다. 그러나 본 논문의 연구대상은 취업상태에서 임금의 불이익 없이 이수한 OJT에 국한하고 있으므로 근로자의 이전소득(foregone earnings)의 손실은 없을 뿐 아니라, 실제 훈련비용 부담의 주체가 누구냐에 따라 기업특수적 훈련과 일반적 훈련으로 구분하여 연구하고 있으므로 훈련이수자간의 훈련비용의 차이는 미미할 것으로 가정하여 모형에 비용관련 변수는 도입되고 있지 않다.

① 근로생애주기(WORKING LIFECYCLE)

근로자들은 그들의 근로생애주기의 초기단계에 있을 때 직업훈련에 의한 인적자본투자 결정을 비교적 쉽게 할 것이다. 왜냐하면 그들은 후기단계에 있는 근로자보다 훈련으로 습득한 기술을 현장에서 생산에 활용할 수 있는 기간이 길므로 미래에 실현가능한 편익의 정도가 증가되기 때문이다. 그래서 다른 조건이 동일하다면 비교적 젊은 근로자들이 나이 든 근로자보다 공식OJT 프로그램에의 참여경향이 클 것으로 기대된다. 기업측 입장에서 보더라도 비교적 초기 근로생애주기에 위치한 젊은 근로자들에게 훈련의 기회를 더 많이 제공하고자 하는 것도 같은 맥락에서 해석될 수 있다. 결국 근로자는 근로생애주기의 단계가 후기에 위치할수록 공식OJT에의 참가경향이 떨어지는 陰(-)의 상관관계를 예측할 수 있을 것이다. 근로생애주기를 근로자의 연령으로 표현한다면, 다른 조건이 동일할 때 연령(AGE)이 많을수록 각종 직업훈련에의 참가에 소극적일 것이다.

현대 산업사회는 생산기술이나 업무수행체계가 급속히 변하고 있다. 이러한 상황하에서는 비교적 단기간에 이수할 수 있는 공식OJT 투자의 회수기간도 짧을 수밖에 없다. 그렇다면 각종 교육훈련 투자에 미치는 陰(-)의 연령효과는 과거에 비해 뚜렷이 나타나지 않을 가능성도 있다.

② 성(GENDER)

성에 관계없이 근로자 개인은 그들의 總便益의 현재가치가 훈련비용을 초과하거나 시장 이자율보다 높은 내부수익률이 가능하다면 공식OJT라는 직업훈련 형태에 참여할 것이다. 그들은 어떠한 형태의 직업훈련을 받더라도 그것이 현장에서 생산성을 향상시키고 따라서 임금상승과 승진의 기회도 증대될 것으로 기대할 것이다. 또한 고용주에게 성실과 능력의 신호(signal)를 제공함으로써 실업의 가능성도 줄게 되어 총생애근로가능기간도 연장될 수 있을 것으로 기대할 것이다.

보통 경력년수가 대리변수로 이용되는 비공식OJT가 임금에 주는 효과는 동일한 기준의 남자보다 여자에게서 작게 나타난다. 다시 말하면, 남녀 임금함수에서 추가적인 경력의 효과는 남성보다 여성에게서 낮게 나타난다는 것이다(Fields and Goldsmith, 1993). 만일 이러한 현상이 공식OJT의 경우에도 마찬가지로 나타난다면, 여성은 남성에 비해 현장훈련의 투자효과가 임금으로 이어지는 면에서 열등하다고 볼 수 있다. 현실적으로 여성은 그들이 경험한 바에 의하여 훈련 이후 임금상승이나 승진으로 나타나는 편익의 증가수준이 남성근로자보다 비효율적이라는 판단으로 직업훈련에의 투자를 꺼릴 수 있다. 어쨌든 공식 혹은 비공식OJT에 의한 여성의 임금상승효과가 남성에 비해 작다는 것은 동일한 훈련비용을 근로자 스스로 부담해야 하는 훈련형태에의 적극적 참여는 상대적으로 미약할 수밖에 없을 것이다.

그러나 만일 훈련비용을 기업이 전적으로 부담하는 기업특수적 공식OJT의 경우에는 기업이 훈련후 생산성 증가로 회수되는 편익의 증가수준에 관심을 갖게 될 것이며, 훈련대상자 선정의 판단요인으로 근로자의 성이나 근로생애주기의 위치 등이 영향을 미치게 될 것이다. 여성의 경우를 예로 들면, 대부분의 기혼여성들은 다음과 같이 특징지워지는 3단계의 경제활동주기를 갖는다(Mincer and Pollachek, 1974). 즉 첫 출산전의 취업, 첫 출산후 비취업 혹은 시간제 취업 및 전일제 취업으로의 복귀라는 3단계이다. 여성들이 갖는 이같은 단계별 경제활동은 상대적으로 남성근로자에 비해 그들의 총생애노동공급시간이 짧아 편익의 회수기간도 짧을 것이다.

향후 여성의 초혼 연령이 연장되고, 결혼 및 출산율이 떨어지며, 따라서 노동시장에서의 퇴출기간이 짧아진다 하더라도, 총생애노동공급시간은 평균적으로 남성의 공급시간을 초과

할 수는 없을 것이다. 결국 기업이 기대하는 동일한 공식OJT로부터의 편익은 여성보다 남성에게서 클 수밖에 없다. 다시 말하면, 현장훈련에 의한 근로자의 인적자본 축적과정에 비용-편익분석의 기본이론을 적용한다면, 기업은 그들이 전적으로 부담하는 기업특수적 훈련의 대상을 여성보다는 남성위주로 선택할 것으로 예측된다.

본 연구에서는 여성근로자가 남성근로자에 비해 상대적으로 공식OJT에 참여하는 경향이 낮을 것이라는 일반적 가설을 기업특수적 훈련과 일반적 훈련으로 구분하여 평가하고자 한다. 두 훈련형태는 훈련비용의 부담이나 편익 증가의 수혜자가 서로 다르기 때문에 흥미로운 연구결과를 찾을 수 있을 것으로 보인다.

③ 기타 인적자본축적 관련 변수

인적자본(human capital) 축적은 이상에서 언급한 형태 이외에도 정규 학교교육(formal education)이나 취업전 직업훈련 등으로도 형성된다. 정규 학교교육으로 축적된 인적자본은 근로자 개인의 교육년수로 설명할 수 있으며 이는 취업후 근로자들의 공식OJT에의 참여성향에 영향을 미칠 것으로 보아 본 연구의 추정모형에 변수로 도입할 것이다. 이 변수의 추정계수 부호는 陽(+)으로 기대된다. 왜냐하면 학력수준이 높을수록 현장훈련으로부터 습득할 수 있는 기술의 성취도나 이미 높은 임금에서 추가되는 임금상승이 클 것으로 보아 근로자 스스로 참여하는 현장훈련에 좀더 적극적일 것이다. 기업측에서도 비교적 이직률이 낮은 고학력자의 직업안정성으로 저학력자보다 훈련투자대상으로서의 선발 가능성이 높을 것으로 기대되기 때문이다. 실증적으로 외국의 연구에서도 陽(+)의 추정계수를 얻고 있다(Fields and Goldsmith, 1993, pp.112~113).

또한 취업전 근로자의 직업훈련 이수여부와 그 훈련의 형태를 설명변수로 도입할 것이다. 전자는 기업특수적 훈련에 陽(+)의 효과가 기대되고 일반적 훈련에 陰(-)의 효과가 기대된다. 취업전 훈련은 대부분 일반적 교육이므로 어떤 특정기업에만 적용되는 기술이 아니기 때문에 기업은 취업전 이러한 직업훈련 이수자들을 기업특수적 훈련에의 적합한 대상으로 선별할 가능성이 높다고 볼 수 있다. 다시 말하면 취업전 직업훈련의 과정을 전혀 거치지 않은 근로자는 사전적으로 일반적 예비훈련을 필요로 한다고 판단되어 기업특수적 현장훈련대상 선정과정에서 불리할 것으로 기대된다.

취업전 직업훈련의 형태도 더미변수로 도입될 것이다. 직업훈련의 형태를 대별하면 공공훈련, 사업내 훈련 및 인정훈련으로 구분된다. 공공 및 사업내 훈련이 비교적 장기적이고 체계적인 데 반해 인정훈련은 그와 대조적이다. 그래서 이들도 취업후 근로자들의 공식 OJT에 영향을 미칠 것으로 판단되어 통제변수로 도입될 것이다.

IV. 公式OJT 參加模型

1. 模型設定 및 資料

앞에서 설명한 이론에 근거하여 공식OJT에의 참가에 영향을 미치는 요인들을 모형에 도입시키면 다음과 같다. 모형의 설정과 추정은 전형적인 Logit분석 모형이 될 수 있다.

$$L_i = \ln[p(OJT_i)/(1-p(OJT_i))] = f(\text{SCHOOLING, MARRIED, AGE, GENDER, AGE_GENDER, MFRG, BTRN, BINST})$$

$p(OJT_i)$ = i 형태의 공식OJT 이수 확률, L_i = logit 값, $i=1, 2, 3$ (1=공식OJT, 2=기업 특수적 공식OJT, 3=일반적 공식OJT)

OJT는 공식 현장훈련의 이수여부를 의미하며, 이수자를 1로 하고 비이수자를 0으로 하여 훈련형태의 세분없이 첫번째 식을 일단 추정한다. 훈련형태에 따른 근로자들의 행동을 보기 위해 다음과 같이 구분하여 추정할 것이다. 즉 기업이 50% 이상의 훈련비용을 부담하는 경우를 기업특수적 공식OJT로 정의하고, 근로자 본인이나 정부 및 공공기관이 훈련비의 50% 이상을 부담하는 경우를 일반적 공식OJT로 구분하여 2개의 Logit식을 따로 추정할 것이다.

앞에서 설명했듯이 근로자의 인적속성은 공식OJT 훈련후 총편익의 수준결정에 중요한 변수로 취급되어 근로자의 성(GENDER)과 연령(AGE)이 모형의 설명변수로 도입되었으며, 그밖에 도입된 양적 변수로는 학교 교육년수(SCHOOLING)이다. 통제변수로의 더미변수는 혼인상태(MARRIED: 기혼=1), 산업구분(MFRG: 제조업취업자=1), 취업전 직업훈련 이수여부(BTRN: 이수자=1) 및 취업전 직업훈련 이수기관(BINST: 공공 및 사내직업훈련원=1)이다. 자세한 변수의 정의와 평균 및 표준편차의 통계치는 <표 1>에 나타나 있다.

본 연구에 이용된 자료는 한국노동연구원에서 1995년 7월 14일부터 8월 10일 사이에 표본 1,000가구로부터 조사된 「여성인력 고용촉진을 위한 취업실태조사」에서 취업자만을 대상으로 하였다. 18세 이상 총 859명의 정상근로자를 대상으로 196개 항목의 설문에 근거한 것인데, 그 중 근로자의 일반적 사항과 직업교육에 관한 질문 중에서 필요한 사항만을 발

<표 1> 변수의 정의와 통계량

변수명	정의	평균	표준편차
OJT1	공식OJT 이수자	.3364	.4728
OJT2	기업특수적 공식OJT 이수자	.2014	.4013
OJT3	일반적 공식OJT 이수자	.0594	.2365
SCHOOLING	학교 교육년수	13.38	2.665
MARRIED	혼인상태(기혼=1, 기타=0)	.7404	.4387
AGE	연령	35.53	10.10
GENDER	성(남성=1, 여성=0)	.6856	.4645
AGE_GENDER	연령과 성의 교차변수	25.94	19.18
BTRN	취업전 직업교육 이수여부 (이수자=1, 비이수자=0)	.2713	.4448
BINST	취업전 공공 혹은 사내훈련 이수여부(이수자=1, 비이수자=0)	.1479	.3552
MFRG	제조업=1, 기타=0	.2817	.4501

주 : 관측치수는 859명임.

자료 : 한국노동연구원, 『여성인력 고용촉진을 위한 취업실태조사』, 1995. 9.

체하여 실증분석에 이용하였다. 질문은 현재의 직장 취업후 연수나 집체교육을 받은 적이 있는지와 그 훈련의 내용 및 훈련비용의 부담자까지 질문하고 있어 이 모든 항목에 정확히 대답하고 있는 근로자는 최근 2~3년 이내에 받은 훈련의 경우만을 대답했을 것으로 보아 본 연구에서의 연령효과를 분석하기에 큰 무리는 없을 것으로 보았다. <표 1>에 나타나고 있는 것처럼 공식OJT를 받은 근로자 중 기업이 50% 이상 훈련비용을 부담한 경우는 20.1%이고, 근로자 및 정부가 50% 이상 훈련비를 부담한 경우는 5.9%이었다. 각각 50% 대 50%의 훈련비를 부담하여 훈련을 이수한 근로자는 통계상의 偏倚를 최소화하기 위하여 OJT2와 OJT3의 분석대상에서 제외하였다. 그러나 공식OJT1 모형의 회귀분석에는 모든 관측치를 포함하고 있으므로 최근에 어떠한 형태이든 공식OJT의 이수자 비율은 약 33.6%이었다.

2. 實證分析 結果

공식OJT의 훈련이수여부가 근로자의 인적속성에 따라 어떻게 다른지를 보는 Logit모형의 추정결과가 <표 2>에 제시되어 있다.

<표 2> 공식OJT 참가모형 추정결과

변수명	공식OJT		기업특수적 공식OJT		일반적 공식OJT	
	계수	표준오차	계수	표준오차	계수	표준오차
상수항	-3.9632	(5.479)**	-4.6692	(5.292)**	-4.9743	(3.239)**
AGE	-0.0094	(0.520)	-0.0085	(0.379)	-0.0475	(1.061)
GENDER	-0.5483	(0.815)	0.1406	(0.172)	-2.8426	(1.958)*
AGE_GENDER	0.0074	(0.386)	-0.0042	(0.178)	0.0758	(1.907)*
SCHOOLING	0.2293	(6.600)**	0.2148	(5.324)**	0.2165	(3.160)**
MARRIED	0.6589	(2.563)**	0.5851	(1.943)*	1.1142	(1.808)*
BTRN	0.4652	(2.549)**	0.1741	(5.595)**	0.2344	(0.558)
BINST	0.6999	(2.576)**	1.0246	(3.075)**	0.2613	(0.525)
MFRG	-0.3183	(1.729)	0.1732	(0.849)	-1.4035	(2.651)*
-2 Log L	1,097.2		863.00		386.96	
N	859		859		859	

주 : 괄호 안의 숫자는 t-통계량의 절대값임.

* 는 $p < .05$, **는 $p < .01$ 을 의미함.

전체적으로 공식OJT의 참가에 근로자의 연령이나 성의 변수는 통계적으로 유의하지 못하였다. 그러나 학교 교육년수는 陽(+)의 값이며 통계적으로도 유의하였으며, 이는 학력이 높을수록 취업후 공식OJT에의 참가율도 높은 것을 의미한다. 혼인상태 더미변수도 陽(+)의 값이어서 미혼·이혼 혹은 사별자보다 기혼자의 OJT 훈련 참가율이 높게 나타났다.

주목할 만한 것은 취업전 직업훈련의 이수여부(BTRN)와 훈련기관이 공공 혹은 사내훈련인 이수자가 취업후에도 공식OJT에의 참가성향이 높게 나타나고 있다는 것이다. 이는 취업 전후 직업훈련 교육에 의한 인적자본형성에서 근로자간 누적적 차이가 발생되고 있음을 보여주는 결과이다. 인적자본 형성이 생산성의 증가로 근로자 개인의 임금결정에 중요한 역할을 한다는 인적자본이론에 근거한다면, 본 연구결과는 근로자들의 취업후 현장훈련참가의 차이로 인하여 그들의 평생근로소득(lifetime earnings)의 불평등이 가중될 것으로 예측된다.

공식OJT는 훈련비용의 부담자를 기준으로 기업특수적 훈련과 일반적 훈련으로 구분되어 제2, 제3의 회귀분석을 시도하였다. 두 훈련형태 분석의 차이점은 다음과 같다. 기업특수적 훈련모형에서 통계적 유의성이 없던 근로자 개인의 속성(성, 성-연령)을 나타내는 변수는 일반적 훈련에서 유의하게 나타났고, 근로자의 취업전 직업훈련 경험은 오히려 취업후 기업특수적 훈련모형에서 통계적 유의성이 높았다. 일반적으로 취업전 직업훈련이 취업후 업무수행에 도움을 준다는 근로자들의 답변에 근거하여 설명한다면 취업전 훈련이수자들의 생산성이 비이수자들보다 높아 기업이 기업특수적 훈련제공 대상자 선택에서 취업전

직업훈련이수자들에게 취업후 공식OJT의 기회도 더 많이 제공하고 있다고 볼 수 있다. 즉 기업은 그들이 전적으로 훈련비를 부담하는 기업특수적 공식OJT 대상근로자 선정시 성의 차이보다 취업전 학력이나 직업훈련의 이수여부에 근거하는 경향이 크다는 결과를 보여주고 있다.

일반적 훈련의 결정에서 취업전 직업훈련 경험의 영향력은 떨어지고 근로자 개인의 屬性이 중요한 결정변수로 나타났다. 연령효과는 陰(-)으로 나타나 근로자의 연령이 많을수록 훈련후 인적투자의 회수기간이 짧아져 근로자 스스로 공식OJT 참가에 소극적 자세를 보이게 된다는 기초이론에 부합되는 결과를 얻게 되었다. 성의 효과도 陰(-)이었다. 즉 취업후 일반적 공식OJT의 경우 다른 결정요인이 통제된 후 여성보다 남성의 훈련참가율이 낮다는 것이다. 이는 우리의 현실에서 여성이 남성보다 이직률이 높고 노동시장에서의 퇴출 가능성이 높아, 그들은 취업후에도 이직의 가능성을 고려하여 다른 직장에서도 항시 도움이 되는 사무 혹은 전산 등의 단기현장훈련에 더욱 적극적으로 참가하려는 경향이 있음을 반영하는 결과라고 볼 수 있다. 반면, 기업특수적 공식OJT에의 참가에서 성의 효과는 통계적 유의성은 낮지만 陽(+)의 부호로 나타났다. 이는 남성근로자가 여성근로자보다 기업특수적 공식OJT에 선발될 가능성이 높아 오히려 일반적 공식OJT에 비교적 소극적이지 않았을까 하는 해석도 가능할 것이다.³⁾

일반적 공식OJT에의 陰(-)의 성의 효과가 몇 세까지 진행되고 있는지를 보기 위해 성과 성-연령 교차효과를 동시에 고려하면 다음과 같다.

$$\partial[\ln\{p/(1-p)\}]/\partial GENDER = -2.8426 + 0.0758*AGE$$

이것이 0이 될 때 성의 효과는 사라진다는 의미이므로 그때의 AGE는 37.5세이다. 즉 평균적으로 37.5세에 일반적 현장훈련의 남녀 성 차이는 사라진다고 볼 수 있다. 바꾸어 말하면, 남성근로자보다 여성근로자 스스로 자비부담으로 공식OJT 훈련에의 높은 참가는 37세 정도에서 멈출 것으로 예측되며, 이는 여성근로자도 약 37세에 이르면 이직에 대비한 일반적 공식OJT에의 참가에서 남성과 차이를 보이지 않는다고 볼 수 있다.

근로생애주기에 따른 훈련의 감퇴 정도를 보는 陰(-)의 연령효과는 성별로 어떠한 차이가 있는지 성-연령의 교차변수로부터 알아볼 수 있다. 연령으로 편미분하여 그 효과를 보면 다음과 같다.

3) 박기성(1995)은 인적자본의 한·일 비교에서 한국의 남성근로자는 그들의 축적된 인적자본이 일반적(general)이어서 그들의 이직률이 일본에 비해 높더라도 직업훈련투자의 경제성 문제는 없다고 주장하고 있다.

$$\partial[\ln(p/(1-p))]/ \partial AGE = -0.0475 + 0.0758 * GENDER$$

즉 연령에 의한 훈련참가 감소는 오히려 여성근로자에게서 더욱 크게 나타나고 있다는 것을 보여준다. 앞의 단순한 陰(-)의 성 효과와 성-연령 교차효과를 같이 해석하면, 여성은 남성근로자보다 취업 초기 비교적 젊은 근로자일 때 더 많은 일반적 현장훈련에 참가하다가 연령이 많아질수록 훈련의 참가성향 감소는 더욱 빠르게 진행되고 있음을 보여주는 결과이다.

기업이 훈련비용을 부담하며 훈련이수후 기업의 생산성 증대에 크게 기여하는 기업특수적 공식OJT 참가에 취업전 직업훈련의 경험이 중요한 변수로 나타나고 있는데 실제로 우리 나라에서는 취업전 직업훈련이수자의 성 비율에 큰 차이가 있다. <표 3>에 기능인력 양성실적을 성별 양성주체별로 구분하여 살펴보았다. 1993년 현재 직업훈련이수자는 총 18만 4천여 명이며 그 중 17.2%만이 여성훈련자였다. 이를 양성주체별로 나누어 보면, 공공 직업훈련의 이수자수는 2만 6천여 명이고 사업내 직업훈련원의 이수자는 12만 2천여 명으로 여성비율은 각각 10.1%와 18.0%로 남성에 비해 훨씬 낮은 비율이다. 이는 여성 스스로의 참여도가 낮기 때문으로 보는 견해도 있지만 그보다 훈련직종이나 훈련원의 각종 분위기가 여성의 참여를 어렵게 하고 있다는 견해도 있다. 공공훈련기관이나 사업내 훈련원에서 직접 담당하기 어렵다고 판단하여 민간에 위탁하여 실시하는 인정훈련의 경우도 여성 비율은 22.4%에 그치고 있어 전반적으로 여성의 취업전 직업훈련의 기회가 턱없이 부족함을 알 수 있다.

<표 3> 성별·양성주체별 직업훈련이수 실적

(단위 : 명, %)

		1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
총 계	총인원	46,059	49,248	56,763	67,702	93,503	113,915	184,386
	여성비	(19.1)	(23.1)	(21.5)	(15.5)	(17.5)	(17.6)	(17.2)
공공훈련	총인원	22,593	20,745	20,073	24,441	25,950	26,131	26,558
	여성비	(4.1)	(3.8)	(4.4)	(6.8)	(8.0)	(9.2)	(10.1)
사업내 훈 련	총인원	14,208	18,168	15,019	25,690	43,304	57,508	122,151
	여성비	(33.8)	(43.2)	(29.2)	(18.2)	(8.3)	(17.5)	(18.0)
인정훈련	총인원	9,258	10,335	21,671	17,571	24,249	30,276	35,677
	여성비	(33.3)	(26.1)	(32.1)	(23.9)	(23.4)	(24.9)	(22.4)

자료 : 노동부, 『직업훈련사업현황』, 1994.

특히 앞의 실증분석에서 비록 근로자가 취업전 직업훈련을 이수했다라도 그 훈련이 비교적 체계적으로 운영되고 있는 공공 혹은 사업내 훈련인 경우 취업후 현장훈련참가에 陽(+)의 효과를 주고 있다는 점을 감안한다면, 여성근로자는 취업후 기업특수적 공식OJT 훈련에의 참가에도 영향을 받게 됨을 알 수 있다. 따라서 현재 여성근로자는 취업 전후 연속적으로 직업훈련의 기회가 부족하고 이는 궁극적으로 승진이나 임금의 성별 차이를 야기시키는 원인으로 작용하고 있다는 평가를 내릴 수 있을 것이다.

V. 結 論

최근 여성의 사회진출이 빠르게 진행되고 있으나 여성은 남성보다 직장 내에서의 직업훈련 기회나 임금 및 기타 근로조건에서 열등한 위치에 놓여 있다. 그같은 차이의 원인이 여성 차별이건 생산성의 차이이건 이 두 가지를 병행적으로 해결할 수 있을 때 근로소득 격차를 완화시킬 수 있다.

일반적으로 근로자간의 임금차이를 그들의 생산성 차이로 설명할 때 이용되는 대리변수는 근로자의 교육년수나 경력년수 등 생산성의 반영을 대리할 수 있는 변수들이다. 이때, 경력년수는 단지 비공식OJT를 통한 현장에서의 연속적인 인적자본 축적 방법을 의미하는데, 실제로 현장에서는 그 외에도 간헐적으로 이루어지는 근로자의 공식OJT 참가여부도 하나의 인적자본 축적의 수단으로 작용하고 있다. 본고에서는 공식OJT에 관한 연구결과로부터 근로자의 취업전 직업훈련이수 여부가 취업후에도 훈련참가에 영향을 미치고 있다는 분석에 근거하여 취업전 직업훈련에서부터 성 차이를 최소화해야 취업후 여성의 승진이나 임금차이를 완화할 수 있다는 결론에 이르고 있다.

실증분석결과에 의하면, 기업이 주도적으로 훈련생을 선발하는 훈련비 기업부담의 기업특수적 훈련에 성별 차이는 거의 없었고 취업전 직업훈련 경험이 중요한 결정변수였다. 그런데 우리 나라의 현실은 취업전 여성에게 제공되는 공공훈련이나 사업내훈련의 이수 기회가 남성에 비해 턱없이 부족하여 취업후 기업이 제공하는 기업특수적 훈련에서도 성별 차이는 늘 상존한다고 볼 수 있다. 반면, 일반적 훈련(general training)의 경우 성별 차이는 뚜렷하고 취업전 직업훈련의 이수 여부는 상대적으로 유의성이 약하여 우리 나라 여성 근로자는 본인이나 정부가 제공하는 일반적 성향을 가진 직업훈련에 참여하는 경향이 뚜렷이 나타나고 있다. 그렇다면 이제 현존하는 노동시장내의 여성의 저임금이나 뒤진 승진

의 문제는 이미 취업전에 출발하고 있어 첫단계의 문제해결은 취업전 직업훈련에서부터 찾아야 할 것이다. 이러한 문제를 초기단계부터 하나하나 해결해 나가지 않으면 빠른 여성의 사회진출과 더불어 더욱 복잡한 문제를 추가적으로 발생시킬 수 있을 것이다.

이와 같이 본 연구결과는 여성의 낮은 임금이 근본적으로 취업 전후에 양립하고 있는 직업훈련과 현장훈련에서 출발되고 있음을 보여주고 있다. 그런데 취업전 직업훈련의 경우 정부의 정책이 중요한 역할을 하고 있는 것이 우리의 현실임을 감안할 때 1차적으로 그 책임은 정부로 돌아갈 수밖에 없다. 정부는 시급히 여성근로자를 위한 다양한 취업 전후 직업훈련 프로그램을 개발하여 인력난뿐 아니라 남녀 승진의 기회나 임금의 차이를 최소화하는 데 노력해야 할 것이다. 즉 성별 임금 차이를 완화하는 정책수립시 차별의 요인을 제거하는 데 노력하는만큼 생산성의 차이로 여기는 각종 직업훈련의 체계를 통하여 여성에게도 훈련기회를 크게 확대하는 정책으로 문제를 해결하려는 정책적 의지가 있어야 할 것이다.

본 연구는 근로자 스스로에도 직업훈련에의 적극적 참여에 대한 교훈을 제시하고 있다. 기업은 취업후 공식OJT 훈련대상 선정시 취업전 직업훈련 이수여부나 훈련의 질적 수준을 중요시하고 있다. 취업을 원하는 예비근로자들은 본인이 원하는 직업에 적합한 훈련이나 교육을 통하여 기술·기능의 습득에 최선을 다해야 할 것이다. 이는 취업후에도 기업으로부터 근로자의 능력평가에 하나의 신호(signal)로 작용할 것이고 궁극적으로 승진이나 임금결정에 유리한 입지를 조성하는 데 기여할 것이다.

여성은 취업후에도 일반적 공식OJT의 주요 교육과목인 영어회화, 컴퓨터, 사무 등 비교적 단기이수 공식OJT 훈련과목에 의존하고 있다. 그것도 본인 훈련비 부담의 일반적 OJT에 국한되고 있는 것이 현실이다. 여성근로자 스스로는 직장 내에서 장기적이고 체계적인 훈련의 기회에서 차별적 요인이 있는지 살피고, 기업과 더불어 그러한 요인 제거에 노력해야 할 것이다.

기업이 여성근로자에게 인적 투자를 꺼리는 이유는 여성이 남성보다 이직이나 퇴직률이 높아 투자 회수기간이 짧다는 것이다. 그런데 현대 산업사회는 생산기술이나 업무수행체계가 급속히 변하고 있으며 이러한 상황에서는 인적 투자의 회수기간은 점점 단축될 것이다. 따라서 취업 전후 직업훈련의 기회가 여성들에게 적게 주어지는 현실은 오래된 관행에서 비롯된 것으로 새시대에 맞는 정책이나 경영으로 바뀔 필요가 있다. 남녀고용평등법 등 고용에서 차별의 요인이 조금씩 제거되면서도 여전히 직업훈련의 기회면에서 차별적 요인이 존재한다면 이 역시 시급히 해결되어야 할 문제로 지적되어야 마땅하다.

參 考 文 獻

- 김병숙, 『기업의 OJT 실시방안 연구』, 산업인력연구소, 1991. 12.
- 노동부, 『직업훈련사업현황』, 1994.
- 박기성, 「한국근로자의 인적자본의 성격」, 『경제학연구』, 제43집, 제3호, 1995. 12.
- 박세일, 「여성노동시장의 문제점과 남녀별 임금격차」, 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원, 1984, 81~226쪽.
- 박일규, 『노동경제학』, 박영사, 1993.
- 어수봉, 『한국의 여성노동시장』, 한국노동연구원, 1991.
- 한국노동연구원, 「여성인력고용촉진을 위한 취업실태조사」, 1995. 9.
- Bauer, John and Young-Soo Shin, *Female Labor Force Participation and Wages in the Republic of Korea*, EWPI Paper 54, East-West Center, Honolulu, Hawaii, 1987.
- Becker, Gary S., *Human Capital*, Midway Reprint, Chicago: The University of Chicago Press, 1983.
- Blinder, A.S., “Wage Discrimination-Reduced Form and Structural Estimates”, *Journal of Human Resources*, Vol. 8, No. 4, 1973, pp.436~455.
- Duncan, G. and S. Hoffman, “On-the-job Training and Earnings Differences by Race and Sex”, *Review of Economics and Statistics*, Vol. 61, No. 4, 1979, pp.594~603.
- Field, A. J. and A.H. Goldsmith, “The Impact of Formal On-the-Job Training on Unemployment and the Influence of gender, Race, and Working Lifecycle Position on Accessibility to On-the-Job Training” ed. by Darity, W., in *Labor Economics: Problems in Analysing Labor Markets*, Kluwer Academic Publishers, 1993.
- Lazear, E., “The Narrowing of Black-White Wage Differentials in Illusory”, *American Economic Review*, Vol. 69, No. 4, 1979, pp.553~564.

- Mincer, J., "On-the-job Training: Costs, Returns and Some Implications", *Journal of Political Economy*(Suppl.), Vol. 70, No. 5, Part 2, 1962, pp.50~579.
- Mincer, J. and S. Polachek, "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, Vol. 82, No. 2, 1974, pp.576~588.
- Oaxaca, Ronald, "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, Vol. 14, October 1973, pp.693~709.
- Parsons, D.O., "Specific Human Capital: An Application to Quit Rates and Layoff Rates", *Journal of Political Economy*, Vol. 80, No. 6, 1972, pp.1120~1143.
- Shin, Kil Man and Young Sook Chung, "Male-Female Wage Differences in Korea", *The Korean Economic Review*, Vol. 7, No. 2, Winter 1991.