

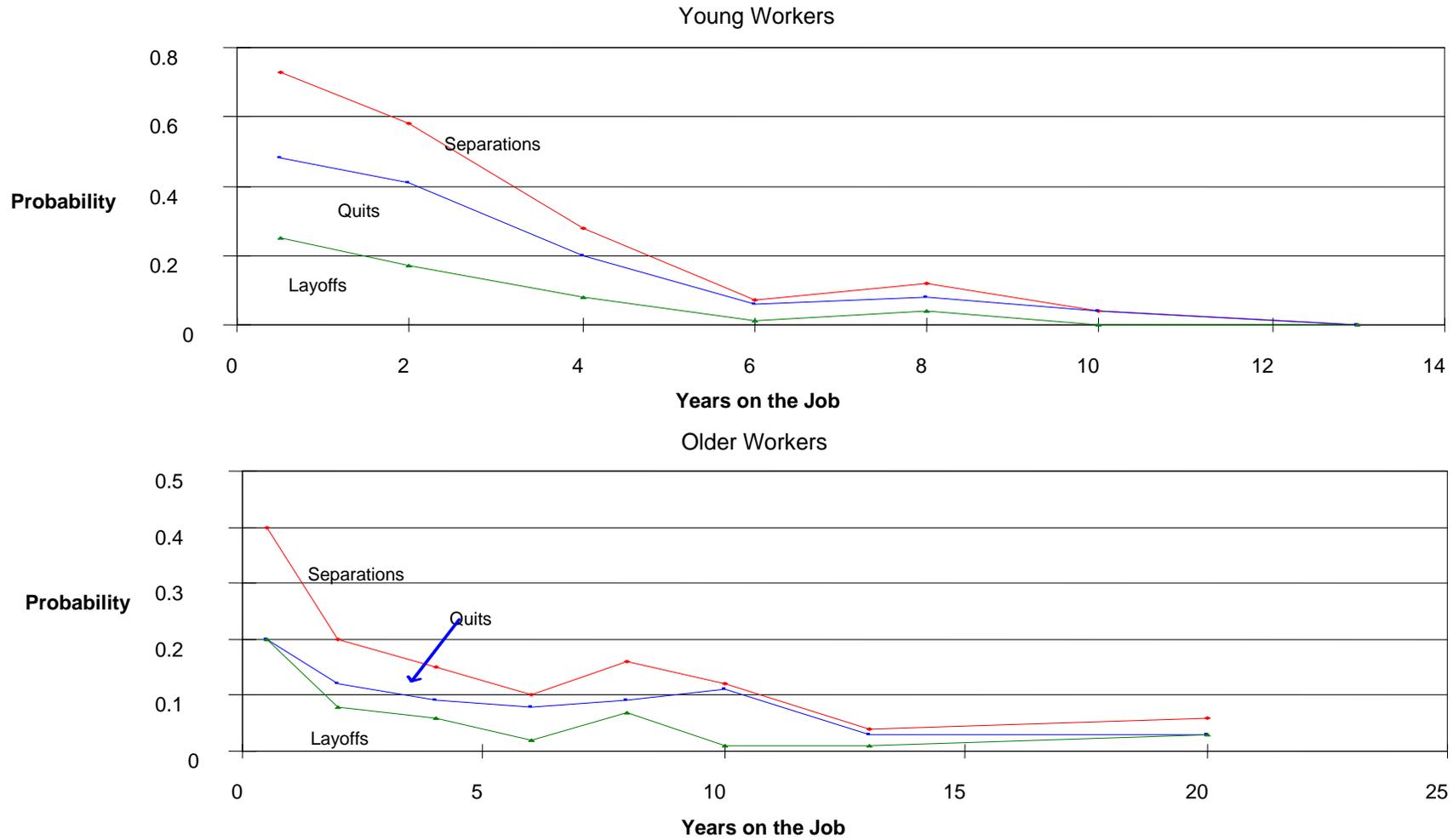
## 노동이동 (Labor Mobility): 2

## 직장이직(Job Turnover)에 대한 통계

- 노동시장에서 방금 고용된 젊은 근로자의 직장이직 빈도는 매우 현저하게 나타남.
- 20대에 고용된 근로자가 다음 24개월 이내에 직장을 이직할 확률이 무려 75%에 이르고 있음.
- 반면에, 근속기간이 높은 근로자의 이직빈도수는 매우 낮게 나타남. 예를 들어 10년 이상 같은 직장에 근무한 근로자가 다음 24개월 동안 이직할 확률은 5%에도 미치지 못함.

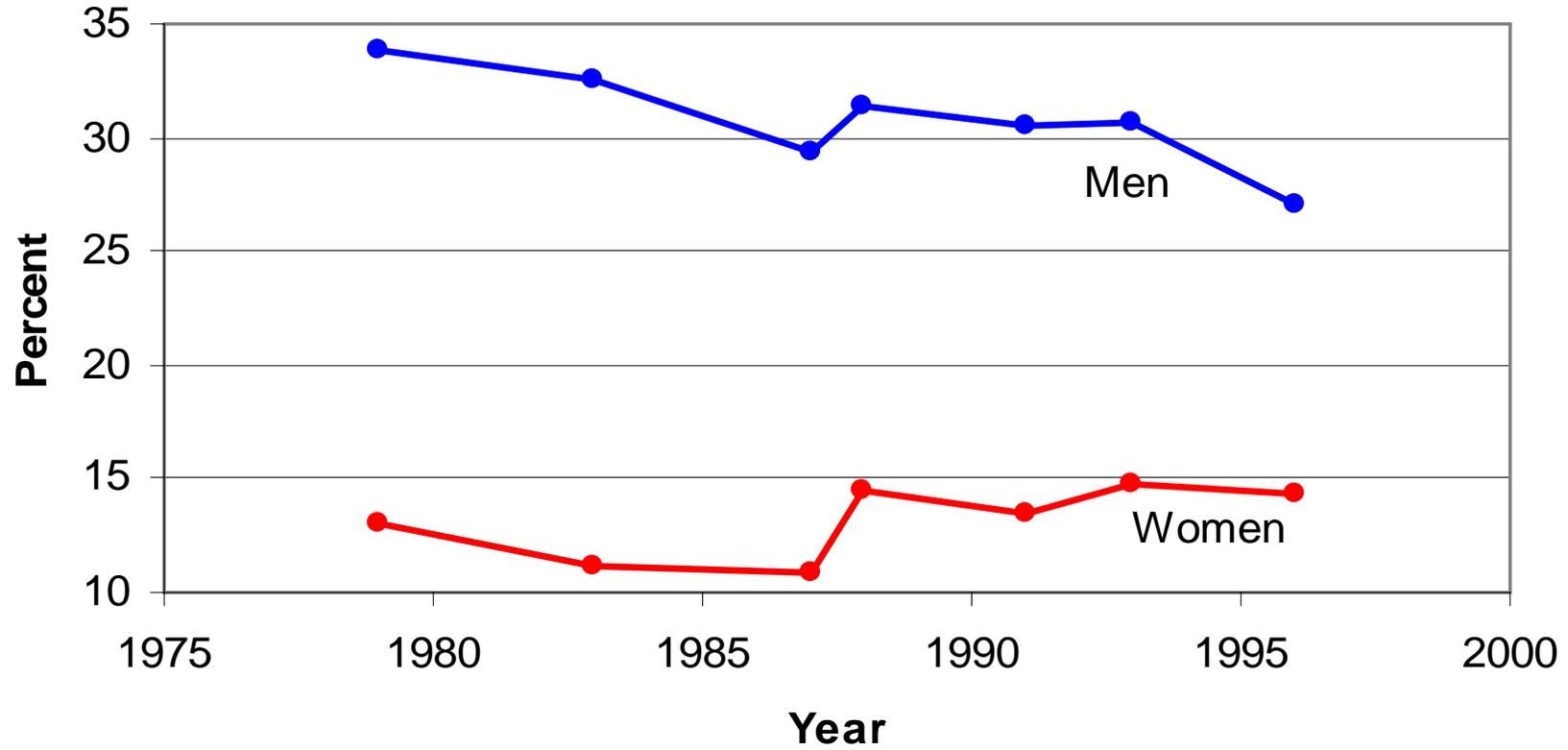
- 직장이직(job separation)과 연령과는 강한 부(-)의 상관관계가 존재하는 것으로 나타남.
- 20대 근로자는 30대 혹은 40대 근로자에 비해 직장을 옮기는 경향이 매우 두드러지게 나타남.
- 직장을 자발적으로 옮기는 경우(quit)와 해고(layoff) 모두 근속년수(seniority)와 연령이 증가함에 따라 감소하는 추세를 보여줌.
- 최근에 고용된 젊은 사람들이 이직과 해고를 많은 하게 됨 → “tasting the wagers”

# [그림1] 2년간 직장이직 확률: Old workers vs. Young workers



- 시간이 지남에 따라 근로자 사용주 모두 자신들에게 적합한 선택을 하게 되며 직장이직의 확률이 감소하게 됨.
- 직장이직이 인적자본 모델의 결과라는 가설이 이 사실을 입증할 수 있음.
- 고령자는 직장이직후 그로 인한 수확을 거두어 들이는 기간, 즉 기대 근로 연수가 짧기 때문에 직장이직의 확률이 감소하게 됨.
- 그러나 젊은 계층의 상대적으로 높은 직장이직에도 불구하고 한 직장에서 오랫동안 근무하는 이른바 Lifetime work 의 현상이 매우 일반적인 현상임.

[그림2] 20년 이상 근무한 근로자(35-64세) 분포, 1979-1996

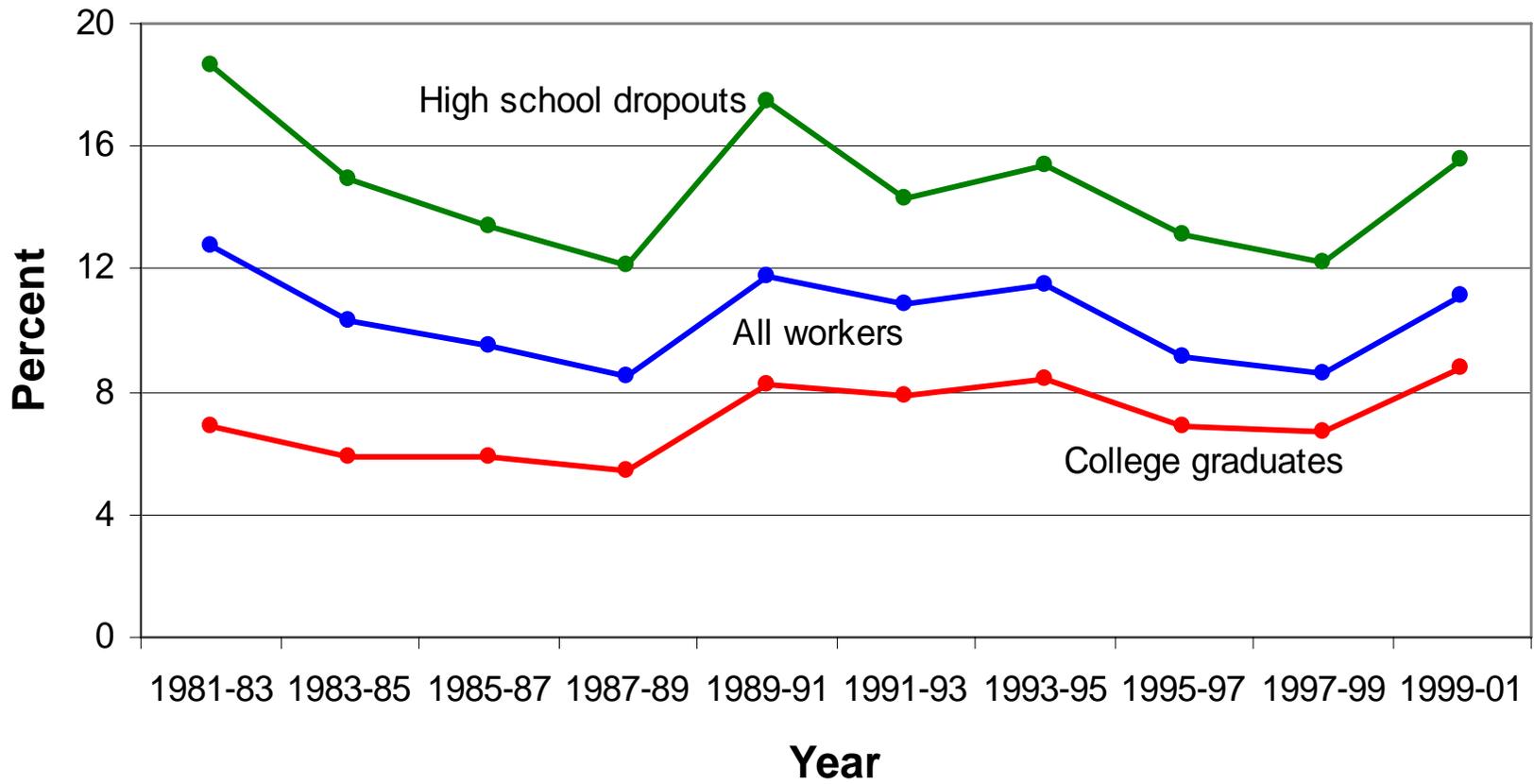


- 35세 이상 근로자가운데 같은 직장에서 20년 이상 근무한 사람의 분포는 남성의 경우 30% 정도 나타남. 그러나 최근에 감소하는 추세임 → Robert E. Hall(1982).
- 20대 젊은 근로자의 직장이직의 현상 (“job shopping”) 은 30대에 접어들어 끝나며 계속 같은 직장에 근무하는 경향을 보여줌.
- 일본과는 달리 노동계약 혹은 관습상 평생직장의 개념이 없는 미국 노동 시장에서 발견되는 lifetime work 의 현상은 매우 흥미로움.

- 자발적 이직자(quitters)는 대개 직장이동후 과거보다 높은 임금을 받으나 해고자는 과거보다 낮은 임금을 받는 직장으로 이동하는 경향이 발견됨.
- 평균적으로 직장을 그만둔 젊은 근로자의 경우 직장이동을 하지 않은 근로자 대비 약 5% 임금이 상승함.
- 반면에 해고된 젊은 근로자의 평균 임금은 약 3% 감소함.
- 자발적 이직자의 경우 경력단절(실업)없이 새로운 직장으로 이동하는데 반해서 해고자의 경우 상당시간의 실업기간을 걸쳐 새로운 직장을 구하게 됨.

- 1980년대와 1990년대 임금불평등 정도의 심화는 직장의 불안정성 현상과 맥을 같이하게 됨.
- Job Loss 의 정의 → 근로자가 외부 환경요인으로 직장을 이직하게 되는 경우. 예를 들어 공장폐쇄나 직업이 사라진 경우.
- 1990년대 경제성장에도 불구하고 미국에서 직장을 잃은 경우가 최고조에 달함.
- 고학력자에 비해 저학력자의 job loss 비율이 증가함.

[그림3] 지난 3년간 Job Loss 비율 분포, 1981-2001



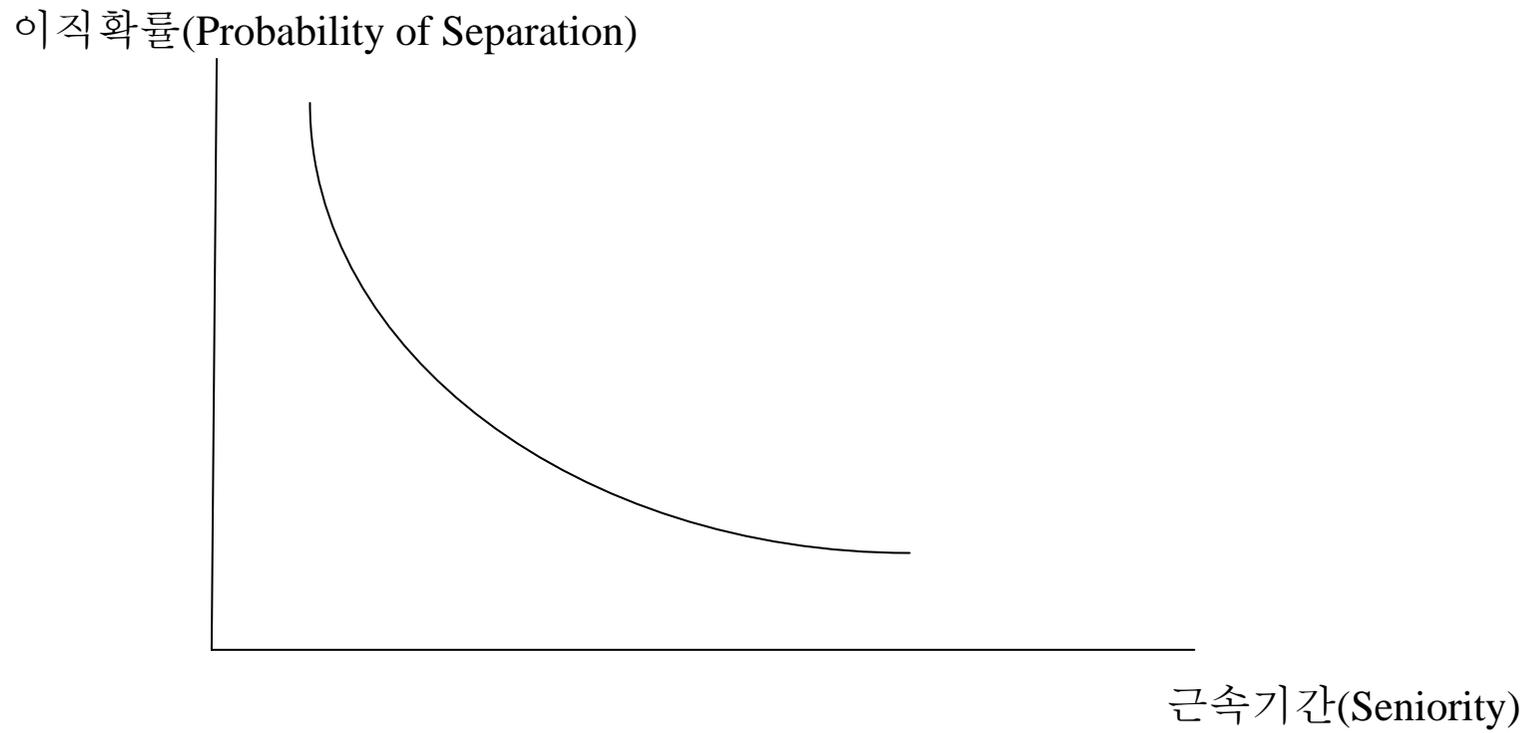
## **Job Match**

- 완전경쟁 노동시장에서 자발적 이직과 비자발적 이직은 매우 흔한 현상임.
- 직장이동은 회사가 제공하는 근로조건에 대한 근로자의 정보의 불충분성과 근로자의 능력에 대한 회사의 정보 비대칭성으로 발생함.
- Job-Match 에 대한 정확한 정보가 근로자와 고용주간에 형성된다면 직장이 적은 발생하지 않음.
- 불완전한 정보 가운데 직장이동을 통해서 매칭오류를 극복하는 보다 효율적인 결과를 초래할 수 있음.

## 직장내 직업훈련과 직장이직

- 직장내 근속기간이 긴 근로자일수록 직장이직 확률이 낮게 나타남 → 직장내 직업훈련(firm-specific training) 개념으로 설명할 수 있음.
- 초기에는 직장내 직업훈련에 많은 투자가 발생하지 않기 때문에 근로자와 고용주간 소속감(bond)이 결여됨.
- 직장내 직업훈련이 발생하면 근로자의 생산성은 증가하고 다른 회사에서 받을 수 있는 임금보다 높은 임금을 받게 됨 → 일반훈련(general training)은 다른 효과를 가져 올 수 있음.

[그림4] 근속기간과 직장이직확률과의 관계



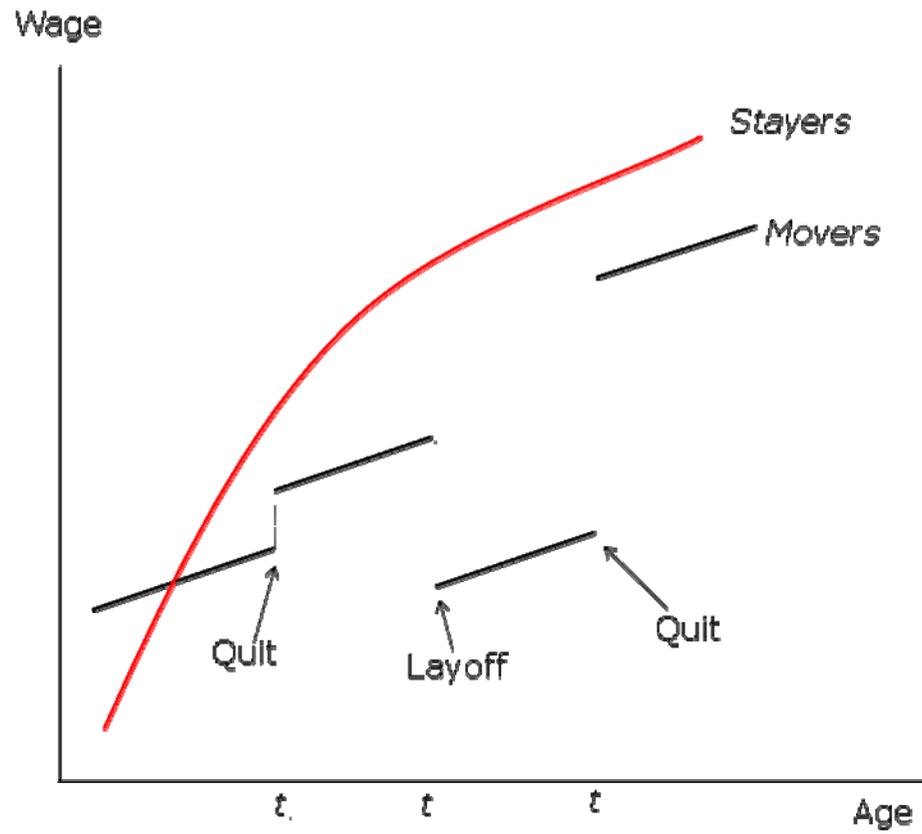
- Firm-specific training → negative relationship b/w probability of job separation & job seniority *for a given worker*.
- 횡단면분석 연구결과 근속년수가 길수록 근로자의 이직확률은 감소하는 것으로 나타남 → 서로 다른 근로자의 근속년수와 이직확률을 동일시점에서 비교함.
- 그러나 정확한 결과를 도출하기 위해서는 동일한 근로자가 같은 직장에 오래 있을수록 그의 이직확률의 변화를 살펴봐야 함.
- 근로자에 내재해 있는 ‘이직경향’ 을 통제하는 것이 중요함 → 패널분석

- 예를 들어 이직경향이 내재에 있는 근로자의 경우 매년 이직한다고 가정하자.
- 작년에 직장을 이직하여 올해 새로운 직장의 근속년수는 1년이며 근속년수가 짧을수록 이직확률은 증가함 → 이는 근속년수와 이직확률간 부의 관계가 존재하는 것처럼 Misleading.
- 동일근로자에 대해 시간에 흐름에 따라 직장이동 행태를 분석하는 패널자료 분석을 통해 개인의 직장이직에 영향을 주는 보이지 않는 특성들을 고려할 수 있음 → 근속년수, 즉 회사내 훈련이 여전히 직장이직에 중요한 요인으로 나타남.

## 직장이직과 연령-임금 관계

- 직장이직은 근로자의 연령-임금 profile 의 모습을 변화시킴.
- 직장을 자발적으로 이직한 젊은 근로자는 직장이동 후 상당한 임금상승을 경험하지만 직장에서 해고된 근로자는 임금삭감을 경험하게 됨.
- 따라서 직장이동 (어떤 형태이든 간에)은 즉각적인 임금수준의 ‘이동(shift)’을 초래하게 됨.

[그림5] 직장이직이 임금에 미치는 효과



- 직장이직은 직장이동 후 즉각적인 임금의 변화를 초래함 → 자발적 직장이직은 임금상승을 비자발적 직장이동은 임금하락을 가져옴.
- 직장이동은 연령-임금 궤적선의 기울기에도 영향을 줌. 직장이직을 경험하지 않은 근로자의 임금은 가파르게 상승하는 반면에 직장이직을 여러 번 경험한 근로자의 임금궤적 기울기는 상대적으로 평평함.
- 직장내 훈련이 임금에 미치는 영향을 설명해 주고 있음. 실증연구에 있어서 1년의 근속년수 증가는 임금을 2-3% 증가시키는 것으로 나타남.

- 이런 실증분석의 문제는 일정시점에서 근로자들간(across workers) 임금과 근속년수를 비교해서 나온 결과임.
- 이 문제를 직장과 근로자의 결합(match) 관점에서 바라보면 운이 좋아서 좋은 직장에 안착하고 자신에게 높은 임금을 주는 직장에 근무하는 근로자는 직장이직의 유인이 적음 → 높은 근속년수와 높은 임금 → 이는 회사내 직업훈련을 통한 생산성증가로 인한 임금상승이라기 보다는 ‘good match’ 의 결과임.
- 만일 어떤 근로자는 운이 없어서 자신에게 낮은 임금을 주는 직장에 근무하게 되었다면 이 근로자는 직장을 이직할 확률이 높음.

- 이런 ‘bad match’ 는 낮은 근속년수와 낮은 임금의 상관관계를 보여줌. 그러나 이것은 직장내 직업훈련과는 관계가 없음.
- 이런 문제를 해결하기 위해서 동일한 근로자를 다기간에 걸쳐 분석하는 패널분석이 필요함.
- 1980년대 연구는 근속년수와 임금과의 양의 관계는 발견되지 않는다고 보고함.
- 그러나 1990년대 연구는 근속년수와 임금과의 양의 관계 (10년 근속년수는 임금을 10% 증가시킴)가 존재하는 것으로 보고함.