

청소년의 교육과 직업성취*

이 미 나**

- I. 서론
- II. 이중노동시장이론
- III. 연구방법
- IV. 자료분석과 그결과
- V. 결론

I. 서론

한국사람들이 교육에 유례없이 높은 가치를 둔다는 것은 널리 알려진 사실이다. 우리의 젊은이들은, 입시의 노예처럼 입시관문을 통과하기 위해 하루하루를 바친다. 그들은 자신들을 내몰면서 과진아가 되려 몸부림친다. 그리하여 그들의 인생의 절정기인 젊은시절이 멎들어 간다. 부모들은 --때로는 전가죽이-- 공부의 중요성을 위해 희생을 마다하지 않는다. 그것은 가난한 부모들에게서도 예외가 아니다.

왜 한국의 젊은이들에게 교육을 더 많이 받으려는 열망이 그렇게 중요한지 질문해 본 조사결과에(이미나, 1990) 따르면, 국민 대다수

가 교육이 직업적·경제적 성공을 가져다 준다는 신화를 믿기 때문이라고 한다. 많은 사람들이 우리의 청소년들이 어느 집단의 소속을 갖든, 노동시장의 어디에 배치되든간에, 학력이 높으면 직업적 성공을 할 수 있다는 신화를 철저히 신봉했던 것이다. 해방이후 지금까지 폭발적으로 증가해 온 진학율은 바로 교육에 대한 이같은 신화와 직업적 성공의 열망을 반영한 것이라고 하겠다.

이러한 관점은 정부의 공식적 정책노력에서도 드러난다. 정책결정자들은 혜택받지 못한 불우청소년들에게 '삶의 질'과 '삶의 기회'를 향상시켜 주기 위해서 교육기회를 향상시켜주거나 훈련 프로그램을 제공하고 있다.

이 논문의 주된 관심은 우리 청소년들이 받은 교육이 그들이 노동시장에 들어갔을 때(임금이라는) 직업성취를 위해 누구에게나 평등하고 충분한 도구가 될 수 있다는 일반적 믿음이 사실인가를 검토하는 것이다. 이러한 이슈는

* 이 논문은 본원이 주최한 제1회 국제학술회의(주제: 청소년 문화)에서 발표된 것임.

** 강원대학교 교수

다음의 질문을 통해 구체화된다.

1. 학력의 차이는 임금의 차이를 낳는가?
2. 내부노동시장과 외부노동시장에서 교육이 초봉결정에 공헌하는 정도가 같은가? 노동시장의 입직(入職) 이후에는 어떠한가?

이 질문을 통하여 우리는 한국의 젊은이들이 그들의 학력을 임금결정과정에서 동일한 정도로 資本化시키는지 아닌지를 알게 될 것이다.

3. 임금결정 메커니즘에 노동시장의 구조(즉 내부 대 외부시장에서의 노동자의 위치)가 영향을 미치는가?

이 연구는 이중노동시장론의 틀 속에서 한국 노동시장의 데이터를 분석하려고 한다. 이를 통하여 “젊은이들이 받는 교육과 그들의 직업성취” 사이에 갖고 있는 한국인들의 가정이 현실에 부합하는지 아닌지를 알게 될 것이다.

II. 이중 노동시장 이론

1. 내부 대 외부 노동시장으로의 분단

이중 노동시장론자들은 임금이 내부·외부시장별로 각기 다른 메커니즘에 의해서 결정된다고 한다. 외부시장에서는 임금이 수요와 공급이라는 시장구조에 의해서 정해진다. 반면 내부시장에서는 노동자가 어떤 직책에 배치되는가 하는 행정적인 절차에 따라서 임금수준이 결정된다(Sorensen, 1983).

왜 이렇게 노동시장이 분단되어 있는가에 대해서는 크게 세가지 입장에서 달리 설명되고 있다. 기술적 설명을 하는 이들은 양 시장에서의 경제적 효율성의 개념이 달라서 시장분단이 생겨났다고 한다. 기업가가 그 회사에서만 필요로 하는 지식이나 기술을 가르치려고 할 때

는, 그 지식이나 기술이 다른 회사에서는 쓰이지 않으므로 기업가 자신이 투자를 해야 된다. 일단 현직훈련을 받은 회사에 머물면서 열심히 일하도록 유인책을 쓴다. 따라서 내부시장의 고용주가 고용인에 대해 갖는 수요탄력성이 외부시장에서보다 낮다(Doeringer와 Piore, 1971; Elbaum, 1984). 반면에 외부시장의 고용주는 일반적인 기술 *general skill*을 필요로 한다. 고용인들은 전이 가능한 일반적 기술에는 투자를 하려고 한다. 고용주는 기술훈련에 투자할 필요는 없고, 고용인이 갖고 있는 기술에만 지분을 하면 된다. 따라서 내부 노동시장에서의 경제적 효율성의 개념은 외부 노동시장에는 적용되지 않는다. 외부시장의 고용주는 회사특유의 기술습득에 투자할·훈련경비를 잃을까봐 걱정할 필요가 없으므로, 내부시장의 제도적 장치를 도입하지 않는다. 따라서 두 시장은 서로 다른 임금결정 메커니즘을 갖게 되는 것이다. 급진적 이중시장론자들은 내부시장이 계급투쟁의 결과 생긴 제도적 산물이라고 생각한다. 즉 고용주가 노동자들을 포섭·회사목표에 동참하고 보수적인 행위양식을 길러주며 노동자들의 작업량과 질을 효율적으로 통제하려고 내부시장을 만들었다는 것이다.

위의 두가지 접근방식은 단일요인으로 내부노동시장의 생성을 설명하는 데 반하여, 제도학파는 절충적으로 여러가지 이유를 종합하였다. 그들은 기술의 특수성 *skill specificity*, 관습적인 규칙, 노조의 계약, 정치적인 권력, 자원을 착취할 수 있는 능력의 차이, 효과적인 경제적 전략을 고안하고자 하는 창의적 아이디어 등 때문에 노동시장이 분단된다고 주장했다(Doeringer와 Piore, 1971; Doeringer, 1983; Osterman, 1984). 이러한 힘들들이 종합

적으로 작용하여, 내부 노동시장에서의 직위 배치와 임금결정 등에 관련된 관습이나 규칙이 형성된다고 믿는다.

알트하우저와 켈러버그(R.P. Althausen & A. L. Kalleberg, 1981)는 내부 노동시장의 특징적 기준으로 (1) 승진사다리가 존재하고, (2) 높은 직위에 외부인을 영입시키지 않으며, (3) 업무에 필요한 지식이나 기술이 늘어남에 따라 승진사다리를 따라 승진하는 것이라고 하였다. 이중시장론자들이 내부시장의 생성기원에 대해서는 동의하지는 않지만, 교육과 회사경력에 대한 효과가 외부시장보다 내부시장에서 더 크다는 데는 의견의 일치를 보고 있다. 내부시장의 승진사다리가 외부시장보다 길고, 내부직원 가운데에서 상위직책을 충원하기 때문에, 회사경력에 대한 임금회수율이 내부시장 노동자에게 더 클 것이라는 것은 남득이 쉽게 가는 주장이다.

그러나 내부 시장론자들은 왜 내부시장에서의 교육효과가 외부시장보다 더 큰지를 잘 설명하지 못하고 있다. 다음 부분에서 그들의 교육효과에 대한 주장이 적절한지 탐구해 볼 것이다.

2) 교육효과에 대한 이중시장론의 문제점

한국의 노동시장이 내부·외부시장으로 분단되어 있는 것이 사실이라면, 교육효과가 양 노동시장에서 언제나 동일한 것이라고 볼 수는 없다. 그러나 이것이 교육효과는 외부시장에서보다 내부시장에서 꼭 더 높을 것이라는 의미는 아니다. 우리가 예상할 수 있는 것은 다만 교육효과도 노동자의 노동시장에서의 위치에 영향을 받으므로 달라질 수도 있다는 정도이다. 많은 제도적·관리상의, 혹은 기술적인 요

인이 교육효과의 크기에 영향을 주며, 외부시장에서 교육이 공헌한 정도에 따라 교육이 임금에 주는 효과가 정해지기 때문이다.

제도학파는 능력이 가장 중요한 승진요건이므로, 교육이 내부시장에서 임금에 더 큰 영향을 준다고 주장한다(Doeringer와 Piore, 1971). 그러나 제도학파들의 논리를 그대로 따른다면, 교육효과 역시 시간과 공간에 따라 달라질 수 있다. 그들의 맥락 속에서는 규칙이 영원불변한 것이 아니라, 교섭력의 구조가 바뀌거나, 문화적으로 하법적인 승진기준이 교육이 아니거나, 혹은 정치적인 맥락이 달라지면 규칙도 또한 바뀐다.

비록 내부시장의 고용주가 교육을 기준으로 삼아서 고학력자를 승진사다리가 긴 높은 직책에 배치한다 할지라도, 이것 자체가 내부시장의 교육효과가 외부시장에 비해 더 높다는 뜻은 아니다. 가상해서 내부시장의 대학출신 노동자는 경영주가 될 수 있는 높은 직책(Ci)에 배치되며, 내부시장의 고졸노동자는 그보다 짧은 승진사다리를 갖고 있는 중간수준의 직책(Hi)에 배치되었다고 하자. 반면 외부시장의 대졸자가 높은 직책(Ce)에 배치되었고, 고졸자는 중간수준의 직책(He)에 배치되었다고 하자. 이들 노동자들은 노동시장에서의 위치와 학력외에 모든 배경변인이 동일하다고 가정하기로 한다.

입직구에서(고졸학력에 비해) 대학교육의 log형태의 임금에 주는 영향이란 것은 내(외)부시장에서는 Ci(Ce) 자리에 주어지는 임금에 대한 Hi(he)의 임금의 비율로 표시되게 된다. 내부시장의 고용주가 학력이 높은 노동자를 원한다고 할지라도, 입직구에서 내부시장의 대학 교육 효과가 외부시장의 그것보다 반드시 높으

리란 보장은 없다. 내부시장의 고용주들은 대졸자를 끌어들이기 위한 체계를 쓸 때, 교육효과를 높여주는 방법 외에도 외부시장보다 대졸자의 월급자체가 높다거나 승진사다리와 같은 제도적 유인장치를 쓴다거나, 상위직을 외부노동자 중에서 충원하지 않고 내부노동자 가운데에서만 뽑는 --즉 회사경력에 대한 임금 회수율을 올려준다-- 등의 다른 방식을 쓸 수도 있다. 따라서 이 연구는 Ci와 Hi의 초봉비율(내부시장의 교육효과)이 Ce와 He의 초봉비율(외부시장의 교육효과)보다 항상 크다는 내부시장론자의 주장에 의문을 표하는 바이다.

사원들의 회사경력이 늘어나면서, 고졸자와 대졸자의 위계서열의 차이는 외부시장보다 내부시장에서 더 증대한다. 이는 내부에서 상위직의 빈자리를 충원하며 승진사다리를 갖고 있는 내부시장의 성격에서 기인한 것이다. 그러나 내부시장에서 위계서열 차이가 더 크다고 해서 고졸임금에 대한 대졸임금의 비율도 반드시 증대한다고 보기는 어렵다. 만약 임금이 각 단계당 일정한 비율로 혹은 그 이상으로 증가한다면, 임금의 비율(즉 “로그임금”상의 차이)도 늘어날 것이다. 그러나 한국의 경우는 임금이 각 단계별로 절대액은 커져도 증가비율(%)은 작아진다. 이 경우는 고졸과 대졸의 직급격차가 커져도 “로그임금”상의 차이가 반드시 커지는 것은 아니다. 따라서 입직후 내부 노동시장에서의 교육효과가 반드시 외부 노동시장보다 더 크다고 말하기는 어렵다. 이를 알기 위해서는 회사의 호봉체계와 승진체계를 알고 있어야 한다.

요약해서 말하면, 교육효과는 경제학적 이론이나 조직론에 기초한 이론적인 사변뿐 아니라, 한국사회에서의 임금과 관련된 고용규칙에

의해서도 좌우된다. 이러한 고용규칙은 우리의 특수한 역사적 맥락, 문화·정치적 상황, 사회 집단 간의 세력다툼, 우리사회와 깊이 관련된 회사내의 온갖 사회적 관계 등에 의해 결정된다.

III. 연구방법

1. 데이터와 표본추출

이 연구에서는 노동부에서 1979년에 제작한 “직종별 임금조사” 테이프를 사용하여, 총 338,267명의 표본에서부터 상용근로자 2,273명을 무작위추출·분석하였다. 이 표본숫자는 일종의 오류나 이중의 오류를 걱정하지 않아도 될 만큼 충분한 크기이다.

시간제 *part time* 근로자는 임금결정 메커니즘 연구에 내용적 어려움을 불러일으키므로, 조사대상에서 제외되었다. 만약 근무시간을 통제하고 회귀모델로 교육효과를 나타낸다면, 비자발적 시간제 근로자의 교육효과는 과장되어 나타난다. 이들이 상근직을 얻게 된다면, 임금에 대한 교육효과는 더 크게 되나, 위의 방식으로 그것들이 구분이 되지 않는다. 이 연구는 임금률보다는 임금에 대한 교육효과에 관심이 있으므로, 작업시간을 통제하고 얻은 시간제 근로자의 교육효과를 표현하는 회귀계수는 연구결론을 오도할 우려가 있다.

그렇다고 해서 시간제 근로자의 학력이 임금에 미치는 효과가 작다는 것을 전시하기 위해 근무시간을 통제하지 않았다고 해보자. 이 경우에는 --이 연구의 목표 가운데 하나인-- 인간자본론자의 신고전경제학파적 과정을 부정할 수 있는 증거제시에 어려움이 뒤따른다. 신고

전경제학에서는 임금은 임금률과 노동시간 수의 함수이다. 근로시간 수를 통제 않고서는 인간자본론자들의 “노동시장은 동질적 *homogeneous*이다”는 가설을 검증하기 어렵다. 이 연구는 이러한 문제에 대해 적절한 해결책을 찾지 못하였으므로, 시간제 근로자는 포함하지 않기로 하였다.

2. 모델에 선정된 변인과 그 변환

임금결정 과정을 분석하기 위해 회귀모델에 쓰여진 변인은 종속변인(상근 근로자의 한달분 월급), 개개인의 자원 *resource* 변인(학력과 회사경력)과 구조적 변인(ILM vs. ELM², 성, 결혼여부)의 3가지 종류이다. 각각의 예언변인에 대한 종속변인의 일원적 회귀방정식을 세워 회귀방정식의 가정을 충족하는가 조사하였고, 위반한 부분은 고치고자 하였다. 그 결과 임금과 회사경력을 로그형태로 전환하게 되었다.

흔히 그렇듯, 임금이 대단히 편포되어 있었다. 그 결과, X와 Y의 직선성 *linearity*, 오차분포의 동변량성, 정상분포 가정을 위반하였다. 이를 고치기 위해 임금을 몇개의 형태로 전환시켜 본 결과 “log”를 선택하였다. 로그형태로 임금을 표현했을 때는, 화폐의 효용은 수입의 비율적 형태와 함수관계가 있다는 주장을 반영시켜 준다는 점에서 개념적으로도 이점을 얻을 수 있다.

그 외에, 각 변인의 분포상의 문제를 검토하기 위해서, 각 독립변인에 대한 로그 임금의 일원적 회귀방정식을 검토하였다. 그 가운데 회사경력에 대한 로그 임금의 회귀방정식에서의 오차변량이 동변량성 가정을 위반하며, X와 Y의 직선적 관계가 성립되지 않았다. 이를 교

정하기 위해서 회사경력을 로그 형태로 전환하여 모델에 사용하였다. 로그 형태에서는 “0”의 문제를 해결하기 위해 starting을 해 주었다.

IV. 자료분석과 그 결과

1. 한국 노동시장의 기술적 묘사

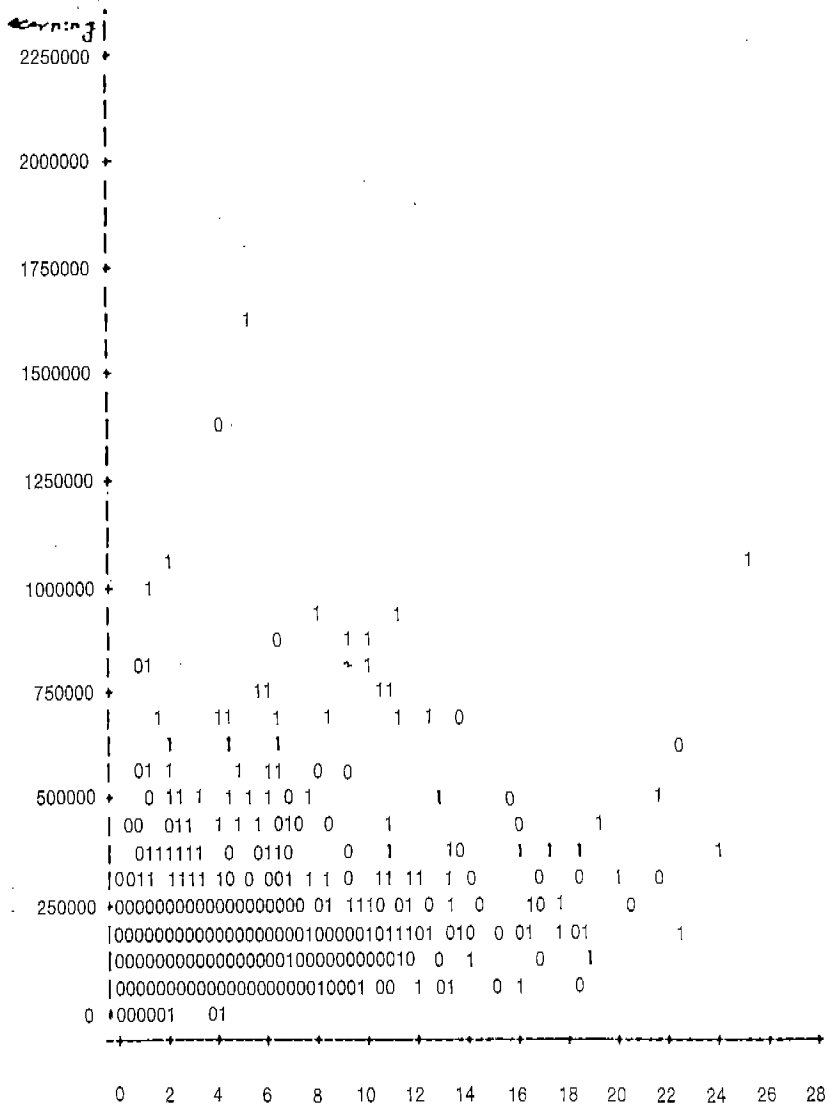
이중 노동시장론자들이 예상하듯이, 내부시장 노동자의 임금이 외부시장 노동자보다 평균적으로 34.4% 더 높았다($t_{df}=2.271=10,308$, $p=.001$). 이러한 임금격차는 회사경력을 통제 한 후에도 여전히 존재하였다(<그림 1> 참조).

내부노동시장론자에 따르면 내부시장의 직업안정도가 외부시장에 비해 더 크므로, 회사경력도 더 길 것이라고 한다. <표 1>에 의하면, 우리나라의 경우도 남녀를 불문하고 이러한 현상이 나타난다. 내부시장 노동자의 경우 외부시장에 비해서 회사경력이 남자가 15.37%, 여자가 25.86% 더 길다. t검증을 하니깐 두 시장의 회사경력 차이는 남녀 모두 유의미하였다(남자의 경우 $t_{df}=1,438$, $p=.01$, 여자의 경우 $t_{df}=831 = -3.84$, $p=.001$).

<표 2>에 따르면 교육과 내부 노동시장에 배치된 확률간에는 정적인 상관이 엿보인다. 교육수준이 증대함에 따라, 내부 노동시장에 배치된 확률이 더 커진다. 국졸자의 경우 40.3%, 중졸자의 경우 50.5%, 고졸자의 경우 54.7%, 전문대졸자는 57.4%, 그리고 대졸자의 경우는 70.7%가 내부시장에서 일을 하고 있다. 이로 볼 때 교육수준이 올라 갈수록 내부시장에서 일자리를 가질 확률이 증대하는 경향이 있는 듯하다.

〈그림 1〉 경제부문과 수입에 관한 스캐터그램(회사 근무연한 통제)

(0 : 외부시장 1 : 내부시장)



2. 내·외부 시장별로 임금모델 추정

내·외부시장의 임금결정 메커니즘을 비교하기 위해서 각각의 시장부문에 대한 임금모델을

회귀방정식으로 나타내었다. 그 결과는 〈표 3〉에 나타나 있다. 각 모델은 종속변인으로서는 로그임금, 독립변인으로서 교육·회사경력·성 그리고 결혼여부를 포함하고 있다. 그밖에 결

<표 1>

근무연한 분포

i) 원척도

노동자	백분위점수					평균	표준편차
	1	25	50	75	99		
전체	.1	.8	1.8	3.8	25	2.9	3.3
성별							
남	.1	.8	2.1	4.8	18.0	3.5	3.8
여	.1	.6	1.3	2.8	8.1	1.9	1.9
경제부문별							
내부시장	.1	.9	2.0	4.2	17.3	3.2	3.4
외부시장	.1	.6	1.4	3.5	15.8	2.6	3.1
성과 경제부문							
남 내부	.1	1.0	2.2	5.1	18.3	3.6	3.8
남 외부	.1	.7	2.9	4.7	17.7	3.3	3.7
여 내부	.1	.8	1.7	3.1	11.2	2.2	2.2
여 외부	.1	.6	1.2	2.3	6.9	1.7	1.6

ii) 로그척도

노동자	백분위점수					평균	표준편차
	1	25	50	75	99		
전체	-1.32	-.33	.68	1.38	2.81	.64	1.00
성별							
남	-1.32	-.03	.82	1.60	2.90	.79	1.04
여	-1.32	-.27	.38	1.07	2.12	.39	.87
경제부문별							
내부시장	-1.32	.06	.77	1.47	2.86	.75	.98
외부시장	-1.32	-.26	.45	1.30	2.77	.53	1.01
성과 경제부문							
남 내부	-1.32	.15	.86	1.66	2.91	.86	1.01
남 외부	-1.32	-.14	.75	1.58	2.88	.71	1.08
여 내부	-1.32	-.03	.62	1.18	2.42	.52	.87
여 외부	-1.32	-.27	.31	.90	1.95	.29	.85

혼여부와 성과의 상호작용 변인, 고졸더미와 성과의 상호작용 변인을 넣어서, 한국노동시장

의 중요한 단면을 그리도록 하였다. 이 연구는 노동시장 입직구 이후에 교육효과가 어떻게 변

〈표 2〉

내부시장에서 배치된 학력

근로자 특성	남	여	합
교 육			
국졸	150 (49.7%)	99 (52.5%)	249 (40.3%)
중졸	225 (52.5%)	163 (48.1%)	388 (50.5%)
고졸	261 (56.1%)	77 (50.3%)	338 (54.7%)
전문대졸	23 (65.7%)	4 (33.3%)	27 (57.4%)
대졸	149 (71.3%)	8 (61.5%)	157 (70.7%)

회해 나가는가도 물었었다. 그러나 그것을 뜻하는 교육더미와 회사경력 사이의 상호작용 변인을 포함시키지 않았다. 비록 이들 변인중의 어느것도 $X=.01$ 수준에서 유의미하지 않았으나, 그것이 뜻하는 내용적 중요성때문에라도 이 상호작용 변인을 넣는 것이 바람직할지도 모른다. 그러나 전문대졸 더미변인과 전문대졸 * 경력변인 사이에 다중공선성이 일어나는 듯해서 포함시키지 않았다.

두 회귀모델에 대한 가정을 앞에서 언급한 방식(3절4번 참조)에 의거하여 검토하였다. 그 결과 문제가 될만큼 심각하게 가정을 위반한 것은 없었다.

이제 〈표 3〉을 중심으로 회귀분석 결과를 살펴보기로 하자. 임금에는 노동시장 부문에 상관없이 교육정도나 회사경력과 정적상관이 있다. 다만 중졸자와 국졸자 사이에는 양 시장 모두 유의미 한 임금차이가 존재하지 않았다. 모든 조건이 다 동일하다면, 내부 노동시장에서 전문대 졸업자는 국졸자보다 내부시장에서는

123.0%, 외부시장에서는 133.5% 더 많이 받고 있다. 대졸자는 국졸자보다 내부시장에서는 206.5%까지, 외부시장에서는 190.9% 더 많이 받는다. 국졸자의 경우는 성과 고졸학력간에 유의미한 상호작용 효과가 있었다. 내부시장에서는 남자의 경우 고졸자가 국졸자보다 31.3% 더 많이 받고 있는 반면에, 여자는 64.4% 더 많이 받고있었다. 외부시장에서는 고졸남자가 국졸자보다 37.9% 더 높이 받았으며, 국졸여자는 62.4% 더 많이 받고 있었다.

〈표 3〉에서 보듯이, 내부시장 노동자의 회사경력이 임금에 미치는 효과가 외부시장 노동자보다 더 높았다. 모든 조건이 같다면, 전자의 회사경력이 10% 증대될 때 월급이 1.73% 증대되는 데 반하여, 외부시장 노동자는 1.33% 증대된다. 따라서 회사경력이 늘어날수록 양쪽의 임금격차는 커가는 듯하다.

Y절편을 비교해 보니까, 여자들의 초봉에는 양 시장 사이에 별 차이가 없었다. 그러나 남자들의 초봉도 외부시장에서 보다 내부시장에

<표 3>

내부와 외부시장의 근로자 수입함수

변수	종속변수=ln(earnings)	
	비표준계수	
	표준오차	
부문	내부 시장	외부 시장
intercept	10.714 (.035)	10.707 (.025)
중졸	.032 (.033)	.037 (.029)
고졸	.497*** ¹ (.056)	.485*** (.050)
전문대졸	.802*** (.082)	.848*** (.089)
대졸	1.120*** (.043)	1.068*** (.054)
ln(exp) ²	.173*** (.013)	.133*** (.013)
성	.480*** (.037)	.390*** (.035)
결혼	.139* (.078)	.080 (.051)
결혼×성	.115 (.084)	.196** (.062)
고졸×성	-.225*** (.061)	-.164*** (.059)
R ²	69.49	64.08
adj R ₂	69.25	63.79
MSE	.162	.162
N	1159	1114

¹ *p<.10, **p<.05, ***p<.01

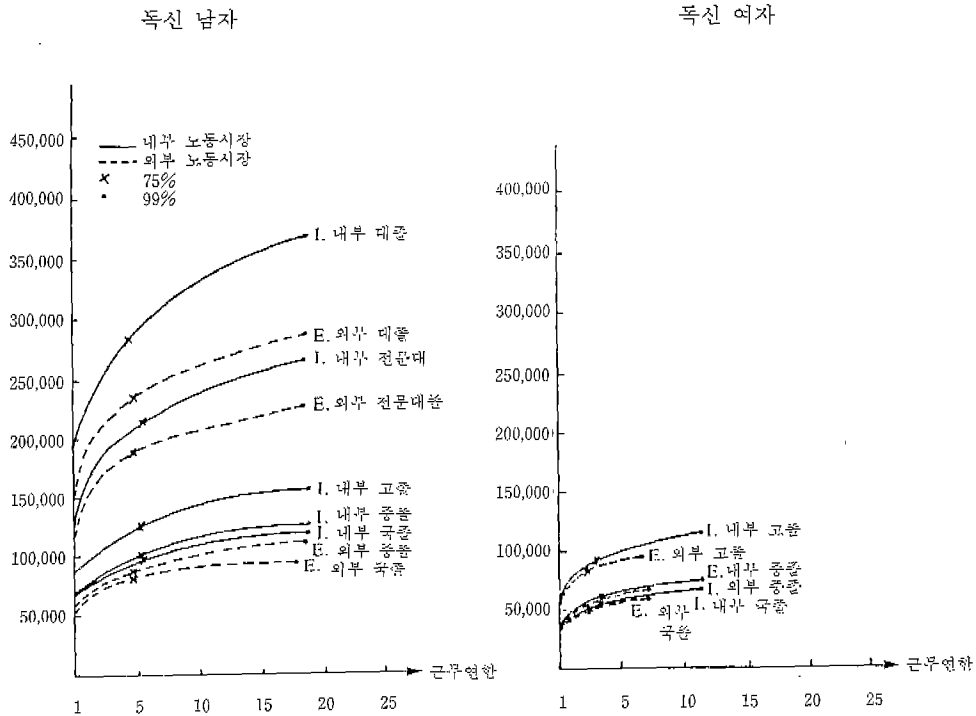
² ln(exp) = ln(firm experience + 1/6)

서 10.2% 더 높았다. <그림 2>에서도 이러한 경향이 잘 드러나고 있다. 그밖에도 외부시장에서는 남녀 모두 결혼이 임금증대와 유의미한

관계를 갖고 있으나 내부시장에서는 남자만이 그러하다.

이 연구의 일차적 관심은 두 노동시장의 임

〈그림 2〉 남여별, 외부와 내부노동시장별, 회사 근무연한별 수입표



금결정 메커니즘을 비교하는 것이다. 이를 위해 이 연구는 노동시장별로 만들어진 회귀방정식을 비교하였다. 그러나 이것만으로는 계수들의 차이가 통계적으로 유의미한 것인지 알 수 없다. 다음 절에서 전체 표본집단에 대한 통합된 회귀모델로 두 부문간의 임금결정 메커니즘이 정말로 다른지 알아보겠다.

3. 임금결정 메커니즘이 시장별로 정말 차이가 나는가?

이제까지 우리는 내부시장 노동자와 외부시장 노동자를 각각의 임금결정 방정식을 비교하였다. 여기서는 이 두 노동시장의 임금결정 메

카니즘이 정말로 다른가를 검토하기로 한다. 이를 위해, 전체 표집에 대한 통합 방정식 1개를 세웠다. 통합모델속의 각 변인과 노동시장 부문간의 상호작용 변인은 두 노동시장 각각의 방정식에 나타난 회귀계수가 통계적으로 유의미한 차이를 낳는지를 검증해 줄 것이다.

최종적으로 이 연구를 위해 채택된 모델이 <표 4>에 제시되어 있다. 글 결과를 제시하기 이전에, 왜 <표 4>의 모델이 최종적으로 선정되었는가에 대해 밝히기로 한다.

1) 분석전략 : 통합된 임금모델의 구성

이론적 흥미나 실제적 관심을 끄는 변인을

포함하거나 혹은 방법론상의 고려를 한 변인을 포함한 다섯 개의 후보모델이 세워졌다(〈표 5〉). 이 다섯 개의 모델 가운데서 한국 노동시장의 임금결정 메커니즘을 보다 간단·명료하게 묘사하는 모델을 선정하기 위해 탐색작업을 펼쳤다. 조정결정 계수(adjusted R^2)에 따르면, 다섯가지 모델은 큰 차이없이 한국의 노동시장을 잘 묘사하고 있는 듯하다. 이 가운데 〈모델 4〉는 〈표 3〉의 내·외부시장별로 분리된

방정식들의 절편이 거의 동일함을 잘 반영해 주고 있다. 노동시장 부문(ILM)이 통계적으로 $X=.10$ 수준에서 유의의하지 않으므로, 임직구에서 다른 조건이 같은 국졸 여자의 경우 두 시장에서 초봉수준이 거의 같음을 잘 드러내고 있다(〈표 3〉과 〈그림 2〉참조). 그외에도 〈모델 4〉는 외부시장보다 내부시장에서 회사경력에 대한 회수율이 더 높아진 것을 보여주고 있다. 이러한 발견은 내부시장론자들의 주장과 일치

〈표 4〉

외부대 내부시장의 종합모델

종속변인 = $\ln(\text{earnings})$

column	coeff	s.e.	t	p	st coeff	tolerance
intercept	10.703	.023	463.52	.0001***	0	
중졸	.035	.021	1.60	.1098	.029	.640
고졸	.491	.037	13.11	.0001***	.312	.245
전문대졸	.822	.060	13.71	.0001***	.167	.933
대졸	1.107	.032	33.93	.0001***	.470	.724
$\ln(\text{exp})^2$	.134	.012	10.85	.0001***	.192	.443
성	.405	.030	13.35	.0001***	.280	.315
결혼	.099	.043	2.31	.0212**	.071	.146
결혼 $\times$ 성	.164	.049	3.36	.0008***	.116	.115
ILM ³	.014	.029	.49	.6273	.010	.327
ILM $\times$ $\ln(\text{exp})$	.039	.017	2.32	.0206**	.045	.374
고졸 $\times$ 성	-.196	.042	-4.65	.0001***	-.113	.235
ILM $\times$ 성	.057	.035	1.60	.1000*	.039	.236

분산분석표

source	df	ss	ms	F	p
모델	12	763.501	63.625	411.850	.0001
오차	2260	349.139	.154		
합계	2272	1112.64			

 $R^2 = 68.59$ adjusted $R^2 = 68.43$ * $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ ² $\ln(\text{exp}) = \ln(\text{firm experience} + 1/6)$ ³ ILM (internal market = 1)

하는 것이기도 하다.

마지막으로 <모델 4>가 회귀분석의 가정을 만족하였는지 살펴보았다. <모델 4>는 정상분포 동변량성의 가정을 만족하고 있었다. 인내도(tolerance)테스트에 따르면, 이 모델의 다중공선성 위험을 염려하지 않아도 좋을 듯하다. 따라서 <모델 4>를 최종모델로 사용하기로 했다. 따라서 <모델 4>는 <표 3>의 시장별로 분리된 두 회귀모델의 차이가 통계적으로 유의한가 검증하는 데 사용될 것이다.

2) 결 과

내부·외부 노동시장 사이에 교육이 임금에 미치는 효과가 입직수준에서건 그 이후에서건 차이가 없었다.

기술론적 설명을 하는 내부시장론자들은 내부시장 고용주가 경력서열과 능력을 기준으로 써서 승진순위를 결정한다고 한다. 이들 고용주들은 경력이 많고, 교육수준이 높은 고용인에게 승진의 우선권을 준다는 것이다. 왜냐하

<표 5>

외부시장과 내부시장에 관한 종합회귀모델

종속변인 = $\ln(\text{earnings})$
(괄호안의 숫자는 표준오차값)

변인	모 델				
	1	2	3	4	5
intercep	10.681 (.021)	10.704 (.024)	10.690 (.022)	10.703 (.023)	10.715 (.026)
중졸	.031 (.022)	.006 (.031)	.032 (.022)	.034* (.022)	.010 (.032)
고졸	.483*** (.037)	.473*** (.039)	.487*** (.037)	.491*** (.037)	.478*** (.039)
전문대졸	.814*** (.060)	.830*** (.060)	.825*** (.060)	.822*** (.060)	.828*** (.060)
대졸	1.112*** (.033)	1.119*** (.034)	1.109*** (.033)	1.107*** (.033)	1.113*** (.043)
$\ln(\text{exp})$	.153*** (.009)	.131*** (.012)	.131*** (.012)	.134*** (.012)	.134*** (.013)
성	.429*** (.026)	.404*** (.035)	.432*** (.026)	.406*** (.030)	.383*** (.038)
결혼	.106*** (.043)	.093** (.044)	.103** (.043)	.099** (.043)	.091** (.044)
결혼×성	.161*** (.049)	.173*** (.050)	.163*** (.049)	.164*** (.049)	.174*** (.050)
ILM	.076*** (.017)	.048** (.020)	.047** (.020)	.014 (.029)	.017 (.029)

(〈표 5〉 계속)

변인	모 델				
	1	2	3	4	5
ILM×ln(exp)		.043***	.044***	.039***	.039***
	(.017)	(.017)	(.017)	(.017)	(.017)
중졸×성		.049**			.045
		(.042)			(.042)
고졸×성	.076**	-.166***	-.193***	-.196***	-.172***
	(.042)	(.048)	(.042)	(.042)	(.048)
대졸×ln(exp)					.004
					(.026)
ILM×성				.057*	.054*
				(.035)	(.036)
R ²	68.49	68.60	68.59	68.62	68.64
adj R ²	68.35	68.44	68.43	68.45	68.44
MSE	.155	.154	.154	.154	.155

*p<.10, **p<.05, ***p<.01

ln(exp) = ln(firm experience + 1/6)

ILM = internal vs. external market sector (internal market = 1)

면 그들은 실제 생산성보다는 잠재적 능력지표를 승진기준으로 쓰기 때문이다. 이렇게 하면 노동자끼리 경쟁의식을 갖고 승진기회를 노리기 보다는, 서로 같이 일하는 이에게 일에 필요한 기술을 가르쳐 주는 현장훈련의 분위기를 형성하게 되기 때문이다. 따라서 이중시장론자들은 내부시장에서의 교육효과와 회사경력 효과가 외부시장에서보다 더 크리라고 기대된다.

이러한 교육에 대한 기술론적 설명은 이 연구의 발견과는 일치하지 않는다. 한국의 내부시장 기업가들도 노동자의 임금증대나 승진결정 기준으로 교육을 중시하고 있는 듯하다. 그러나 이 연구는 앞에서 이러한 현상들 때문에 내부시장의 교육효과가 반드시 외부시장보다 큰 것은 아니라고 주장한 바 있다. 위의 발견

은 이 주장을 뒷받침해 주고 있다. 그러나 교육효과와 차이가 양 시장간에 존재하지 않는다는 것이 두 시장에서 교육과 임금의 관계가 동일하다는 뜻은 아니다. 내부시장에서의 교육은 현장훈련 기회를 늘려주는 선발구실을 하므로, 교육이 승진사다리가 길고 임금이 높은 직책을 얻는 데 공헌한다. 이 때 교육이 어느 정도의 선발기능을 갖고 있을까는 기술적인 특성뿐 아니라 한국 특유의 경제·역사적조건과 연관된 제도적 맥락에 의해서도 결정된다. 반면 외부시장에서는 교육이 생산기술의 직접적인 지표이며, 생산성을 증대시켜주는 만큼 임금이 증대된다.

한국과 같이 후발산업사회에서의 학교는 생산에 필요한 지식을 체계화시켜 전수시켜 주는

역할을 한다. 따라서 학교는 우리의 외부시장에서 생산증대에 중대한 공헌을 한다. 따라서 학교는 우리의 외부시장에서 생산증대에 중대한 공헌을 하며, 그래서 외부시장 노동자의 임금을 증대시켜 주는 역할을 한다고 보겠다. 그에 덧붙여, 한국의 내·외부시장에서 교육효과가 임직구 이후에도 비슷한 이유는 부분적으로는 내부시장 형태를 취하는 대기업들이 저임금 정책을 썼기 때문일 것이다. 우리나라는 자연 자원이 희귀하고 국토가 협소하여 인구밀도가 조밀하며, 현대적 서구기술을 충분히 축적하지 못하여 Lewis 모델을 경제성장의 전략으로 택했다. 바꿔말하면 풍부한 노동력을 경제성장의 주된 도구로 해서 노동집약적 수출지향 정책을 세웠던 것이다. 이러한 정책은 고용기회 창출에 적극 공헌했다. 정부는 주도적인 대기업을 위주로 수출정책을 추진하면서 자본축적을 도왔다. 또한 수출상품의 국제적 가격경쟁력을 높이기 위해서 그리고 자본축적을 돕기 위해, 정부는 지나친 임금인상 억제책을 유도하는 분위기를 만들었다. 이와같은 분위기 속에서 기업은 저임금 정책을 쓰게 되었고, 호봉체제에도 그것이 반영되었던 듯하다.

우리나라의 내부시장의(주로 대기업) 호봉체제는 직업위계나 호봉의 차이에서 임금증대 정도상으로 보면 절대치로는 같거나 크다. 그러나 <%> 비율로는 오히려 줄어들어 있는 듯하다. 종속변인이 <로그> 형태의 임금 일때는, 이러한 호봉체계 안에서는 임직구 이후의 임금에 미치는 교육효과가 내부시장에서 크다는 예측을 자동적으로 하기 어려워진다. 따라서 내부시장적 성질을 주로 갖고 있는 대기업과 외부시장적 성질을 갖는 소기업간에 교육효과가 임직구 이후에도 유의미한 차이를 보이지 않는

것은 그다지 놀라운 일이 아니다.

회사경력이 임금에 미치는 효과와 관련해서 <표 4>에 나타난 결과는 이중노동시장론자의 주장과 일치한다. 회사경력에 대한 회수율은 =.01 수준에서 외부시장보다 내부시장이 더 높았다. 즉 내부시장에 들어간 노동자와 외부시장에 들어간 노동자간의 임금격차가 시간이 흐를수록 더 커져간다는 것이다.

그 밖에 이 연구에서는 특이한 형태의 성차별을 발견하였다. 단지 남자 노동자의 초봉만이 내부시장에서(외부시장보다) 더 높았으며, 여자의 경우는 유의미한 차이가 없었다(<표 4>)와 <그림 2> 참조). 내부 시장에서의 남자는 외부시장에서보다 10.2% 더 많이 받고 있었다.

내부시장과 외부시장에서 여자의 초봉이 같다는 발견은 한국노동시장의 제도적 맥락을 반영한 것이 아닌가 생각된다. <표 1>에 나타나듯이, 우리나라 여노동자는 남노동자에 비해 일반적으로 단기간 근무한다. 게다가 여자는 회사관습상 결혼후에 회사를 그만두는 경향이 있다. 그렇다면 내부시장 기업가는 여자보다 남자에게 회사특유의 기술 *firm-specific training*을 가르치는 현장훈련의 기회를 더 많이 주고자 할 것이다. 왜냐하면 이것이 현장훈련에 투자한 시간과 비용을 효과적으로 사용하는 길이기 때문이다. 그 결과 내부시장의 기업가는 승진사다리가 긴 높은 지위의 일을 남자에게만 맡기려 들 것이다. 따라서 남자만이 내부시장 노동자의 초봉이 외부시장 노동자보다 더 높을 것이다. 회사경력 효과와 성의 영향이 내부시장과 외부시장 사이에 다른 것이 발견됨으로써 한국노동자들은 그들이 노동시장에 배치된 위치에 의해 임금이 달라진다는 우리의

가설을 검증하였다.

V. 결 론

비록 내부시장과 외부시장에서의 임금결정 절차상 교육이 의미하는 바가 다를지라도, 교육은 회사 입직구에서건 혹은 그 후에건 양 시장 노동자에게 유사한 그리고 유의미한 영향력을 발휘하고 있었다. 따라서 교육정책은 혜택 받지 못한 사람들의 임금을 증대시킬 수 있는 중요한 도구라는 것을 재확인하였다.

그러나 우리는 이 연구의 결과로부터 청소년의 직업성취도를 염두에 둘 때에는 노동시장도 함께 관심을 쏘아야 함을 알게 되었다. 구조론자의 주장처럼, 한국시장은 내·외부 노동시장 별로 분단되어 있다. 우리나라 노동자들의 임금은 그들의 노동시장의 위치에 영향을 받는다. 청소년의 직업성취에 영향미치는 주요인은 단순히 교육에서의 성취도뿐 아니라 한국 노동시장의 구조와 제도까지 포함되어져야 한다는 것이다. 직업에서 성공하기 위해서는, 한국 청소년들은 학업성취도를 올려야 될 뿐 아니라, 내부 노동시장에도 배치되어야 한다. 따라서 우리는 경제성장이 일어나면서 직업구조가 확

장될 시기에 내부 노동시장에서의 충원구조를 확장시키는 문제에도 관심을 기울여야 될 것이다.

이 연구의 결과에 따르면, 단지 남자노동자들의 초봉만이 내부시장에서 더 높았다. 언급했던 바와 같이 아마도 여성 노동자들이 회사를 일찍 그만 두기 때문에, 고용주는 여자를 선호하지 않으며, 승진사다리가 더 긴 높은 직위의 일은 남자에게 맡기려 들게되기 때문이다. 정책수립가들은 여성들이 결혼후 회사를 그만 두는 관행철폐에 더더욱 신경을 쓰고 승진기회가 막혀있는 일자리 *dead-end-job*에 배치할 가능성을 줄여야 한다. 그렇지 않으면 설사 여자가 내부시장에 들어가는 기회가 공평해지더라도, 거기에 배치되어 얻는 임금상의 혜택을 덜 누리게 된다.

노동시장 분단에 대한 이 연구의 결과로 인해 필자의 “교육과 청소년의 직업성취와의 관계”에 대한 가설은 확인되었다. 청소년들에게 교육기회를 균등히 해주는 노력만으로 정책수행자의 일이 끝난 것은 아니다. 그들은 청소년들이 학교문을 나섰을 때 직업의 기회를 균등히 해 주는 데도 지속적인 관심을 기울여야 된다.

참 고 문 헌

- Althausen, R.P. & A.L. Kallerberg (1981), “Firms, Occupation, and the Structure of Labor Market”, in I. Berg (ed), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, (N.Y.: Academic Press, N.Y.), pp. 119-149.
- Atkinson, A.B. (1983), *The Economics of In-*

- quality*, (Oxford: Oxford University Press).
- Baron, J.N. & W.T. Bielby (1980), “Bringing the Firms Back In: Stratification, and the Organization of Work”, *American Sociological Review*, Vol. 45, Oct., pp. 737-765.

- Berger, Suzanne & M.J. Piore (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, (Cambridge: Cambridge University Press).
- Brusko, Stephan, Francis (1984), "*Education, Job Complexity and Income in Segmented Labor Markets*", Unpublished Ph.D. Dissertation (Loyola University of Chicago).
- Cain, Glen G. (1976), "The Challenges of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey", *Journal of Economic Literature*, Vol. XIV, No. 4, Dec..
- Carnoy, Martin et. al. (1980), *Education, Work, and Employment*, Vol. I, (Paris: UNESCO).
- _____, *Education, Training and Access to the Labor Market*, Vol. II, (Paris: UNESCO, 1980).
- Chen, Cheng-lung Lon (1980), *Wage Determination in Japanese Firms; A Segmented Labor Market Approach*, Unpublished Ph. D. Dissertation, (University of Massachusetts).
- Dickens, William T. & Kevin Lang (1985), "A Test of Dual Labor Market Theory," *American Economic Review*, Vol. 75, pp. 792-805.
- Doeringer, P.B. (1983), "Segmenting Forces in Labor Markets: Towards a Theory of Work Groups and Employment Systems", Mimeo.
- _____, (1984), "Internal Labor Markets and Paternalism in Ruaral Areas", in P. Osterman (ed.), *Internal Labor Markets*, (Cambridge: MIT Press), pp. 271-290.
- _____, (1985), "Internal Labor Markets and Non-Competing Groups", Mimeo Presented at AEA meeting.
- Economic Planning Board (1979), "Annual Report on the Economically Active Population Survey 1979," (Seoul, Korea: Economic Planning Board).
- Elbaum, Bernard (1984), "The Making and Shaping of Job and Pay Structures in the Iron and Steel Industry," in P. Osterman (ed.), *Internal Labor Markets*, (Cambridge: MIT Press), pp. 71-108.
- Finlay, W. (1984), "One Occupation, Two Labor Market", *American Sociological Review*, Vol. 49, pp. 306-315.
- Freeman, R. (1976), *The Overeducated America*, (N.Y.: Academic Press).
- Freiman, M. Philip (1976), "*Empirical Tests of Dual Labor Market Theory and Hedonic Measures of Occupational Attainments*," Ph.D. Dissertation (University of Wisconsin-Madison)
- Hodson, R.D. & R.L. Kaufmann (1982), "Economic Dualism: A Critical Review", *American Sociological Review*, Vol. 47, pp. 727-739.
- Kalleberg, A.L. & A.B. Sorensen (1979), "The Sociology of Labor Markets", *Annual*

- Review of Sociology*, Vol. 5: pp. 351-379.
- Kalleberg, A.L., M. Wallace & R.P. Althausen (1982), "Economic Segmentation, Worker Power and Income Inequality", *American Journal of Sociology*, Vol. 87, pp. 651-683.
- ₩Korean Ministry of Labor, Report on Labor Market Mobilization (1979), (Seoul, Korea: Korean Ministry of Labor).
- _____, *Report on Occupational Wage Survey*, (Seoul, Korea: Korean Ministry of Labor).
- Koo, Haegen et. al. (1980), "Class and Income Inequality in Korea", *American Sociological Review*, Vol. 45, pp. 610-626.
- Lee, Ky-Euk & Jin-Kyo Seo (1981), *Analysis of Industrial Concentration in Korean Manufacturing Industry*, (Seoul, Korea: Korean Development Institute).
- Lee, Mi-Na (1990), Dynamics of Competition for College Entrance Exam in the Perspective of the Labor Market Segmentation Theory, *Sociology of Education*, Vol. 1.
- Manning, Chris (1985), *Dualism in Labor Market and Labor Market Segmentation in Indonesian Manufacturing*, Unpublished Manuscripts.
- Osterman, Paul (1975), "An Empirical Study of Labor Market Segmentation", *Industrial and Labor Relations Review*, July, Vol. 28, pp. 508-523.
- _____, (1984), "The Nature and Importance of Internal Labor Markets", in P. Osterman (ed.), *Internal Labor Markets*, (Cambridge: MIT Press).
- Park, Se-Il (1981), *Determinants of Industrial Labor Earnings in Korea: an Estimation of Earnings Function in a Dualistic Labor Market*, KDI Monograph No. 8104.
- Park, Se-Il & Hwon-Ku Park (1984), *Wage Structures in Korea*, (Seoul, Korea: Korean Development Institute).
- Reich, Michael, D.M. Gordon and R.C. Edwards (1973), "A Theory of Labor Market Segmentation", *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, pp. 359-365.
- Sorensen, A.B. (1973), "Growth in Occupational Achievement: Social Mobility or Investment in Human Capital", in K. Land Spillerman, *Social Indicator Models*, pp. 335-360.
- _____, (1981), "An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs", in I. Berg (ed.), *Sociological Perspectives on Labor Markets*, (N.Y.: Academic Press).
- _____, (1983), "Conceptual and Methodological Issues in Sociological Research on the Labor Market", *Work and Occupations*, Vol. 10, pp. 261-287.
- _____, (1986), "Theory and Methodology in Stratification Research", Mimeo.
- Spillerman, Seymour (1978), "Careers, Labor Market Structure, and Socio-economic Achievement", *American Journal of Sociology*, Vol. 83, pp. 551-593.
- Thurow, Lester C. (1975), *Generating In-*

quality, (N.Y.: Basic Books).

Tolbert, C., P.M. Horan and E.M. Beck
(1980), "the Structure of Economic

Segmentation: A Dual Economic Approach", *American Journal of Sociology*,
Vo. 85, pp. 1095-1116.