

I. 서론

한국사회는 1960-70년대를 전후해 급격한 경제성장을 겪으면서 광범위한 사회이동(social mobility)을 경험하였다. 당시의 사회이동에서 수직적인 계층상승의 중요한 통로는 교육이었다. 대부분의 국민들은 못입고 못먹어도 자녀에 대한 교육을 통해 보다 좋은 직업을 성취하도록 함으로써 계층상승을 실현하고자 하였으며, 이에 따라 우리 국민의 교육열은 매우 강할 수 밖에 없었고, 이러한 사회적 현상은 아직도 계속되고 있다.

교육을 통해 계층상승을 실현하고자 하는 이러한 사회적 현상을 설명해주는 이론중의 하나가 인적자본론이다. 인적자본론에 의하면 개인의 교육과 훈련은 인적자본에 대한 투자행위로서 간주되며, 투자에 의한 이익이 발생하듯이 개인의 교육과 훈련도 인간의 가치를 높임으로써 더 많은 임금을 가질 수 있게 된다는 것이다.

그런데 노동시장에서의 임금격차에 있어서 교육과 같은 개인의 능력보다는 개인이 속해 있는 귀속적 지위가 오히려 더 중요한 영향을 미친다는 시각도 있다. 즉 성, 인종, 사회계층 등과 같은 사회적 지위가 노동시장에서의 임금격차에 중요한 영향을 미친다는 것이다.

본 연구는 한국사회에서 실업계 고졸청소년을 대상으로 하여 졸업 후의 직업적 성취도에 대하여 개인의 교육과 훈련 같은 획득자원의 효과와 개인의 성, 사회경제적 지위 같은 귀속자원의 효과를 밝히고, 어느 것이 보다 더 강한 효과를 미치고 있는 지를 비교하고자 한다.

이에 따라 본 연구는 먼저, 직업적 성취에 영향을 미치는 개인적 자원에 대한 주관적 효과를 살펴보도록 하겠다. 그리고 직업적 성취도에 영향을 미치는 개인의 귀속자원의 효과와 개인의 획득자원의 효과를 비교하고자 하며, 다음으로 직업적 성취도의 하위차원을 이루는 직업지위, 임금수준, 직업만족도 각각에 대하여 귀속자원의 효과와 획득자원의 효과를 밝

히고자 한다.

이에 더하여 본 연구는 노동시장에서의 직업적 성취에 영향을 미치는 요인으로서 개인의 귀속자원의 효과와 획득자원의 효과를 밝힘으로써 한국사회에서 실업계 고졸청소년들의 직업적 성취를 통한 사회이동의 성격도 아울러 간접적으로 규명하고자 한다.

II. 노동시장에서의 직업적 성취에 관한 이론적 논의

노동시장에서의 직업적 성취에 관한 시각은 크게 두가지로 나뉘볼 수 있다. 첫째는 교육, 훈련과 같은 개인의 획득자원(attainment resource)의 영향을 중시하는 시각이고, 둘째는 성, 인종, 사회계층과 같은 개인이 속한 귀속자원(ascribed resource)의 영향을 중시하는 시각이다. 본 연구에서는 먼저, 사회이동에 관한 개념과 유형을 살펴본 후, 획득자원을 중시하는 시각으로서 인적자본론과 지위획득이론을 다루기로 하겠으며, 귀속자원을 중시하는 시각으로서 이중노동시장론과 분단노동시장론을 다루기로 한다.

1. 사회이동의 개념과 유형

1) 사회이동의 개념과 함의

사회이동(social mobility)이란 한 개인이나 집단이 하나의 사회계층(또는 계급)에서 또다른 사회계층으로 옮겨가는 것을 뜻한다. 이동에는 지리적 이동과 사회적 이동이 있을 수 있다. 지리적 이동은 물리적 공간에서의 이동이고, 사회적 이동은 사회적 공간에서의 이동이다. 다시 말하자면 사회이동은 사회적 위계상의 변화, 즉 계급 및 계급구조에서의 위치의 변화를 가리킨다. 사회이동은 위계적 서열을 갖는 모든 계층요인의 축에서 가능하겠지만 지금까지의 연구는 주로 직업의 이동 또는 직업위신상의 변화를 중심으로 다루어져왔다. 한 개인이 계층의 위계에서 차지하고 있는 위치를 평가함에 있어 직업적 지위가 가장 중요하다고 볼 수 있다(홍두송 외, 1995: 136-137).

사회이동의 정도에 따라 이동이 없거나 불가능한 사회는 폐쇄사회(closed society), 반면 이동이 자유로운 사회는 개방사회(open society)라

고 정의되는데, 과거의 노예사회, 카스트사회, 신분사회의 계층체계가 이동의 법적 규제로 인해 강력한 계층의 경직성을 유지하던 폐쇄사회라고 한다면 현대의 계층체계는 이동의 법적 제한이 없기 때문에 어느 정도 유동적인 개방사회이다. 그러나 이동의 법적 규제가 없다 할지라도 이동을 제한하는 다양한 사회경제적 메커니즘이 존재하는 한 이동은 완전히 자유로울 수 없으며, 이러한 메커니즘은 각 사회에서 다소간의 차이를 나타내며 계층화의 원리로 작용하고 있다. 따라서 현대의 모든 사회는 폐쇄사회와 개방사회라는 양 극단을 잇는 선상의 어느 한 점에 위치한다고 볼 수 있으며, 사회의 이동에 대한 연구는 그 사회의 계층화의 정도 또는 계층체계의 성격을 파악할 수 있는 주요 영역이 된다(안치민, 1993: 194).

사회이동의 과정적 측면을 살펴볼 때, 개인적인 지위는 교육, 경험, 지식, 대인관계 등 특히 교육으로 대표되는 획득요인과 계층배경이라는 귀속요인의 영향을 통해 주로 획득되는데, 교육수준이 높을수록, 그리고 계층배경이 상층일수록 개인은 그만큼 더 높은 지위를 획득할 가능성이 커진다. 즉 개인의 지위획득은 귀속요인과 획득요인의 혼합적인 영향을 받게 되는데, 그 사회의 계층체계가 개방적일수록 획득요인에 의해 폐쇄적일수록 귀속요인에 의해 더 지배받게 된다. 따라서 사회이동 연구는 이동의 과정적 측면, 즉 지위획득 과정에 대한 분석을 통해서도 계층화의 정도를 파악할 수 있다는 의의를 지닌다.

2) 사회이동의 유형

사회이동의 유형은 이동의 방향, 비교단위에 따라 다르게 분류될 수 있다.

우선 사회이동은 이동의 방향에 따라 수평이동과 수직이동으로 구분되는데, 수평이동이란 동일한 위계적 지위를 갖는 하나의 지위로부터 또 다른 지위로 옮겨가는 것이고, 수직이동은 다른 위계적 지위로 옮겨가거나

아니면 동일한 자리의 위계적 지위가 달라지는 것을 의미한다. 사회계층에서의 주된 관심은 하나의 계층적 지위에서 더 높거나 더 낮은 지위로 옮겨가는 수직이동에 있다. 수직이동의 정도가 클수록 계급구조는 개방적이고 계급불평등은 귀속성보다는 업적성에 의존하게 된다(홍두승외, 1995: 138).

사회이동의 비교단위란 사회이동비교의 준거를 말하는 것이다. 이동의 비교단위의 측면에서 계층화 또는 계급구조화 파악을 위한 사회이동연구는 세대 내 이동(intra-generational mobility) 혹은 경력이동(career mobility)과 세대간 이동(inter-generational mobility)으로 구분될 수 있다. 세대 내 이동 또는 경력이동은 각 개인의 생애를 통해서 경과해 온 계급 위치의 궤적, 즉 계급궤적의 유형을 분석함으로써 계급성원들이 공유해 온 경험을 밝혀볼 수 있다는 점에서 그 중요성을 갖는다(남춘호, 1988: 87).

2. 획득자원을 중시하는 시각

1) 신고전경제학

신고전경제학의 노동시장론은 하나의 국민경제가 단일노동시장으로 형성되었다고 가정하며, 노동시장에 관한 정보는 누구에게나 완벽하게 제공되고, 노동력의 이동에도 장애가 없는 것으로 가정한다.

따라서 상품시장에서 생산품의 수요와 공급이 가격의 균형메카니즘에 의해 결정되듯이 노동시장에서는 임금이 노동력에 대한 수요와 공급의 균형메카니즘으로 작용한다고 본다. 이때 노동의 공급은 한계효용의 법칙을 따르며 노동에 대한 수요는 한계생산의 법칙에 의해 결정된다는 것이다.

다시 말해서 노동자는 한 단위의 노동시간 투입에 따른 임금증대가 주는 한계효용을, 노동하는 대신에 갖게 되는 자유시간이 가져다 주는 한계효용과 견주어 노동공급여부를 정하게 되는 반면, 기업가는 추가적 노동력의 투입을 통한 한계수익과 추가적 노동력에 대한 한계비용이 일치하는 점에서 고용을 중단하게 되므로 결국 한계비용과 한계생산의 곡선이 만나는 점이 노동력의 수요·공급량이 결정되는 점이라는 것이다(심윤종외, 1998: 213). 신고전경제학은 경쟁적인 노동시장에서는 각 개별 노동자들의 노동력의 공급과 기업가의 노동수요간의 균형이 ‘보이지 않는 손’에 의해 결정될 수 있다고 본다. 따라서 유사한 업무에 종사하며 생산성과 연관된 개인적 특성이 동일한 노동자들은 동일한 임금을 받게 된다고 주장한다.

결국 신고전경제학은 완전경쟁시장을 기본모델로 하여, 노동시장에서의 개별 노동자는 자신의 능력을 바탕으로 서로 경쟁하며, 임금격차는 개별 노동자의 생산성 격차가 반영된 것으로 본다.

2) 인적자본론(human capital theory)

신고전경제학 이래 인식되어 오던 교육과 훈련이 노동자의 임금과 생산성의 차이를 가져온다는 사실에 주목하여 1950년대 말 미국에서 등장한 노동시장론이 인적자본론이다. 인적자본론은 경제가 성장국면에 있던 당시의 미국에서 경제성장과 소득불평등의 원인을 분석하는 과정에서 정교화된 노동시장론이다.

이러한 인적자본론은 신고전경제학의 노동시장론이 공급되는 노동력의 질을 균질적으로 파악함으로써 현실상황에서 나타나는 임금격차와 실업문제 등에 대한 해답을 제공하지 못하는 것에 대한 대안으로 제시되었다(심윤종외, 1998: p. 214).

인적자본론에서는 인간을 투자에 의하여 그 경제가치 내지 생산력의 크

기를 증가시킬 수 있는 자본으로 보고 있다. 투자를 통하여 인간에게 인적자본이 축적되면 그만큼 인간의 자본적 가치가 높아지게 되고 그 때문에 인적자본투자가 많을수록 더 높은 소득을 얻게 된다는 것이다. 따라서 투자에 소요되는 지출이 있으면 그에 상응하는 수익이 발생하는 실물자본과 같이 인간에 대한 교육훈련 등의 투자도 유사하게 인적자본을 형성하고 그것으로부터 자본수익이 얻어진다는 것이다(배무기, 1997: p. 62).

인적자본에 대한 투자는 1950년대 말부터 미국의 Schultz와 Becker에 의하여 정교한 이론으로 등장하였다. 인적자본에 대한 투자의 대상은 크게 다섯가지로 구분하여 생각될 수 있다(배무기, 1997: p. 63-64).

첫째, 정규교육 또는 학교교육은 가장 일반적인 형태의 인적자본투자의 대상이 된다.

둘째, 현장훈련이다. 이것은 취업자가 취업 후에 사업장의 작업현장에서 작업을 통하여 획득하는 기술훈련을 말한다.

셋째, 이주(migration)란 일정한 인적자본을 축적한 근로자가 자신의 생산능력을 최대한 발휘하기에 보다 알맞은 곳으로 이동함으로써 자신의 가치를 더욱 증가시키는 과정을 말한다. 이러한 이주에도 비용이 투입되고, 이주에 의하여 더 높은 수익이 획득될 수 있기 때문에 이것도 일종의 인적자본투자로 간주된다.

넷째, 건강에 대한 투자도 인적자본투자의 일종으로 본다. 건강수준을 높임에 의해 노동공급시간을 일정수준 이상으로 유지시킬 수 있고 결근 등에 따른 경제적 손실을 줄일 수 있기 때문이다.

다섯째, 정보에 대한 투자도 인적자본투자의 대상으로 생각할 수 있다. 특히 노동시장은 정보가 불완전한 상태이므로 일정한 탐색비용의 지출 또는 기타 노동시장 관련정보를 얻을 수 있는 방법의 투자비용의 지출은 자신의 취업 내지 고용생활에 더 많은 경제적인 편익을 확보할 수 있게 해 준다.

위의 다섯가지의 인적자본에 대한 투자의 대상 가운데, 정규교육과 현

장훈련을 통한 인적자본의 형성이 인적자본의 투자에 있어서 가장 큰 부분을 차지한다.

인적자본론에 따르면 학교교육이나 훈련과 같은 인적자본에 대한 투자는 수익과 비용을 수반하게 되는데, 투자에 대한 수익은 동일한 교육이나 훈련에 대해서도 개인의 능력의 차이에 따라 상이하고, 투자에 대한 공급은 가정배경이나 인적자본투자에 필요한 자금의 차입능력과 같은 기회의 차이에 따라 상이하게 나타나며, 또한 수요와 공급, 즉 개인의 능력과 기회의 두 측면이 동시에 수익과 비용의 크기에 영향을 미치게 된다는 것이다(박일규, 1998: p. 153).

결국 인적자본론은 이와 같은 인적자본에 대한 투자의 수익과 비용의 차이가 개인간의 인적자본에 대한 투자량의 차이를 발생시키고, 이는 다시 인적자본의 질적 차이를 유발하여 생산성의 격차를 초래함으로써 노동시장에서의 임금수준의 결정에 영향을 주게 된다고 본다. 따라서 이러한 임금의 격차를 완화하기 위해서는 교육이나 현장훈련과 같은 인적자본에 대한 투자뿐만 아니라 인적자본에 대한 투자의 기회를 확대·제공해야 한다는 정책적 시사점을 갖는다.

인적자본론은 이전의 신고전경제학의 논의에서는 볼 수 없었던 다음과 같은 매우 중요한 통찰력을 제공해준다. 첫째, 이 이론은 노동력을 동질적이라고 본 단순가정을 극복하고 노동력의 차별화가 나타나는 과정에 주목하고 있으며, 둘째로 학교와 가정 등 이전에는 순전히 문화적이거나 경제외적이라 여겨졌던 사회적 제도들을 경제적 분석의 영역으로 끌어들이는 점이다(이재열, 1996: p. 112).

인적자본론에 대한 가장 결정적 비판은 교육과 훈련이 생산성을 증진시키고 그것이 보다 높은 노동수익을 가져온다는 것에 대한 인과관계가 불분명하다는 것이다(배무기, 1997: p. 75-76).

<그림 II-1>에 의하면 먼저 교육과 훈련이 생산성을 증진시키는 A경로가 있다. 그리고 이 증진된 생산성이 보다 높은 노동수익을 가져오는 B경

Spence의 시장신호론(market signaling theory)에 의하면 교육수준이 인적 자본을 직접 반영하는 것이 아니라 그 잠재력을 보여주는 신호라고 주장한다. 이 이론에 따르면 고용주는 노동자의 능력과 재능을 직접 측정하여 노동자를 선별하는 비용을 줄이기 위해 능력의 대리변수인 학력에 대해 높은 보수를 지불하려 하며, 노동자는 자신의 능력과 재능을 보여주기 위해 교육에 투자한다는 것이다. 그러므로 유능한 사람일수록 오랜 기간에 걸친 각종 시험을 통과하고 좋은 '간판'을 딸 것이기 때문에 교육은 지식이나 생산성을 높이는 것이 아니라 유능한 사람을 숨아내는 역할을 할 뿐이다. 따라서 시장신호론에 따르면 학력이 높은 사람이 소득이 높은 것은 교육 때문이 아니라 원래의 능력에 있어서 차이가 있기 때문이라는 것이다(Spence, 1974).

3) 지위획득이론(status attainment theory)

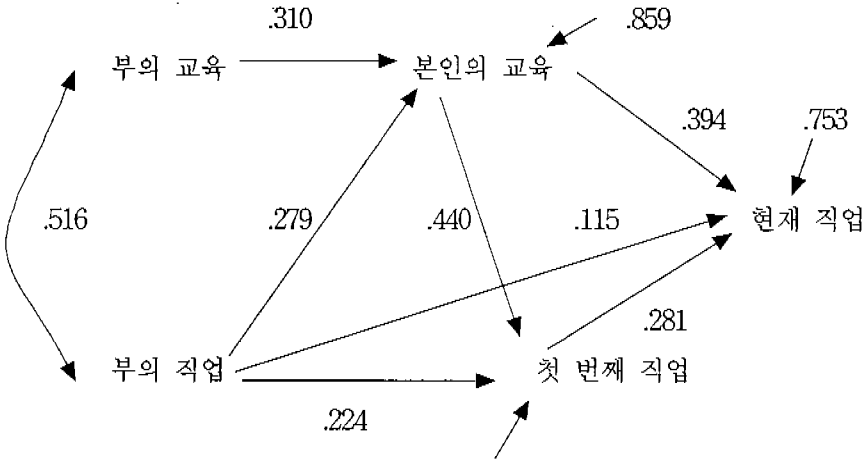
지위획득이론은 교육이 사회경제적인 지위를 세대간에 전승시키는지, 그리고 교육이 사회적 상승이동의 기회를 제공하는지에 대해 질문하고 있다.

지위획득이론에 관한 본격적인 연구는 Blau와 Duncan(1967)으로부터 시작되었다. 그들은 아버지의 직업과 교육, 그리고 본인의 교육수준과 첫 번째 직업 변수들이 현재의 직업 지위를 결정하는 데 얼마나 영향을 미치는가를 검토하였다.

Blau와 Duncan의 직업지위획득에 관한 경로분석의 결과, 개인의 교육수준과 첫 번째 직업은 현재의 직업지위에 큰 영향을 미치는 것으로 나타났다. 특히 교육수준은 현재의 직업지위에 가장 큰 영향을 미쳤다. 그리고 아버지의 교육수준과 직업은 직접적으로 본인의 직업지위에 영향을 미치기보다는 본인의 교육수준을 통해 간접적으로 영향을 미쳤다.

결국 Blau와 Duncan의 연구는 교육이 사회적 상승이동의 통로역할을

함으로써 사회가 보다 개방되고 수평적인 경향으로 나아가는데 중요한 역할을 하고 있음을 보여주었다.



출처 : Blau, P. M and O. Duncan (1967). "The American Occupational Structure". New York : John Wiley.

[그림 11-2] Blau 와 Duncan의 직업지위획득모형

3. 귀속자원을 중시하는 시각

1) 제도학과 경제학

제도학과 경제학은 노동시장이 항상 경쟁적이고 연속적인 상태로 기능하지 않는다는 사실을 경험적으로 발견하면서, 노동시장에서의 여러 가지 제도적 장애물이 노동력의 원활한 흐름이나 배분을 방해하고, 임금 및 근로조건 등의 차이를 유발한다고 주장한다. 이에 따르면 노동시장은 상당

히 다른 속성을 가진 노동자가 상호간에 이동이나 교류가 거의 단절된 서로 다른 노동시장에 속해있고, 임금이나 근로조건에서도 서로 차이가 현저하다는 것이다(배무기, 1997: 96).

제도학과 경제학의 노동시장론을 유발시킨 배경이 되는 경험적 사실과 인식들은 다음과 같다. 첫째, 과거에 완전고용의 시도와 빈곤을 퇴치하기 위한 정책적 노력에도 불구하고 빈곤은 계속 존재해 오고 있다는 점이다. 둘째, 노동자들의 개개인의 특성, 즉 IQ나 교육년수 등의 국민 전체적 분포와 소득의 분포간에는 차이가 있어 전자로써 후자가 설명되지 않는다는 점이다. 그리고 교육확대정책을 통해 교육년수의 격차를 감소시켰음에도 불구하고 소득의 분포는 별로 변화하지 않았고, 소득의 불균형이 계속 관찰되고 있다는 점도 들 수 있다. 셋째, 인적자본이론가들이 제시한 교육훈련 프로그램은 빈곤퇴치라는 약속된 결과를 가져오는 데 실패했다는 점이다. 넷째, 교육훈련은 생산성을 올린다고 보기보다 기업가들이 채용시에 하나의 선별장치(screening device)로서 이용할 따름이라는 것이다. 다섯째, 특히 미국의 경우 흑인들과 같은 소수파에 대하여 지속적인 차별이 존재해 왔다는 사실 그 자체가 신고전경제학의 경쟁가설의 실패를 말해주는 것으로 보인다는 점이다. 여섯째, 최근 수십년간 미국 등에서 나타난 실업의 수준이나 추세, 구조 등은 경쟁이론가설로서는 설명이 곤란하며 특히 실업이 인구의 특정부분의 사람들에게 집중적으로 일어나고 있는 점 등은 정통파 경제학이론으로 설명하기 어렵다는 점이다. 일곱째, 노동시장에는 독점, 노동조합 및 경쟁으로부터 노동시장을 격리시키는 기타의 요인들로 인한 경쟁의 제한이 그 정도가 너무나 큰 나머지 경쟁이론의 테두리 안에서는 그것을 만족하게 다룰 수 없다는 인식이다. 여덟째, 노동자의 소외감을 들 수 있다. 1970년대에 발표된 일련의 조사보고나 논문에 의하면, 미국의 근로자들에게는 소외감이 만연되어 있으며 이러한 것들이 경쟁시장가설의 실패로 보인다는 점이다(배무기, 1997: 96-97).

이러한 일련의 노동시장에 대한 인식을 기초로 하여 노동시장에 대한

제도학과 경제학의 이론이 출현하게 되었다.

제도학과 경제학자인 Kerr는 노동시장을 구조적 시장과 비구조적 시장으로 구분하였다. 비구조적 시장에서는 노동자와 고용주를 연결지어 주는 매체는 임금률밖에 없으며, 노동자는 직무에 대하여 임금 이외의 주장을 할 수 없고 고용주도 노동자에 대하여 지배력을 행사하지 못한다. 이와는 달리 내부노동자와 외부노동자에 대하여 차별이 이루어질 때 구조적 노동시장이 형성된다. 구조적 시장에서는 제도적 규칙이 내부시장과 외부시장과의 경계를 분명히 해주기 때문에 언제나 내부시장과 외부시장이 존재한다(C. Kerr, 1950: 282-283).

이와 같이 제도학과 경제학은 신고전경제학의 단일노동시장론을 부정하고 비경쟁적 노동시장이 존재함을 주목하였다. 이러한 비경쟁적 부분시장이 형성되어 정착된 것은 바로 규칙의 제도화를 통해서 이루어진 것이며, 이러한 규칙은 사용자들의 묵시적 이해관계에 의해서나 혹은 노동조합의 규정 및 정부의 고용관계제도 등에 의해 규정된다는 것이다. 결국, 제도학과 경제학은 인적자본이 생산성과 연계되어 소득을 결정한다는 신고전경제학의 주장을 반박하기 위해 독점의 역할, 차별, 노동조합의 역할 등 노동시장의 독특한 제도적 특성을 밝히는 시도에 초점을 두었다(심윤중외, 1998: 215-216).

2) 이중노동시장론(dual labor market theory)

1970년대 초반 Doeringer 와 Piore에 의해 제기된 이중노동시장론에 의하면 노동시장은 이중적, 즉 비교적 안정적인 취업관계를 갖고 보다 나은 노동조건과 임금수준으로 특징지어지는 1차부문(primary sector)과, 불안정한 취업관계, 보다 불리한 노동조건, 낮은 임금수준 등을 포함하는 2차부문(secondary sector)으로 나뉘어진다. 이 중 1차부문은 독점적인 핵심영역을 형성하는 것으로 대기업들이 여기에 속하고 규격품을 대량생산하

며 경기변동에도 안정적으로 대처해 나간다. 2차부문은 핵심적인 1차부문을 에워싸고 있으며 경기변동의 경우, 완충적인 역할을 한다. 이 부문에는 대부분의 중소기업들이 포함되어 있으며, 표준화하거나 대량으로 생산하기 어려운 상품들을 주로 맡고 있다. 이 2차부문은 독점적이지 못한 군소기업집단들이 서로 치열한 경쟁을 벌이고 있으므로 일명 경쟁부문이라고도 불리운다(Deoringer & Fiore, 1971: p. 165-166).

Deoringer 와 Fiore는 1차노동시장에서의 노동력 할당규칙 및 방식에 주목하여 내부노동시장(internal labor market) 개념을 발전시켰다. 이 개념은 대기업체 노동력이 승진에 있어서 외부노동시장의 노동력과의 경쟁에서 벗어나 있음을 의미하며, 대기업체의 내부노동시장은 오직 입직(entry-job)수준에서만 외부노동시장과 연결되므로 입직수준 이상의 직원들은 특정 직무에의 승진가능성을 규정하고 임금구조를 결정하는 제도적 규칙들에 의해 내부에서 채워진다는 것이다(Deoringer & Fiore, 1971: p. 1-2).

Deoringer 와 Fiore는 미국의 제조업체를 실증분석하여 그것을 바탕으로 내부노동시장의 존재를 명확히 하고, 그러한 시장의 형성요인이 기업의 특수기능, 현장훈련, 관습이라는 것을 밝혀 내었다(Deoringer & Fiore, 1971: p. 39-40).

생산기술의 고도화, 치열한 경쟁, 채용·선발을 위한 직접 및 간접비용의 증가 등은 필연적으로 특정기업에만 필요한 기업특수적인 기능을 생성시킨다. 그런데 기업특수기능에 대한 훈련비용은 일반적으로 고용주가 부담하게 된다. 이 경우 훈련비용은 준고정비용의 성격을 지니게 되어 기업특수기능을 가진 노동자의 이직은 고용주에게 그만큼 손실을 가져다 주게 된다. 한편 노동자도 자신이 가진 기술이 특정기업에서만 유용하기 때문에 이동을 하면 오히려 불이익을 받을 가능성이 높다고 생각한다. 이러한 이유로 해서 고용주는 물론 노동자도 지속적 고용관계를 유지하려고 하는 의욕을 갖게 된다.

현장훈련도 상대적으로 저렴한 훈련비용으로 하위직무의 수행과정에서 상위직무의 기능이나 기술을 보다 쉽게 체득케하는 속성을 지니고 있기 때문에 기업특수기능과 밀접한 관련성을 지니면서 내부노동시장의 형성을 강화시킨다.

기업내에서의 관습은 과거의 관례나 전례에 크게 의존하는 일종의 불문율이다. 이들 규칙은 채용, 훈련, 임금지불에 이르는 모든 노사관계를 지배한다. 이들 규칙은 노동관습은 내부노동시장의 고용안정성의 부산물로서 역으로 내부노동시장을 한층 강화시키는 작용을 한다.

Deoringer 와 Piore는 1차노동시장과 2차노동시장간의 차별이 존재하는 원인을 노동자와 고용주들의 근본적으로 상이한 행동규칙이 역사적으로 제도화된 것으로 파악하고 있다. 이들은 1960년대부터 미국의 Getto 지역 노동시장에 대한 연구를 토대로하여 2차노동시장의 직업적 특성이 저임금, 승진불가능 및 고용불안정성을 가짐과 마찬가지로 2차적 노동자들은 1차노동시장의 근로자들에 비하여 더 높은 노동이용률과 지각 및 결근율 그리고 더욱 빈번한 불복종 및 부정행위의 참가 등을 보인다고 주장하였다(Deoringer & Piore, 1971: p. 170-171).

이러한 행위유형이 고용주로 하여금 2차적 노동자들을 고용하면서도 생산과 효율을 유지할 수 있는 방식으로 조직을 구조화하도록 요구하며, 기업내에도 2차노동자들이 수행하는 직무를 다른 부문과 분리하도록 함으로써 노동자와 고용주의 행위유형이 상호작용하면서 구조화되어 양자의 기대가 서로 결합된 것이 노동시장의 분리상황으로 나타났다고 주장한다(Deoringer & Piore, 1971: p. 171-172).

결국 2차노동시장에서 보편적인 행위양식은 일하는 과정이나 그러한 형태의 고용에 적응되어 있는 사람들과의 생활속에서 강화되는 과정을 겪게 되어, 애초에 차별의 결과로 2차부문에 고용된 노동자들이 시간의 경과에 따라 '2차적 노동자'에 지배적으로 나타나는 행위양식과 퍼스낼리티의 특징을 유지해 나간다는 것이다(Deoringer & Piore, 1971: p. 182-183).

이러한 이중노동시장론에 대한 비판으로는 첫째, 이중노동시장론이 노동시장에 존재하는 차별을 전제로 하여 노동시장의 이중성이 역사적으로 제도화·구조화되어 있음을 지적하고 있기는 하지만, 그러한 이중구조의 원인을 노동자들의 인성·행위특질 및 고용주의 생산성·효율성 유지욕구에서 찾는다는 점에서 정통경제학의 기본시각에서 크게 이탈하고 있지는 못하다는 점이다. 둘째, 두 개의 노동시장 각각에서 직무특성과 노동력구성의 관계에 관해서 아직 결론을 내리기 어렵다는 점이다. 즉 각 부문내의 노동력구성도 매우 이질적일 수 있다는 점이다. 셋째, 1차노동시장과 2차노동시장의 구체적 구분기준·척도가 과연 무엇인가 하는 것이다. Piore가 중요시한 직무안정성도 어떤 구체적 기준으로 구분될 것인가 하는 문제가 남는다(심윤종의, 1998: p. 220).

3) 분단노동시장론(segmented labor market theory)

분단노동시장론은 자본에 의한 노동시장의 의도적 분단화와 제도적 힘을 특히 강조하여 노동시장의 분단화를 설명하는 이론으로서 Edward, Reich, Gordon 등을 중심으로 하여 전개되고 있는 이론이다.

분단노동시장론자들은 노동시장분단화의 역사적 배경과 자본가와 노동자의 계급대립을 강조하면서, 노동시장 분할의 원인을 자본주의적 생산관계하에서 자본가계급이 노동자계급을 분할지배하려는 전략으로 설명하고 있다.

Edwards는 이중노동시장론자들이 근로소득 및 실업수준의 '인종별·성별·연령별·사회계층별 격차를 단순히 노동시장과정의 결과로만 파악하고 있기 때문에, 지나치게 분류적이고, 묘사적이라는 비난을 받고 있다고 하면서 노동시장과정을 이해하기 위해서는 생산을 지배하는 제도적 장치, 즉 사회적 생산관계를 면밀히 검토하여야 한다고 주장하였다(Edwards, 1975: p. 3-4).

분단노동시장론자들은 경쟁적 자본주의에서 독점자본주의로의 이행과 이행에 따른 생산관계의 변화에 분석의 초점을 맞추고 있다. 그들의 주장에 따르면 경쟁적 자본주의기에는 공장제(the factory system)가 숙련을 해체, 대량의 반숙련노동을 창출하여 노동력의 동질화가 진행되었기 때문에 노동시장은 분단화되기보다는 오히려 단일화되는 경향이 있었다. 그러나 독점자본주의로 넘어오면서 노동력의 동질화와 그에 따른 노동자 계급의식의 발전으로 자본가들은 위협을 느끼고 노동력을 지배할 필요성을 느끼게 되었다. 따라서 독점자본주의하의 기업들은 노동자계급의식의 발전을 저해하고 생산과정에 대한 그들의 통제력을 유지하기 위하여 노동시장을 의도적으로 분단화시킨것이다(이효수, 1984: p. 73-74).

Edwards는 자본에 의한 노동과정에 대한 통제유형에 관한 연구에서 노동시장이 세 개의 분절로 나뉜 것으로 본다. 그는 1차노동시장 부문내의 직업들 간에도 1차노동시장과 2차노동시장간의 차이와 마찬가지로 노동과정에 대한 통제유형에 있어서 중요한 차이가 존재한다는 점을 인식하였다. 이에 따라 노동시장이 상층 1차부문, 하층 1차부문, 2차부문의 세 분절로 이루어져 있다고 보았다.

1차노동시장의 상층부는 전문·관리직으로 구성되어 공식교육이 취업의 주요 요건이 되며, 개인의 창의성·다양성 및 보다 나은 경제적 안정이 보장되는 특징을 띠는 뿐만 아니라, 중간계급 구성원들로 충당되고, 그들의 부분문화가 갖는 특성과 연결되는 부문이다. 이러한 1차 노동시장 상층부에서는 작업수행규칙, 승진절차 등이 성문화되고 이에 따른 규칙의 지배를 받는 관료제적 통제(bureaucratic control)가 보편적이다. 1차노동시장의 하층부는 상층부의 특징인 일련의 공식화된 작업규칙 및 직무수행절차를 결여하고 있으며 하위사무직 및 상대적으로 숙련된 기능직 업무들로 구성되어 노동계급의 부분문화와 연결되며, 여기서는 노동과정에 대한 기술적 통제(technical control)가 행해진다. 2차노동시장은 하층계급 부분문화에서 나타나는 사회학적인 특성들과 관련되며, 노동과정에 대한 단순통

제(simple control)가 행해진다(Edward, 1979).

Edwards에 의하면 단순통제는 19세기에 지배적이었던 노동과정의 통제 형태로서, 주로 소기업가들이 통제의 3요소 - 작업지시, 감시와 평가, 상벌체계 -를 자의적으로 결정하는 통제방식이다. 이러한 통제방식은 경제적 자원의 집적에 따라 쇠퇴할 수 밖에 없었다. 왜냐하면 기업의 크기 증대와 함께 복잡성이 증대되고 조정의 요구도 그에 따라 증대되며, 최고관리자와 일선 노동자들과의 사회적 거리도 멀어지기 때문이다. 뿐만 아니라 노동자들은 다수가 한 장소에 모여 일하게 됨에 따라 감독자의 재촉과 자의적 지배에 저항할 수 있는 집단적 힘을 갖게 되었기 때문이다(Edwards, 1979: p. 18-19).

노동과정에서 생산성을 증대시키고, 단순통제의 위기를 극복하기 위해 기술적 통제가 뒤이어 등장하였다. 기술적 통제가 전형적으로 이루어지는 일관작업장에서는 노동자들이 규격화된 작업을 기계의 속도에 따라 반복적으로 수행하기 때문에 관리자들의 작업지시, 감시, 평가가 용이하다. 여기서는 작업속도의 조절이 더 이상 노동자의 권리가 되지 못하고 기계의 권리, 즉 기계를 지배하는 자본가의 권리가 된다. 이러한 기술적 통제는 노동자들을 동질화시키고 노동자들의 불만을 증대시키면서도 부분적 파업이라도 전체의 파업과 동일한 결과를 가져오므로 노동자의 저항에 매우 취약하다. 따라서 노동자의 저항이 증대로 인해 관리자들이 추구한 새로운 통제방식이 관료제적 통제이다(Edwards, 1979: p. 126-129).

관료제적 통제는 작업의 사회구조 내지는 사회적 관계속에서 성립된 통제원칙에 의존한다. 위계적 권력의 제도화인 이 통제체제는 통제의 세가지 요소들이 규칙의 지배에 의해 이루어지며, 따라서 감독자와 작업자가 똑같이 회사의 방침에 예속되어진다(Edwards, 1979: p. 141).

노동과정에 대한 통제유형의 차이이외에도 1차노동시장의 상충부와 하충부 사이의 기본적인 차이점은 그들의 직업활동에 '일반적 특성들(general traits)'이 중요시되느냐, 아니면 '특수한 특성들(specific traits)'이

중요시되느냐에 있다. 여기서의 일반적 특성이란 주로 공식적인 교육과정을 통해 습득되는 보편적 행위양식을 의미하는 것으로서 1차노동시장 상층부에서 경력과 동시에 주로 포괄적 행위양식이 중요시됨을 말한다. 반면에 1차노동시장 하층부에서는 직무수행 과정에서 습득되는 직접적 능력 위주의 특수한 특성들이 강조된다는 것이다(심윤중외, 1998: p. 221).

이와 같이 분단노동시장론자들은 자본가가 새로운 기술의 도입으로 숙련노동력의 반숙련화를 통하여 노동과정에 대한 지배력을 숙련노동자로부터 빼앗을 수 있었으며, 그 결과 발생한 대량의 반숙련노동력의 통일적 저항을 저지하기 위하여 새로운 노동분할지배정책이 나타나게 되었고, 그로 인하여 노동시장이 분단화되었다고 보고 있다.

4. 이론적 분석틀의 구성

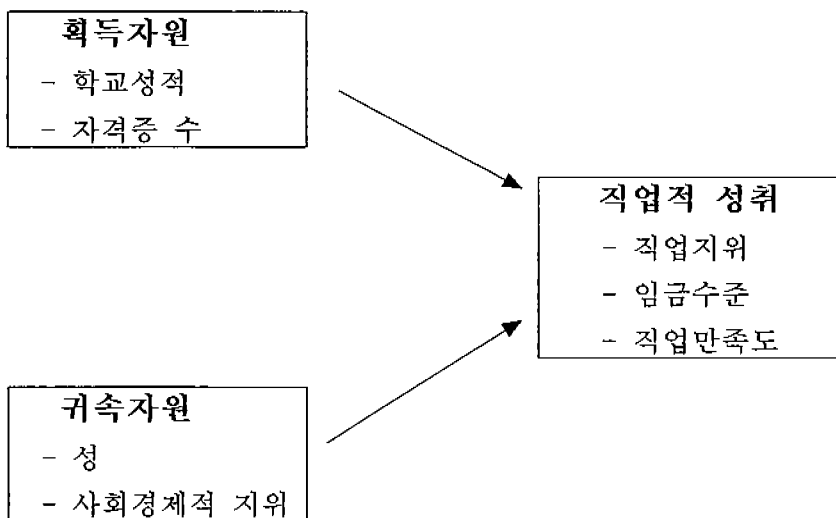
지금까지 사회이동과 노동시장론에 대한 이론적 검토를 통해 개인의 직업적 성취에 영향을 미치는 요인으로서 개인의 획득자원과 귀속자원의 역할을 살펴보았다.

본 연구에서는 개인의 획득자원을 나타내는 변수로서 학교성적과 자격증 수를 이용하고자 하며, 개인의 귀속자원을 나타내는 변수로서는 성과 사회경제적 지위를 이용하고자 한다. 그리고 직업적 성취의 하위차원으로서는 직업지위, 임금수준, 직업만족도를 고려하고자 한다.

따라서 본 연구의 분석틀은 <그림 II-3>과 같이 직업적 성취를 종속변인으로 하고, 개인의 획득자원과 귀속자원이 각각 독립변수로서 부가적으로 종속변수에 영향을 미치는 회귀모델로 구성될 수 있다.

이러한 모델의 설정에 따라 개인의 획득자원이 직업적 성취에 영향을 미치는 효과와 개인의 귀속자원이 직업적 성취에 영향을 미치는 효과를

밝힌 뒤, 그 효과를 비교하여, 최종적으로 실업계 고졸청소년의 직업적 성취에 영향을 미치는 요인을 도출하고자 하며, 그를 통해 한국 실업계 고졸청소년노동시장에서의 사회이동의 성격을 간접적으로 밝히고자 한다.



[그림 11-3] 이론적 분석틀

Ⅲ. 연구방법

1. 조사방법 및 표본추출

본 조사의 모집단은 서울, 경기권에 거주하는 만24세이하 실업계 고졸 청소년으로서 한 번이라도 취업을 한 경험이 있는 자이다. 표본추출은 비비례층화표집법을 사용하였다. 전체표본을 성별로 남녀 각각 1/2씩, 그리고 직종별로는 고졸청소년이 대체로 많이 종사하는 사무직, 판매서비스직, 생산직 각각 적어도 약 30% 정도 차지하도록 하였으며, 그 결과는 <표 Ⅲ-1>과 같다.

조사방법은 각 지역별 해당업체를 방문하여 일대일 개인면접을 실시하였으며, 동일업체에서 최대 2명까지만 조사할 수 있도록 하였다. 1인당 조사에 소요된 시간은 20분 정도이며, 조사기간은 1999년 7월 3일부터 7월 17일까지이다.

<표 Ⅲ-1> 표집분포

	사무직	판매서비스직	생산직	합계
남자	18	65	60	143
여자	64	56	23	143
계	82	121	83	286

2. 분석방법 및 변인의 측정

종속변인은 구직을 통해 획득한 현재(최근)의 직업의 직업적 성취도로

서, 직업적 성취도를 구성하는 하위개념은 직업지위, 임금수준, 직업만족도이다.

직업지위의 분류는 홍두승·구해근의 『사회계층·계급론』(1995)의 직업별 지위분류를 기준으로하여, 중상계급, 신중간계급, 구중간계급, 근로계급, 도시하류계급, 독립자영농계급, 농촌하류계급으로 분류하였으며, 위의 순서에 따라 7점 척도로 구성하였다.

임금수준은 고졸청소년의 소득수준을 고려하여 40만원이하, 41-60만원, 61-80만원, 81-100만원, 101-120만원, 121-140만원, 141만원이상으로 범주화 하였으며, 위의 순서에 따라 7점 척도로 구성하였다.

직업만족도는 직업에 대한 보수, 시간여유, 적성, 근무환경, 안정성, 유망한 정도와 같은 6가지 항목에 대한 만족도의 평균으로 계산되었다. 각각의 항목은 ‘매우 만족한다’에서 ‘매우 불만족스럽다’까지 5점 척도로 측정되었다.

위와 같은 직업지위, 임금수준, 직업만족도를 ‘직업적 성취도’라는 하나의 변수로 개념화하였으며, 세가지 변수에 대한 요인분석을 통해, 하나의 요인을 산출한 변수들의 요인점수(factor score)로서 직업적 성취도 변수를 생성하였다.

독립변인은 개인적 자원에 관련된 변수들이다. 개인의 획득자원 변수로는 학교성적과 자격증 수이며, 개인의 귀속자원 변수로는 성과 사회경제적 지위이다.

학교성적 변수는 고등학교 재학중 성적으로서 ‘아주 잘하는 편’에서 ‘아주 못하는 편’까지 5점척도로 구성하였다. 자격증수 변수는 고등학교 재학중 취득했던 자격증의 수이다.

사회경제적 지위로는 아버지의 직업지위로서 측정하였으며, 앞에서의 홍두승·구해근의 직업별 지위분류에 따른 척도화방식을 따랐다.

개인적 자원의 주관적 효과를 분석하기 위하여 일원분산분석을 하였고, 직업적 성취에 영향을 미치는 획득자원과 귀속자원의 효과를 밝히기 위해

서 일원분산분석, 단순상관분석, 중다회귀분석을 실시하였다. 그리고 직업적 성취의 하위차원으로서 직업지위, 임금수준, 직업만족도에 대한 획득자원과 귀속자원의 효과를 밝히기 위하여 각각 일원분산분석, 단순상관분석, 중다회귀분석을 실시하였다.

3. 조사대상자의 일반적 성격

<표 III-2> 조사대상자의 일반적 성격

	집단구분	빈도	백분율(%)
성별	남자	143	50.0
	여자	143	50.0
연령	17-18세	28	9.8
	19-20세	120	41.9
	21-22세	67	23.4
	23-24세	71	24.8
출신학교	공고	104	36.4
	상고	127	44.4
	정보산업고	28	9.8
	실고	14	4.9
	기타	13	4.5
혼인여부	미혼	274	95.8
	기혼	12	4.2
합계		286	100.0

조사대상자를 성별로 살펴보면, 남자와 여자 모두 50%로서 동일하게 분포되었다.

연령대별로 살펴보면, 19-20세가 41.9%로 가장 많고, 다음으로 23-24세, 21-22세, 17-18세의 순으로서 실업계 고등학교를 졸업한 지 1-2년이 지난 연령의 표본이 가장 많다.

출신학교별로 살펴보면, 상고가 44.4%, 공고가 36.4%로서 대부분을 차

지하며, 정보산업고가 9.8%, 실고가 4.9%이다. 그리고 혼인여부를 살펴보면, 미혼이 95.8%로서 거의 대부분이며, 기혼은 4.2%에 불과하다.

IV. 조사결과 및 분석

1. 개인적 자원의 주관적 효과 분석

청소년들이 현재(최근) 직업을 구할 때, 개인적 자원들이 얼마나 중요하게 작용했다고 생각하는 지에 관한 질문을 통해 구직에 영향을 미친 자원들의 주관적 효과를 살펴보고자 하였다.

전체적으로 구직에 가장 중요한 영향을 미친 자원은 성격으로 나타났고, 다음으로 외모, 자격증, 학교성적의 순으로 나타났다.

구직활동에 영향을 미치는 자원들의 효과에 대하여 <표 IV-1>과 같이 살펴보면, 먼저 성별로는 남자보다 여자에게서 학교성적, 자격증, 외모, 성격의 영향이 크게 작용했다고 생각하고 있는 것으로 나타났으며, 학교성적이 좋은 집단일수록 학교성적과 자격증의 영향이 크게 작용했다고 생각하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 자격증 수가 많은 집단일수록 학교성적, 자격증, 성격의 영향이 크게 작용했다고 생각하는 것으로 나타났다.

직종별로는 사무직, 생산직, 판매서비스직의 순으로 학교성적, 자격증의 영향이 크게 작용했다고 생각하는 것으로 나타났으며, 사무직, 판매서비스직, 생산직의 순으로 외모와 성격의 영향이 크게 작용했다고 생각하는 것으로 나타났다.

<표 IV-1> 개인적 자원의 주관적 효과에 대한 구직집단별 일원분산분석

변인	집단	사례수	학교성적		자격증	
			집단별평균	유의도검증	집단별평균	유의도검증
성	남자	143	2.23	F=22.73***	2.43	F=9.92**
	여자	143	2.87		2.91	
아버지 직업 지위	신중간	48	2.85	F=2.13	2.98	F=1.64
	구중간	127	2.51		2.65	
	하층	89	2.44		2.56	
학교 성적	상	105	2.86	F=6.00**	2.94	F=3.77*
	중	140	2.39		2.53	
	하	41	2.32		2.44	
자격증 수	없음	71	2.15	F=14.19***	2.04	F=12.36***
	1개	86	2.34		2.64	
	2-3개	80	2.60		2.79	
	4개이상	49	3.41		3.43	
직종	사무직	86	3.41	F=43.41***	3.51	F=35.59***
	판매서비	120	2.12		2.11	
	스직	80	2.28		2.60	
	생산직					
전체		286	2.55		2.67	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

변인	집단	사례수	외모		성격	
			집단별평균	유의도검증	집단별평균	유의도검증
성	남자	143	2.64	F=20.24***	2.76	F=26.68**
	여자	143	3.17		3.34	
아버지	신중간	48	3.12	F=1.34	3.10	F=.50
직업	구중간	127	2.93		3.00	
지위	하층	89	2.82		3.13	
학교 성적	상	105	3.03	F=1.76	3.21	F=2.27
	중	140	2.79		2.94	
	하	41	3.00		3.02	
자격증 수	없음	71	2.80	F=2.41	2.86	F=5.53**
	1개	86	2.76		2.86	
	2-3개	80	2.99		3.15	
	4개 이상	49	3.20		3.49	
직종	사무직	86	3.19	F=16.90***	3.42	F=15.89***
	판매서비스직	120	3.07		3.09	
	스직	80	2.38		2.59	
	생산직					
전체		286	2.90		3.05	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

2. 직업적 성취에 영향을 미치는 요인 분석

직업적 성취에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위하여 먼저, 직업적 성취도에 대한 집단별 일원분산분석을 통해 각 집단별로 직업적 성취도의 차이가 어떻게 나타나고 있는지를 살펴보고자 한다. 그리고 개인의 귀속 및 획득자원과 직업적 성취와의 단순상관관계분석을 통해 관련된 두 변인간의 관련성을 검증해보도록 하겠다. 마지막으로 개인의 귀속자원과 획득자원이 직업적 성취도에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보기 위하여 먼저, 개인의 귀속자원만을 독립변인으로 설정한 회귀분석을 실시하고, 다음에는 획득자원

만을 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 실시하며, 마지막으로 귀속자원과 획득자원을 모두 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 실시함으로써, 궁극적으로 개인적 자원변인을 모두 통제한 뒤에 직업적 성취에 영향을 미치는 변인들을 도출해 보도록 하겠다.

<표 IV-2>에서와 같이 직업적 성취도를 종속변인으로 하고 개인적 자원의 변수들을 독립변인으로 설정한 일원분산분석을 실시한 결과, 성별로 직업적 성취도의 평균의 차이를 살펴보면 남자보다 여자가 높은 직업적 성취도를 가지는 것으로 나타났으며, 학교성적이 좋을수록, 자격증 수가 많을수록 직업적 성취도가 높게 나타났다. 그리고 직종별로 살펴보면, 구직한 직업이 사무직일 때, 직업적 성취도가 가장 높게 나타났고, 다음으로 생산직이며, 판매서비스직일 때, 직업적 성취도가 가장 낮게 나타났다.

<표 IV-2> 직업적 성취도에 대한 구직집단별 일원분산분석

변인	집단	사례수	직업적 성취도	
			집단별 평균	유의도 검증
성	남자	143	-.25	F=18.71***
	여자	143	.25	
아버지 직업지위	신중간	48	.19	F=1.22
	구중간	127	-.02	
	하층	89	-.09	
학교 성적	상	105	.36	F=18.78***
	중	140	-.07	
	하	41	-.69	
자격증 수	없음	71	-.45	F=15.51***
	1개	86	-.18	
	2-3개	80	.21	
	4개이상	49	.63	
직종	사무직	86	.92	F=101.10***
	판매서비스직	120	-.62	
	생산직	80	-.06	
전체		286	0	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

다음으로 <표 IV-3>에서와 같이 개인적 자원에 관련된 변수가 직업적 성취도와 어떤 관계를 가지는 지를 알아보기 위하여 단순상관분석을 실시하였다.

직업적 성취도는 성과 부적 상관을 보이는 반면, 학교성적, 자격증 수와 정적 상관을 가지는 것으로 나타나, 남자보다는 여자가, 학교성적이 좋을수록, 자격증수가 많을수록 직업적으로 성취도가 높음을 알 수 있다.

<표 IV-3> 직업적 성취도와 개인적 자원변수간의 단순상관분석

	직업적 성취도
성	-.249***
아버지 직업지위	.042
학교성적	.302***
자격증수	.381***

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

① 성별(남자: 1, 여자: 0), ② 아버지 직업지위(농촌하류계급: 1),

③ 학교성적(아주 못하는 편: 1)

<표 IV-4> 직업적 성취도에 미치는 귀속자원의 효과에 관한 종다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
성별	-.491	-.244***	-4.070	.000	.061***
아버지 직업지위	.016	.030	.495	.621	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-4>에서와 같이 직업적 성취도에 미치는 개인적 귀속자원의 효과를 살펴보기 위한 회귀분석에서 성별은 유의미한 부적 효과를 미치는데 비해 아버지의 직업지위의 정적 효과는 유의미하지 않게 나타났다.

따라서 남자보다 여자의 직업 성취도가 더 높은 것을 알 수 있다. 그러나 이러한 결과는 직업적 성취에 대한 순수한 성적인 효과만을 반영한 것이라기 보다는 성별에 따른 직종별 차이에 기인한 것이라고 여겨진다. 왜

나하면 본 조사의 표본구성에서 여자는 사무직과 판매서비스직 종사자가 많은데 비해 남자는 판매서비스직과 생산직 종사자가 많기 때문이다. 이러한 직종별 차이가 직업 성취도에 대한 성별 효과의 차이로 반영된 것이라고 보여진다.

<표 IV-5> 직업적 성취도에 미치는 획득자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
학교성적	.253	.211***	3.761	.000	.186***
자격증 수	.196	.320***	5.722	.000	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-5>에서와 같이 직업적 성취도에 미치는 개인적 획득자원의 효과에 관한 회귀분석결과, 학교성적과 자격증수가 모두 통계적으로 유의미한 정적 효과를 보이고 있으며, 직업적 성취도에 대한 학교성적의 효과보다 자격증수의 효과가 더 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-6> 직업적 성취도에 미치는 개인적 자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
성별	-.160	-.080	-1.303	.194	.199***
아버지 직업지위	.015	.027	.491	.624	
학교성적	.241	.203**	3.451	.001	
자격증 수	.180	.297***	4.780	.000	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-6>에서와 같이 직업적 성취도에 대한 개인의 귀속자원과 획득자원 변수들을 모두 회귀분석에 독립변인으로 설정한 회귀분석결과, 성별 변수의 통계적 유의성은 사라졌으며, 아버지 직업지위도 여전히 통계적으

로 유의미하지 않게 나타났다. 그리고 학교성적과 자격증수는 개인의 귀속자원을 통제된 후에도 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다.

<표 IV-4>와 <표 IV-5>를 참조하면, 개인적 귀속자원 변수들만으로 회귀분석을 하였을 경우의 결정계수(R-square)가 .061인데 비해, 개인적 획득자원 변수들만으로 회귀분석을 하였을 경우에는 .186으로 나타나, 직업적 성취도에 있어서 개인의 귀속자원보다는 획득자원의 설명력이 3배정도 큰 것을 알 수 있다.

결국 실업계 고졸청소년의 직업적 성취에 영향을 미치는 요인은 개인의 귀속자원이 아니라 획득자원임을 알 수 있으며, 학교성적이 우수할 수록, 그리고 취득한 자격증의 수가 많을 수록 높은 직업적인 성취를 가져오는 것으로 예상할 수 있다.

이러한 결과는 실업계 고졸청소년 노동시장에서 개인이 속하는 지위나 계층이 아닌, 개인이 갖고 있는 능력이 중요시된다는 사실을 보여준다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 사실만으로 한국사회에서의 사회이동(social mobility)의 성격이 능력위주이며, 개방적이라고 단정짓기는 어렵다. 그 이유로는 본 조사의 대상이 실업계 고졸청소년으로서 이미 학력수준이 제한된 계층이기 때문이다. 사회이동의 성격을 제대로 분석하기 위해서는 상이한 계층의 표본들이 함께 표집되는 것이 바람직하다. 특히 한국사회와 같이 학력에 따른 계층의 차이가 큰 사회에서는 서로 다른 교육수준을 가진 사람들이 포함되어야 한다. 이럴 경우에 각각의 동일한 교육수준으로 구조화된 노동시장내에서의 이동뿐만 아니라 학력별로 층화된 노동시장간의 이동도 분석될 수 있을 것이다. 그러므로 실업계 고졸청소년만을 대상으로한 본 연구에서의 연구결과를 한국사회에서 사회이동의 성격으로 일반화시키기에는 한계가 있다.

결국 실업계 고졸청소년들이 현실적으로 갖게 되는 직업적 성취라는 것은 고졸자의 직업시장(job market)의 범위를 벗어나기가 어려우며, 따라서 실업계 고졸청소년들의 개인적인 능력의 효과는 이러한 학력으로 제한된

직업시장에서만 인정될 수 있을 것이다.

3. 직업지위에 영향을 미치는 요인 분석

직업지위에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위하여 먼저, 직업 지위에 대한 집단별 일원분산분석을 통해 각 집단별로 직업지위의 차이가 어떻게 나타나고 있는지를 살펴보도록 한다. 그리고 개인의 귀속 및 획득자원과 직업지위와의 단순상관관계분석을 통해 관련된 두 변인간의 관련성을 검증해보도록 하겠다. 마지막으로 개인의 귀속자원과 획득자원이 직업지위에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보기 위하여 먼저, 개인의 귀속자원만을 독립변인으로 설정한 회귀분석을 실시하고, 다음으로는 획득자원만을 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 실시한 뒤, 귀속자원과 획득자원을 모두 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 실시함으로써, 개인적 자원변인을 모두 통제한 뒤에 직업지위에 영향을 미치는 변인들을 살펴보도록 한다.

<표 IV-7>에서와 같이 직업지위를 종속변인으로 하고 개인적 자원의 변수들을 독립변인으로 설정한 일원분산분석을 실시한 결과, 성별로 직업지위의 평균의 차이를 살펴보면 남자보다 여자가 높은 직업지위를 가지는 것으로 나타났으며, 학교성적이 좋을수록, 자격증수가 많을수록 직업지위가 높게 나타났다. 그리고 직종별로 살펴보면, 구직한 직업이 사무직일 때, 직업지위가 가장 높게 나타났고, 다음으로 생산직이며, 판매서비스직에서 직업지위가 가장 낮게 나타났다.

<표 IV-7> 직업지위에 대한 구직집단별 일원분산분석

변인	집단	사례수	직업지위	
			집단별 평균	유의도 검증
성	남자	143	4.97	F=66.72***
	여자	143	5.90	
아버지 직업지위	신중간	48	5.71	F=2.39
	구중간	127	5.44	
	하층	89	5.29	
학교 성적	상	105	5.70	F=8.30***
	중	140	5.37	
	하	41	4.95	
자격증 수	없음	71	5.04	F=17.51***
	1개	86	5.12	
	2-3개	80	5.68	
	4개 이상	49	6.16	
직종	사무직	86	6.86	F=550.04***
	판매서비스직	120	4.70	
	생산직	80	5.00	
전체		286	5.43	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

개인적 자원에 관련된 변수가 직업지위와 어떤 관계를 가지는 지를 알아보기 위하여 <표 IV-8>과 같이 단순상관분석을 실시하였다.

직업지위는 성과 부적 상관을, 아버지 직업지위, 학교성적, 자격증수와 정적 상관을 가지는 것으로 나타나, 남자보다는 여자가, 아버지의 직업지위가 높을수록, 학교성적이 좋을수록, 자격증수가 많을수록 획득한 직업의 지위가 높음을 알 수 있다.

<표 IV-8> 직업지위와 개인적 자원변수간의 단순상관분석

	직업지위
성	-.436***
아버지 직업지위	.114
학교성적	.203**
자격증수	.396***

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

① 성별(남자: 1, 여자: 0), ② 아버지 직업지위(농촌하류계급: 1),

③ 학교성적(아주 못하는 편: 1)

<표 IV-9> 직업지위에 미치는 귀속자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R^2
성별	-.904	-.423***	-7.588	.000	
아버지 직업지위	.054	.093	1.662	.098	.191***

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

직업지위에 미치는 개인적 귀속자원의 효과를 살펴보기 위하여 <표 IV-9>와 같이 회귀분석을 한 결과, 성별은 유의미한 부정 효과를 미치는 데 반해 아버지의 직업지위의 정적 효과는 유의미하지 않게 나타났다.

따라서 남자보다 여자의 직업지위가 더 높은 것으로 나타났으나, 앞서도 언급했듯이 이러한 성별 차이의 효과는 순수한 성별 차이의 효과라기 보다는 성별에 따른 직종별 차이의 효과라고 볼 수 있을 것이다. 왜냐하면 여자가 많이 분포한 사무직은 남자가 많이 분포한 생산직보다 높은 직업지위를 갖기 때문이다.

<표 IV-10> 직업지위에 미치는 획득자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
학교성적	.125	.098	1.729	.085	.165***
자격증 수	.238	.367***	6.466	.000	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

직업지위에 미치는 개인적 획득자원의 효과를 살펴보기 위하여 <표 IV-10>과 같이 회귀분석을 한 결과, 학교성적은 통계적으로 유의미한 정적 효과를 보이지 못하는 반면 자격증수는 유의미한 정적 효과를 나타내고 있다. 따라서 취득한 자격증의 수가 많을수록 높은 직업지위의 직업을 갖게 됨을 알 수 있다.

<표 IV-11> 직업지위에 미치는 개인적 자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
성별	-.670	-.314***	-5.306	.000	.251***
아버지 직업지위	.052	.090	1.667	.097	
학교성적	.081	.064	1.119	.264	
자격증 수	.155	.241***	4.012	.000	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-11>과 같이 직업지위에 대한 개인의 귀속자원과 획득자원 변수들을 모두 회귀분석에 독립변인으로 투입한 결과, 성별 변수와 자격증수만이 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 그리고 직업지위에 대한 효과의 크기에 있어서 성별차이의 효과가 자격증수의 효과보다 큰 것을 알 수 있다.

개인적 귀속자원 변수들만으로 회귀분석을 하였을 경우의 결정계수는

.191인데 비해, 개인적 획득자원 변수들만으로 회귀분석을 하였을 경우에는 .165로 나타나, 직업지위에 있어서는 개인의 획득자원보다 귀속자원이 더 많은 설명력을 보이고 있음을 알 수 있다.

결국 직업지위에 있어서는 개인의 귀속자원이 중요한 요인임을 알 수 있는데, 그 이유로는 성별 차이의 효과에 함께 반영되어있는 성별에 따른 직종별 차이에 기인한다고 볼 수 있다. 직업지위의 위계에서는 대체로 사무직이 생산직과 판매서비스직보다 높다. 따라서 성별 차이에 따른 직종별 차이의 효과는 취득한 직업의 직업지위에 직접적으로 반영되었다고 볼 수 있다.

4. 임금수준에 영향을 미치는 요인 분석

임금수준에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위하여 먼저, 임금수준에 대한 집단별 일원분산분석을 통해 각 집단별로 임금수준의 차이가 어떻게 나타나고 있는지를 살펴보도록 한다. 그리고 개인의 귀속 및 획득자원과 임금수준과의 단순상관관계분석을 통해 관련된 두 변인간의 관련성을 검증해보도록 하겠다. 마지막으로 개인의 귀속자원과 획득자원이 임금수준에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보기 위하여 먼저, 개인의 귀속자원만을 독립변인으로 설정한 회귀분석을 실시하고, 다음으로는 획득자원만을 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 실시한 뒤, 귀속자원과 획득자원을 모두 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 실시함으로써, 개인적 자원변인을 모두 통제한 뒤에 임금수준에 영향을 미치는 변인들을 살펴보도록 한다.

<표 IV-12> 임금수준에 대한 구직집단별 일원분산분석

변인	집단	사례수	임금	
			집단별 평균	유의도 검증
성	남자	143	3.00	F=.16
	여자	143	3.06	
아버지 직업지위	신중간	48	3.08	F=.33
	구중간	127	3.05	
	하층	89	2.93	
학교 성적	상	105	3.31	F=8.08***
	중	140	2.98	
	하	41	2.46	
자격증 수	없음	71	2.61	F=7.84***
	1개	86	2.93	
	2-3개	80	3.15	
	4개 이상	49	3.61	
직종	사무직	86	3.47	F=19.87***
	판매서비스직	120	2.54	
	생산직	80	3.29	
전체		286	3.03	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-12>와 같이 임금수준을 종속변인으로 하고 개인적 자원의 변수들을 독립변인으로 설정한 일원분산분석을 실시한 결과, 학교성적이 좋을수록, 자격증수가 많을수록 임금수준이 높게 나타났다. 그리고 직종별로 살펴보면, 구직한 직업이 사무직일 때, 임금수준이 가장 높게 나타났고, 다음으로 생산직이며, 판매서비스직에서 임금수준이 가장 낮게 나타났다.

<표 IV-13> 임금수준과 개인적 자원변수간의 단순상관분석

	임금수준
성	-.023
아버지 직업지위	.002
학교성적	.218***
자격증수	.280***

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

① 성별(남자: 1, 여자: 0), ② 아버지 직업지위(농촌하류계급: 1),

③ 학교성적(아주 못하는 편: 1)

개인적 자원에 관련된 변수가 임금수준과 어떤 관계를 가지는 지를 알아보기 위하여 <표 IV-13>과 같이 단순상관분석을 실시하였다.

임금은 학교성적, 자격증수와 정적 상관을 가지는 것으로 나타나 학교성적이 좋을수록, 자격증수가 많을수록 획득한 직업의 임금이 많음을 알 수 있다.

<표 IV-14> 임금수준에 미치는 귀속자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
성별	-.060	-.025	-.403	.687	.001
아버지 직업지위	.001	.001	.014	.989	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

임금수준에 미치는 개인적 귀속자원의 효과를 살펴보기 위해 <표 IV-14>와 같이 회귀분석을 한 결과, 성별과 아버지 직업지위변수 모두 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다.

<표 IV-15> 임금수준에 미치는 획득자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
학교성적	.215	.150*	2.540	.012	.099***
자격증 수	.174	.238***	4.034	.000	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-15>와 같이 임금수준에 미치는 개인적 획득자원의 효과에 대한 회귀분석에서는 학교성적과 자격증수가 모두 유의미한 정적 효과를 미치는 것으로 나타났으며, 학교성적보다는 자격증수가 더 큰 효과를 미치는 것으로 나타났다.

<표 IV-16> 임금수준에 미치는 개인적 자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
성별	.314	.131*	2.054	.041	.122***
아버지 직업지위	.001	-.002	-.031	.975	
학교성적	.238	.169**	2.735	.007	
자격증 수	.213	.296***	4.558	.000	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-16>과 같이 임금수준에 대한 개인의 귀속자원과 획득자원 변수들을 모두 회귀분석에 독립변인으로 설정한 회귀분석결과, 성별 변수의 통계적 유의성이 드러났으며, 아버지의 직업지위는 여전히 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났다. 그리고 학교성적과 자격증수는 여전히 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 임금수준에 있어서는 여자보다는 남자가, 그리고 학교성적이 우수할수록 자격증수가 많을 수록 높은 임금을 받는 것을 알 수 있다.

임금수준에 있어서 오히려 남자가 여자보다 높게 나타난 것은 남자가 많이 종사하는 생산직의 특성상 비록 근로시간이 많고, 일이 힘들지만 임금수준은 사무직보다 많기 때문인 것으로 보인다. 그리고 동일한 직종이라고 하더라도 직무의 성격이나 양의 측면에서 대부분 여자보다는 남자에게 중요한 일이나 보다 어려운 일을 맡기는 경향이 있으며, 이에 따른 임금의 차이로도 보여진다.

개인적 귀속자원 변수들만으로 회귀분석을 하였을 경우의 결정계수가 .001로 매우 작은데 비해, 개인적 획득자원 변수들만으로 회귀분석을 하였을 경우의 결정계수는 .099로 나타나, 임금수준에 있어서 개인의 귀속자원보다 획득자원의 설명력이 훨씬 크게 나타남을 알 수 있다.

5. 직업만족도에 영향을 미치는 요인 분석

직업만족도에 영향을 미치는 요인을 밝히기 위하여 먼저, 직업만족도에 대한 집단별 일원분산분석을 통해 각 집단별로 직업만족도의 차이가 어떻게 나타나고 있는지를 살펴보도록 한다. 그리고 개인의 귀속 및 획득자원과 직업만족도와의 단순상관관계분석을 통해 관련된 두 변인간의 관련성을 검증해보도록 하겠다. 마지막으로 개인의 귀속자원과 획득자원이 직업만족도에 어떠한 영향을 미치는 지를 살펴보기 위하여 먼저, 개인의 귀속자원만을 독립변인으로 설정한 회귀분석을 실시하고, 다음으로는 획득자원을 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 실시한 뒤, 귀속자원과 획득자원을 모두 독립변인으로 설정하여 회귀분석을 실시함으로써, 개인적 자원변인을 모두 통제한 뒤에 직업만족도에 영향을 미치는 변인들을 살펴보도록 한다.

<표 IV-17>에서와 같이 직업만족도를 종속변인으로 하고 개인적 자원

의 변수들을 독립변인으로 설정한 일원분산분석을 실시한 결과, 성별로 살펴보면, 남자보다 여자의 직업만족도가 높게 나타났으며, 그리고 학교성적이 좋을수록, 자격증수가 많을수록 직업만족도가 높게 나타났다. 그리고 직종별로 살펴보면, 구직한 직업이 사무직일 때, 직업만족도가 가장 높게 나타났고, 다음으로 생산직이며, 판매서비스직에서 직업만족도가 가장 낮게 나타났다.

<표 IV-17> 직업만족도에 대한 구직집단별 일원분산분석

변인	집단	사례수	만족도	
			집단별 평균	유의도 검증
성	남자	143	2.86	F=4.25*
	여자	143	3.04	
아버지 직업지위	신중간	48	3.04	F=.58
	구중간	127	2.90	
	하층	89	2.94	
학교 성적	상	105	3.18	F=14.79***
	중	140	2.91	
	하	41	2.48	
자격증 수	없음	71	2.72	F=4.20**
	1개	86	2.91	
	2-3개	80	3.06	
	4개 이상	49	3.14	
직종	사무직	86	3.25	F=15.11***
	판매서비스직	120	2.71	
	생산직	80	2.98	
전체		286	2.95	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-18>과 같이 개인적 자원에 관련된 변수가 직업만족도와 어떤 관계를 가지는 지를 알아보기 위하여 단순상관분석을 실시하였다.

직업만족도는 성과 부적 상관을 가지는 반면, 학교성적, 자격증수와는 정적 상관을 가지는 것으로 나타나, 남자보다는 여자가, 그리고 학교성적이 높을수록, 자격증수가 많을수록 직업만족도가 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-18> 직업만족도와 개인적 자원변수간의 단순상관분석

	만족도
성	-.121*
아버지 직업지위	-.016
학교성적	.264***
자격증수	.196**

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

① 성별(남자: 1, 여자: 0), ② 아버지 직업지위(농촌하류계급: 1),

③ 학교성적(아주 못하는 편: 1)

<표 IV-19> 직업만족도에 미치는 귀속자원의 효과에 관한 종다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R^2
성별	-.181	-.123*	-1.993	.047	
아버지 직업지위	-.009	-.022	-.354	.724	.015

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-19>와 같이 직업만족도에 미치는 개인적 귀속자원의 효과를 살펴보기 위한 회귀분석에서 성별은 유의미한 부적 효과를 갖는데 비해 아버지 직업지위의 부적 효과는 통계적으로 유의미하지 않았다. 따라서 남자보다 여자의 직업만족도가 더 높은 것을 알 수 있다.

<표 IV-20> 직업만족도에 미치는 획득자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
학교성적	.201	.226***	3.812	.000	.085***
자격증 수	.060	.131*	2.214	.028	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-20>과 같이 직업만족도에 미치는 개인적 획득자원의 효과에 관한 회귀분석에서 학교성적과 자격증수가 모두 통계적으로 유의미한 정적 효과를 보이고 있으며, 직업만족도에 대해서는 학교성적의 효과가 자격증수의 효과보다 더 큰 것으로 나타났다.

<표 IV-21> 직업만족도에 미치는 개인적 자원의 효과에 관한 중다회귀분석

	회귀계수 (b)	표준화된 회귀계수(Beta)	t 값	유의도 수준	R ²
성별	.020	-.014	-.211	.833	.092***
아버지 직업지위	.009	-.022	-.366	.714	
학교성적	.197	.225***	3.594	.000	
자격증 수	.006	.139*	2.108	.036	

유의도 수준 : * = $p < .05$, ** = $p < .01$, *** = $p < .001$

<표 IV-21>과 같이 직업만족도에 대한 개인의 귀속자원과 획득자원 변수들을 모두 회귀분석에 독립변인으로 설정한 회귀분석에서는 성별 변수와 아버지 직업지위 변수 모두가 통계적으로 유의미하지 않은 것으로 나타났으며, 반면 학교성적과 자격증수는 모두 통계적으로 여전히 유의미한 것으로 나타났다. 따라서 학교성적이 우수할수록, 자격증수가 많을수록 직업만족도가 높음을 알 수 있다.

개인적 귀속자원 변수들만으로 회귀분석을 하였을 경우의 결정계수가

.015인데 비해, 개인적 획득자원 변수들만으로 회귀분석을 하였을 경우에는 .085로 나타나, 직업만족도에 있어서 개인의 귀속자원보다는 획득자원의 설명력이 훨씬 크다는 것을 알 수 있다.

V. 결론

본 연구의 목적은 한국사회에서의 실업계 고졸청소년들이 노동시장에서 직업을 취득하는데 있어서 직업적 성취도, 즉 직업의 직업지위, 임금수준, 직업만족도에 영향을 미치는 요인이 무엇인지를 밝히는 것이다. 본 연구는 사회이동과 노동시장론에 대한 이론적 검토를 통해 노동시장에서의 직업적 성취에 영향을 미치는 요인으로서 개인의 교육과 훈련의 역할에 초점을 맞추는 개인의 획득자원을 중시하는 시각과 개인에게 귀속적으로 주어지는 성, 사회경제적 지위의 역할에 초점을 두는 개인의 귀속자원을 중시하는 시각을 제시한 뒤, 한국사회의 실업계 고졸청소년의 직업적 성취를 설명하는데 있어서 어느 시각이 보다 설명력이 있는 지를 밝히려 하였다. 또한 이러한 연구결과를 토대로 하여 비록 실업계 고졸청소년이라는 제한된 표본이기는 하지만 그 집단내에서 직업취득을 통한 사회이동의 성격을 밝히고자 하였다.

연구결과 직업적 성취도에는 개인의 성, 사회경제적 지위와 같은 귀속자원의 효과는 없으며, 개인의 학교성적, 자격증 수와 같은 획득자원의 효과가 매우 큰 것으로 나타났다.

직업적 성취도의 하위차원을 이루는 직업지위, 임금수준, 직업만족도 별로 연구결과를 살펴보면, 직업지위에는 성과 자격증 수의 효과가 있는 것으로 나타났으며, 획득자원보다 귀속자원의 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 임금수준에는 성, 학교성적, 자격증 수의 효과가 있는 것으로 나타났으며, 귀속자원보다 획득자원의 효과가 더 큰 것으로 나타났다. 직업만족도에는 학교성적과 자격증 수의 효과가 있는 것으로 나타났으며, 귀속자원보다는 획득자원의 효과가 더 큰 것으로 나타났다.

이 중에서 직업지위에서만 귀속자원의 효과가 더 큰 것으로 나타난 것은 성 변수의 효과때문인데, 본 조사의 표본의 성격상, 성 변수의 순수한

효과라기 보다는 성별 직종의 차이가 반영된 효과로 보여진다.

이와 같은 결과는 한국사회에서 실업계 고졸청소년들의 직업시장(job market)에서 개인이 속하는 신분이나 계층이 아닌, 개인이 갖고 있는 능력이 중요시된다는 사실을 보여준다고 볼 수 있다. 그러나 이러한 사실만으로 한국사회에서의 사회이동(social mobility)의 경로가 능력위주이며, 개방적이라고 단정짓기는 어렵다. 그 이유로는 본 조사의 대상이 실업계 고졸청소년으로서 이미 학력수준이 제한된 계층이기 때문이다. 사회이동의 성격을 제대로 분석하기 위해서는 상이한 계층의 표본들이 함께 표집되는 것이 바람직하다. 특히 한국사회와 같이 학력에 따른 계층의 차이가 큰 사회에서는 서로 다른 교육수준을 가진 사람들이 포함되어야 한다. 이럴 경우에 각각의 동일한 교육수준으로 구조화된 노동시장내에서의 이동뿐만 아니라 학력별로 총화된 노동시장간의 이동도 분석될 수 있을 것이다. 그러므로 실업계 고졸청소년만을 대상으로한 본 연구에서의 연구결과를 한국사회에서 사회이동의 성격으로 일반화시키기에는 한계가 있다.

이러한 한계에도 불구하고 한국사회에서 실업계 고졸청소년의 직업적 성취에 개인의 획득자원이 중요하게 영향을 미친다는 사실은 일단 바람직한 것으로 보여진다.

본 연구의 정책적 함의는 직업적 성취에 대한 학력별 차이가 매우 큰 한국사회의 현실에서 실업계 고졸청소년들이 졸업후, 보다 높은 학력을 쌓을 수 있는 기회를 제공해야 한다는 것이다. 앞으로는 실업계 고졸청소년들에게도 능력만 있으면 상급학교로 진학하여 자신의 능력을 개발할 수 있는 기회가 보다 확대되어야 한다. 이러한 교육체제는 실업계 고졸청소년층에서만뿐만 아니라 한국사회에서의 전반적인 사회이동의 성격을 보다 개방적으로 바꾸는데 기여할 것으로 보인다.

그리고 요즘 실업계 고등학교에서의 학급붕괴가 가장 심각하다는 지적도 있듯이 실업계 고등학교에서 중하위권의 성적에 속하는 청소년에 대한 대책도 매우 시급하다. 이들은 졸업후, 실업자로 전락할 가능성이 크며,

서구에서와 같이 장기실업자로 이어질 가능성이 매우 높다.

그리고 고졸청소년, 특히 학교성적과 자격증에서 뒤떨어지는 무기능청소년들이 자신들의 획득자원을 높일 수 있도록 하는, 즉 직업시장에서 필요한 능력을 쌓을 수 있도록 하는 청소년인력개발정책이 매우 필요하다고 볼 수 있다.

참고문헌

- 김선업, (1991), 『한국대도시주민의 개인적 연줄망에 관한 경험적 연구』, 고려대학교 사회학과 박사학위논문.
- (1992a), 『한국사회 연줄망의 구조적 특성』, 한국사회학 제26집, pp. 1-33.
- (1992b), 『직업획득과정을 통해 본 한국사회의 연줄구조』, 아세아연구 제87호, pp. 219-248.
- 김용학, (1996), 『사회구조와 행위』, 사회비평사.
- 남춘호, (1988), '이농민의 직업이동사를 통해서 본 한국사회의 계급구조변화', 한국사회사연구회, 『현대한국자본주의와 계급문제』, 문학과 지성사.
- 박일규, (1998), 『노동경제학』, 박영사.
- 배무기, (1997), 『노동경제학』, 경문사.
- 송복, (1985), '계급갈등과 계급구조', 한국사회학회, 『한국사회와 갈등의 연구』, 현대사회연구소, 1985.
- 송호근, (1990). 『노동과 불평등』, 나남.
- 송호근, (1994). 『열린시장, 닫힌 정치』, 나남.
- 송호근, (1991). 『한국의 노동정치와 시장』, 나남.
- 심윤종 외, (1984). 『산업사회학』, 경문사.
- 안치민, (1993), 『직업이동과 계급이동, 『오늘의 한국사회』, 나남.
- 양춘, (1980), '직업과 계급구조의 변동', 한국사회학회, 『70년대 한국사회』, 평민사.
- 이각범, (1989). 『현대자본주의와 노동시장』, 한울아카데미.
- 이재열, (1996), 『경제의 사회학』, 사회비평사.

- 이재혁, (1996), 『실패, 거래비용, 그리고 연결망』, 한국사회학 제30집 pp. 519-543.
- 이주호, (1996). 『고용정책과 인적자원개발』, 한국개발연구원.
- 이주호, (1993). 『청년층 고용문제와 교육·노동대책』, 한국개발연구원.
- 이주호 외, (1997). 『노사관계개혁과 노동시장 변화』, 한국개발연구원.
- 이효수, (1991). 『고학력화 현상과 고용』, 한국노동연구원.
- 이효수, (1984). 『노동시장구조론』, 법문사.
- 장원섭, (1996). 『조직의특성과 직원 고용경로: 미국의 대졸취업자를 중심으로』. 연세교육연구 9: 97-125.
- (1996) 『사회적 네트워크와 21세기 신고용전략』, 연세대학교 교육연구소 1996학년도 학술세미나 <국제경쟁력 제고와 신산업인력 개발>에서 발표된 논문, 1996년 10월 28일.
- (1996). 『대학졸업자의 구직활동과 노동시장에서의 성공』. 교육사회학연구7(1): 145-163
- (1997), 『교육과 일의 사회학』, 학지사.
- 정재기, (1997), 『한국인의 개인적 연결망에 대한 경험적 연구』, 서울대학교 사회학과 석사학위논문.
- 차종천, (1992). 『사회계층의 구조와 과정』. 황일철(편). 한국사회의 불평등과 형평. 71-140쪽. 서울: 나남.
- 황일청, (1992), 『한국사회의 불평등과 형평』, 나남.
- 홍두승, (1983). 『직업분석을 통한 계층연구: <한국표준직업분류>를 중심으로』. 사회과학과 정책연구 35: 69-87.
- 홍두승·구해근. (1995). 사회계층·계급론. 서울: 다산출판사.

- Becker, G.(1964). Human Capital. New York: Columbia University Press.
- Bernstein, B. (1977). Class, Codes and Control, Vol 3: Toward a Theory of Educational Transmission. London: Routledge & Kegan Paul.
- Davis, K. & L. E. Moore.(1945). “계층현상의 몇 가지 원칙.” 송복 편저.(1984). 사회불평등기능론. 100-118쪽. 서울:전예원.
- DiMaggio, Paul & John Mohr.(1985). Cultural Capital, Educational Attainment, and Marital Selection”. American Journal of Sociology 90: 1231-61.
- Doeringer, P. & M. Piore. (1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Heath Lexington Books.
- Edward. R. C.(1979). Contested Terrain, NewYork. : Basic books.
- Kerr, C. (1950). "Labour Markets: Their Character and Consequence", American Economic Review, Papers and Precedings, pp. 278-91.
- Koo, H. & D. Hong(1980). "Class and Income Inequality in Korea." American Sociological Review 45:610-626.
- Pallas, Aaron, M. (1995). "Schooling, Achievement, and Mobility." Pp. 11-33 in Transforming Schools edited by Peter W. Cookson, Jr and Barbara Scheider New York: Garland.
- Simpson, Richard L. (1956). "기능론적 사회계층이론의 수정.“ 송복 편저.(1984). 사회불평등기능론. Pp.153-167. 서울: 전예원.
- Sokoloff, N. J. (1980). 이효재 역. (1990). 여성노동시장이론: 여성의 가사노동과 시장노동의 변증법. 이화여대 출판부.
- Spence, A. M. (1974). Marker Signaling: Informational Transfer in

Hiring and Related Screening Processes. Cambridge: Harvard University Press.

Weslowski, W. (1976). "사회주의 사회에서의 계층과 계급개념." 송복 편저. (1986). 사회불평등갈등론. Pp.188-212. 서울:전예원.

ABSRTACT

A Study on Korean vocational high school graduates' occupational achievement

This study is to explore the factors which influence their occupational achievement(occupational status, the level of salary, occupational satisfaction) in attaining a job in the labor market of Korean society. Through the theoretical review of social mobility and labor market theory, the study presented two perspectives about the factors which influence occupational achievement: attainment resources which focus on the roles of individual education and train and ascribed resources which focus on gender and socioeconomic status. The study applied two perspectives to Korean vocational high school graduates and examined the characteristics of the structure of social mobility in vocational high school graduates.

The analysis of sample of Korean vocational high school graduates showed that ascribed resources such as gender and socioeconomic status did not influence occupational achievement but attainment resources such as academic achievement and the number of certification influenced occupational achievement.

The findings by occupational status, the level of salary, and occupational satisfaction presented that gender and the number of certification had significant effect on occupational status and ascribed resources had bigger effect than that of attainment resources, and gender, academic achievement, and the number of certification had

significant effect on the level of salary and attainment resources had bigger effect than that of ascribed resources. Also the findings showed that academic achievement and the number of certification had significant effect on occupational satisfaction and attainment resources had bigger effect than that of ascribed resources.

These results indicate that individual ability is more important than social position or class in the occupational achievement of vocational high school graduates in Korean society. However, it does not mean that social mobility in Korea is based on individual ability and is open because the level of education of samples is limited by high school graduates, which makes the results of the study difficult to generalize to the characteristics of Korean social mobility. In spite of this limitation, it is positive that attainment resources significantly influence Korean vocational high school graduates' occupational achievement.

The implication for policy includes that it should provide the opportunity for obtaining higher educational level to vocational high school graduates and enlarge the opportunities for developing their ability in advanced school. This will contribute to make the characteristics of overall social mobility in Korea society as well as in vocational high school graduates open

부록1. 설문지

청소년 구직활동 실태조사

안녕하십니까?

본 조사는 실업계 고졸청소년의 실업문제 연구의 일환으로 실시되는 조사로서, 청소년의 구직활동에 대한 실태를 파악하기 위한 조사이오니 적극 협조해주시기 바랍니다.

질문에 대한 응답은 맞고 틀린 것이 없으며, 조사자료는 학문적인 연구를 위해서만 사용될 뿐 다른 용도로는 사용되지 않습니다.

또한 여러분이 응답하신 내용은 통계처리에만 활용되며 비밀이 보장됩니다.

모든 문항에 대해 솔직하고 빠짐없이 응답해 주시기 바랍니다.

바쁘신 가운데 시간을 내어 주셔서 대단히 감사합니다.

1999년 7월

한국청소년개발원 연구원 박창남

Tel : (02) 2188-8825

다음은 귀하의 고등학교 학생시절에 관한 질문입니다

1. 귀하의 출신학교는 어디인가요?

- ①공고 ②상고 ③정보산업고
 ④실고 ⑤중고 ⑥기타_____

2. 고등학교 당시 귀하의 학교 성적은 어느정도였는지요?

①-----②-----③-----④-----⑤

아주 잘하는 대체로 잘하는 중간정도 대체로 못하는 아주 못하는
 편이었다 편이었다 였다 편이었다 편이었다

3. 귀하는 고등학교 재학중 자격증을 몇 개나 따셨나요? _____개

다음은 현재(최근) 직장에 대한 질문입니다

4. 귀하의 현재/ (최근) 직업은 무엇인지요? _____

(어디에서 무슨 일을 하는지 / 했는지 구체적으로 적어주세요)

5. 수당이나 보너스를 포함하여 월평균 보수는 얼마정도 인가요?

- ①40만원이하 ②41-60만원 ③61-80만원 ④81-100만원
 ⑤101-120만원 ⑥121-140만원 ⑦141만원 이상 ⑧없음

6. 귀하가 현재/ (최근의) 직업을 구하는데 있어서 다음의 항목들이 얼마나 중요하게 작용했다고 생각하나요?

	매우 중요했다	대체로 중요했다	보통 이었다	별로 중요하지 않았다	전혀 중요하지 않았다
6-1. 학교성적	①-----②-----③-----④-----⑤				
6-2. 자격증	①-----②-----③-----④-----⑤				
6-3. 경력	①-----②-----③-----④-----⑤				
6-4. 외모	①-----②-----③-----④-----⑤				
6-5. 성격	①-----②-----③-----④-----⑤				

7. 귀하는 현재/ (최근의) 직업에 대해 각각 어느정도 만족하시나요?

	매우 만족한다	대체로 만족한 편이다	보통이다	약간 불만족 스럽다	매우 불만족 스럽다
7-1. 보수	①-----②-----③-----④-----⑤				
7-2. 시간여유	①-----②-----③-----④-----⑤				
7-3. 적성	①-----②-----③-----④-----⑤				
7-4. 근무환경	①-----②-----③-----④-----⑤				
7-5. 안정성	①-----②-----③-----④-----⑤				
7-6. 유망한 정도	①-----②-----③-----④-----⑤				

다음은 귀하의 신상에 관한 질문입니다

8. 귀하의 성별은 무엇인가요?

- ①남자 ②여자

9. 귀하의 생년월은 언제인가요?

19 년 월

10. 귀하는 결혼하셨나요?

- ①예 ②아니오

11. 아버지 직업은 무엇인가요? _____

(어디에서 무슨 일을 하는지 구체적으로 적어주세요)

12. 아버지 학력은 어떻게 되나요?

- ①중졸이하 ②고졸 ③전문대졸
④대졸 ⑤대학원졸

부록2. 통계표

<통계표1> 개인적 자원의 주관적 효과 - 학교성적

(단위: 백분율)

	사 례 수	매우 중요	대체로 중요	보통	별로 중요하지 않음	전혀 중요하지 않음
성별						
여자	143	18.2	22.4	20.3	32.9	6.3
남자	143	26.6	37.8	23.1	11.2	1.4
사회경제적 지위						
신중간계급	48	18.8	16.7	27.1	35.4	2.1
구중간계급	127	24.4	30.7	18.1	22.8	3.9
하층	89	22.5	32.6	27.0	14.6	3.4
학교성적						
상	105	21.9	20.0	16.2	34.3	7.6
중	140	22.9	33.6	27.1	15.0	1.4
하	41	22.0	43.9	17.1	14.6	2.4
자격증수						
없음	71	31.0	33.8	23.9	11.3	
1개	86	26.7	33.7	20.9	16.3	2.3
2-3개	80	17.5	33.8	22.5	23.8	2.5
4개이상	49	10.2	12.2	18.4	44.9	14.3
직종						
사무직	86	1.2	19.8	23.3	48.8	7.0
판매서비스업	120	35.0	34.2	18.3	9.2	3.3
생산직	80	26.3	35.0	25.0	12.5	1.3
합계	286	22.4	30.1	21.7	22.0	3.8

<통계표2> 개인적 자원의 주관적 효과 - 자격증수

(단위: 백분율)

	사 례 수	매우 중요	대체로 중요	보통	별로 중요하지 않음	전혀 중요하지 않음
성별						
여자	143	20.3	22.4	16.1	28.7	12.6
남자	143	28.7	30.1	16.1	20.3	4.9
사회경제적 지위						
신중간계급	48	16.7	22.9	20.8	25.0	14.6
구중간계급	127	26.0	28.3	8.7	28.3	8.7
하층	89	25.8	23.6	23.6	22.5	4.5
학교성적						
상	105	24.8	15.2	16.2	28.6	15.2
중	140	25.0	31.4	14.3	24.3	5.0
하	41	22.0	36.6	22.0	14.6	4.9
자격증수						
없음	71	35.2	38.0	16.9	7.0	2.8
1개	86	27.9	19.8	19.8	25.6	7.0
2-3개	80	20.0	28.8	12.5	30.0	8.8
4개이상	49	10.2	16.3	14.3	38.8	20.4
직종						
사무직	86	3.5	22.1	14.0	40.7	19.8
판매서비스업	120	40.0	29.2	15.0	11.7	4.2
생산직	80	23.8	26.3	20.0	26.3	3.8
합계	286	24.5	26.2	16.1	24.5	8.7

<통계표3> 개인적 자원의 주관적 효과 - 외모

(단위: 백분율)

	사 례 수	매우 중요	대체로 중요	보통	별로 중요하지 않음	전혀 중요하지 않음
성별						
여자	143	7.0	12.6	41.3	34.3	4.9
남자	143	16.1	27.3	35.0	19.6	2.1
사회경제적 지위						
신중간계급	48	10.4	14.6	31.3	39.6	4.2
구중간계급	127	11.8	20.5	35.4	27.6	4.7
하층	89	13.5	16.9	44.9	23.6	1.1
학교성적						
상	105	11.4	16.2	33.3	36.2	2.9
중	140	13.6	20.0	44.3	17.9	4.3
하	41	4.9	29.3	29.3	34.1	2.4
자격증수						
없음	71	18.3	16.9	35.2	25.4	4.2
1개	86	14.0	22.1	40.7	20.9	2.3
2-3개	80	8.8	22.5	33.8	31.3	3.8
4개이상	49	2.0	16.3	44.9	32.7	4.1
직종						
사무직	86	2.3	15.1	47.7	31.4	3.5
판매서비스업	120	13.3	12.5	34.2	34.2	5.8
생산직	80	18.8	36.3	33.8	11.3	
합계	286	11.5	19.9	38.1	26.9	3.5

<통계표4> 개인적 자원의 주관적 효과 - 성격

(단위: 백분율)

	사 례 수	매우 중요	대체로 중요	보통	별로 중요하지 않음	전혀 중요하지 않음
성별						
여자	143	4.2	9.1	39.2	43.4	4.2
남자	143	14.7	23.1	37.1	22.4	2.8
사회경제적 지위						
신중간계급	48	8.3	18.8	27.1	45.8	
구중간계급	127	10.2	17.3	37.8	31.5	3.1
하층	89	10.1	11.2	40.4	31.5	6.7
학교성적						
상	105	8.6	10.5	37.1	39.0	4.8
중	140	10.7	19.3	38.6	28.6	2.9
하	41	7.3	19.5	39.0	31.7	2.4
자격종수						
없음	71	16.9	12.7	40.8	26.8	2.8
1개	86	10.5	23.3	38.4	25.6	2.3
2-3개	80	6.3	16.3	36.3	38.8	2.5
4개이상	49	2.0	8.2	36.7	44.9	8.2
직종						
사무직	86		8.1	45.3	43.0	3.5
판매서비스업	120	12.5	10.8	35.8	36.7	4.2
생산직	80	15.0	32.5	33.8	16.3	2.5
합계	286	9.4	16.1	38.1	32.9	3.5

<통계표5> 직업지위의 집단별 분포

(단위: 백분율)

	사례수	도시하류	근로	신중간
성별				
여자	143	7.0	44.8	48.3
남자	143	22.4	67.8	9.8
사회경제적 지위				
신중간계급	48	12.5	45.8	41.7
구중간계급	127	14.2	56.7	29.1
하층	89	18.0	58.4	23.6
학교성적				
상	105	15.2	41.9	42.9
중	140	12.9	62.1	25.0
하	41	19.5	73.2	7.3
자격증수				
없음	71	23.9	62.0	14.1
1개	86	16.3	69.8	14.0
2-3개	80	10.0	51.3	38.8
4개이상	49	6.1	32.7	61.2
직종				
사무직	86	—	7.0	93.0
판매서비스업	120	33.3	65.0	1.7
생산직	80	2.5	96.3	1.3
합계	286	14.7	56.3	29.0

<통계표6> 임금수준의 집단별 분포

(단위: 백분율)

	사례수	40만원 이하	41-60 만원	61-80 만원	81-100 만원	101만원 이상
성별						
여자	143	7.0	22.4	39.9	22.4	8.4
남자	143	9.8	25.2	37.8	17.5	9.8
사회경제적 지위						
신중간계급	48	8.3	18.8	43.8	20.8	8.3
구중간계급	127	7.1	25.2	37.0	22.0	8.7
하층	89	11.2	24.7	38.2	15.7	10.1
학교성적						
상	105	7.6	14.3	39.0	26.7	12.4
중	140	5.7	27.1	42.1	16.4	8.6
하	41	19.5	36.6	26.8	14.6	2.4
자격증수						
없음	71	11.3	38.0	35.2	11.3	4.2
1개	86	10.5	22.1	43.0	18.6	5.8
2-3개	80	7.5	20.0	41.3	20.0	11.3
4개이상	49	2.0	12.2	32.7	34.7	18.4
직종						
사무직	86	1.2	12.8	45.3	26.7	14.0
판매서비스직	120	18.3	34.2	28.3	15.0	4.2
생산직	80	1.3	20.0	47.5	20.0	11.3
합계	286	8.4	23.8	38.8	19.9	9.1

연구에 도움을 주신 분들

◆ 연구협력진 ◆

원정현 한국청소년연맹 근로자종합복지관 교육부장

정인연 (주) 선옥실크 과장

박권수 (주) 다섬섬유 주임