

韓國의 二重勞動市場에 관한 實證分析*

李 周 浩**

<目 次>

- | | |
|------------------|----------------|
| I. 序言 | IV. 二重勞動市場의 構成 |
| II. 二重勞動市場假說의 檢證 | V. 二重勞動市場의 特性 |
| III. 二重勞動市場의 形態 | VI. 要約 및 結語 |

I. 序 言

우리나라 勞動市場이 新古典學派의 單一市場理論이 상정하는 바와는 달리 分斷되어 있다는 論議는 자주 있었다.¹⁾ Amsden(1991)이 지적한 것처럼, 一見 완벽하게 機能하는 것처럼 보이는 우리나라 勞動市場에서 높은 學歷別 性別 職種別 產業別 賃金隔差와 같은 分斷現狀도 동시에 觀察되는 것을 어떻게 糾明할 것인가는 우리나라 勞動經濟學의 주요한 課題임에 틀림없다. 특히 最近에 와서 生産職人力の 不足과 勞組의 活性化라는 勞動市場에서의 衝擊과 이에 따른 人力需給不一致와 賃金隔差類型의 變化는 勞動市場 分斷

* 필자는 本研究의 草案을 읽고 論評하여 준 國民經濟教育研究所의 研究陣과 準備段階에서 도움을 준 起亞經濟研究所의 李大彰博士, 韓國勞動研究院의 朴基性博士, 魚秀鳳博士에게 感謝드린다. 또한, 統計作業에서 탁월하게 보조해 준 李炯淑氏, 資料收集과 原稿整理를 성실히 도와준 金殷淑氏, 牟映圭氏에게도 謝意를 표한다.

** 韓國開發研究院

1) 우리나라 勞動市場의 分斷에 관한 論議들로는 李孝秀(1984), 金炯基(1988), 李孝秀·柳在述(1990a, 1990b), 曹尤鉉(1991), 裴茂基 曹尤鉉(1991), Amsden(1991)을 參照.

(labor market segmentation)에 다시금 주목하게 하고 있다.

勞動市場의 分斷에 대한 接近方法은 여러가지가 있지만, 本研究에서는 勞動市場 構造에 관한 事前的인 規定을 가능한 排除하고, 實證分析을 통하여 우리나라에서의 二重勞動市場의 存在를 檢證하고 그 特性을 밝히고자 한다. 여기서 二重勞動市場이란 勞動市場이 勤續 經驗 學歷 性別 等 個人的 屬性에 대하여 다르게 賃金을 지불하는 두 部門으로 兩極化되어 있다는 假說이다. 즉, 勤勞者들이 賃金構造가 다른 두 集團으로 뚜렷이 나누어져 있다는 것이다. 우리나라 賃金隔差들의 폭이 크지만 그렇다고 반드시 二重勞動市場이라고 할 수는 없다. 賃金隔差가 있더라도 그것이 勤勞者間에 斷絶的이지 않고 連續的이거나, 혹은 賃金隔差間의 關係가 連續的일 때, 賃金構造의 兩極化 現狀은 보이지 않을 수 있다. 또한, 二重勞動市場이라고 할 때에는 두 部門間의 賃金水準의 差異만이 아니라 賃金函數 形態의 差異로 확인되는 賃金構造의 相異도 包括한다.

本稿의 構成은 다음과 같다. 먼저 II章에서는 Dickens-Lang(1985a)의 範疇未定交替回歸模型(switching regression with unknown regimes)을 이용하여, 우리나라 勞動市場에서 두 개의 賃金函數가 하나의 賃金函數보다도 충분히 더 높은 說明力을 가진다는 것을 보임으로써, 二重勞動市場假說을 檢證한다. 이렇게 推定된 두 개의 賃金函數와 交替方程式으로부터, III章에서는 二重勞動市場의 形態에 대하여 分析하고, IV章에서는 二重勞動市場의 構成에 관하여 考察한다. V章은 實證的으로 밝혀진 二重勞動市場이 우리나라의 人力需給狀況이나 賃金決定過程과는 어떻게 연결되며, 최근의 勞動市場에서의 衝擊과 이에 따른 勞動市場의 變化를 어떻게 설명하는지를 論議한다. 마지막으로 VI章은 要約 및 結語로 構成하였다.

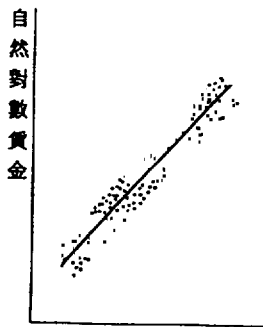
II. 二重勞動市場의 存在 檢定

二重勞動市場의 實證分析에서 흔히 이용되는 方法은 노동시장을 두 부문으로 事前的으로 나누고, 두 부문의 賃金函數들을 각각 추정하여 임금의 구조가 두 부문간에 어떻게 다른가를 보이는 것이다.²⁾ 그러나 이 방법에는 임금함수의 推定係數들에 標本選擇偏倚(sample selection bias)가 발생하는 통계적 문제가 있다. 勞動市場을 두 부문으로 나눌 때 보통 한 부문은 高賃金部門으로, 다른 한 부문은 低賃金部門이므로, 회귀분석의 從屬變

2) 李孝秀 柳在述(1990a), 曹尤鉉(1991), 裴茂基 曹尤鉉(1991)에서도 이러한 방법을 이용하고 있다.

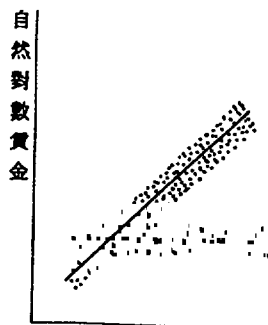
數인 임금수준과 관련되어 표본이 절단되어서 偏倚가 발생한다. 설령 이러한 편의를 수정한다고 해도 두 부문을 어떤 기준에 의하여 분류할지도 문제이다. 가령 二重勞動市場이 中小企業과 大企業으로 나누어져 있다고 분류한다면, 예컨대 신발산업의 대기업처럼 기업규모에도 불구하고 낮은 임금을 지불하는 기업이 문제가 된다.³⁾

本研究에서는 二重勞動市場을 事前的으로 정의하지 않고도 이중노동시장에 대한 분석이 가능한 Dickens-Lang(1985a)의 방법을 따랐다.⁴⁾ 이들은 자료를 가장 잘 설명할 수 있는 두 개의 賃金函數를 동시에 추정한 다음, 하나의 임금함수로 추정하였을 때보다도 說明力이 충분히 높은가를 기준으로 二重勞動市場 假說의 妥當性을 검정한다. 물론 說明力의 비교외에도 추정된 두 임금함수의 형태가 적절한지도 고려된다. 그림으로 설명하면, <圖 1>의 경우는 하나의 賃金曲線에 의한 설명력이 두개의 임금곡선에 의한 설명력에 미치지 못할 것이므로 이중노동시장 가설이 기각된다. 그러나 <圖 2>의 경우에는 두개의 임금함수에 의한 설명력이 하나의 임금함수에 의한 설명력보다도 높을 것이므로 二重勞動市場假說을 기각하지 못한다. 여기서 주의하여야 할 것은 <圖 3>의 경우이다. 이 때는 설령 두 개의 임금함수에 의한 설명력이 높다고 할지라도 이중노동시장이라고 단정하기는 어렵다. 왜냐하면, 單一勞動市場이면서도 임금함수의 형태가 非線形(non-linear)인 경우에도 <圖 3>과 같은 결과가 관찰될 것이므로, 實證的으로 二重勞動市場과 구별되지 않



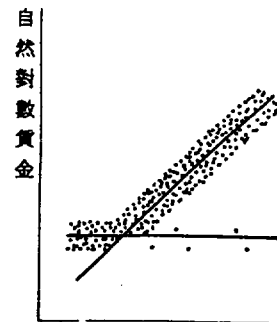
人的資本 屬性

<圖 1> 單一勞動市場



人的資本 屬性

<圖 2> 二重勞動市場



人的資本 屬性

<圖 3> 二重勞動市場 혹은 非線形賃金 函數를 가진 單一勞動市場

3) 二重勞動市場을 事前的으로 분류한 다음, 각각의 賃金函數를 추정하는 방법의 문제점들에 대해서는 Cain(1976)을 參照.

4) 이들의 방법은 Dickens-Lang(1985a)을 효시로 해서, Dickens-Lang(1985b, 1986, 1987a, 1987b), Rebitzer-Robinson(1991)등에서 계속 이용되고 있다.

기 때문이다. 本研究에서는 이중노동시장의 두 부문을 사전적으로 규정하지 않고도 분석이 가능하므로, 편의상 각각 '高賃金部門', '低賃金部門'으로 우선 命名하고나서 實證分析을 토대로 두 부문에 대해서 事後的으로 규정할 것이다.

實證分析에서 이용된 統計資料는 1989년의 '職種別 賃金實態調査'의 原資料로부터 추출된 1% 표본이다. 직종별 임금실태조사의 原資料에는 대규모 사업체의 근로자가 상대적으로 많이 추출되어 있다. 따라서, 1989년도 事業體 勞動實態 調査報告書에 수록되어 있는 事業體規模別 常備勤勞者 比率에 맞추어 규모별로 抽出率을 달리하여 직종별 임금실태조사 原資料로부터 표본을 추출하였다(原資料와 標本의 事業體規模別 勤勞者 比率의 차이는 <附表 1>을 參照).

이렇게 抽出된 標本을 이용하여 이 자료를 가장 잘 설명할 수 있는 두 개의 賃金函數를 동시에 추정하고, 하나의 임금함수로 추정할 때보다도 說明力이 충분히 높은가를 검증한다. 勞動市場이 單一市場이라는 가정에서는 普通最小自乘回歸模型(OLS)에 의하여 하나의 임금함수가 추정된다. 한편, 二重勞動市場 假說아래서는 두 개의 임금함수가 範疇未定交替回歸模型(switching regression with unknown regimes)으로 추정된다. 이 모형은 高賃金部門의 賃金方程式, 低賃金部門의 賃金方程式, 交替方程式(switching equation)의 3개의 방정식으로 구성되며, 最大尤度推定法(maximum likelihood method)으로 추정된다(자세한 추정방법은 附錄을 參照).

普通最小自乘回歸模型과 範疇未定交替回歸模型에서 추정되는 임금함수들에 포함되는 변수들은 다음과 같다. 賃金函數의 從屬變數(dependent variable)는 對數賃金(log wages)이며, 임금은 總勤勞時間(정규근로시간 + 초과근로시간) 當 總給與額(정규급여 + 초과급여)이다.⁵⁾ 임금함수의 설명변수(explanatory variables)로는 學歷더미, 他社經驗年數, 勤續年數, 他社經驗年數의 제곱, 勤續年數의 제곱, 性別더미, 結婚더미, 性別더미와 結婚더미의 交叉項 등이 포함된다. 範疇未定交替回歸模型에서는 두 부문의 임금함수외에도 交替方程式이 추정된다. 교체방정식은 개인의 객관적 속성으로 볼 때 고임금부문에 취업될 확률이 어느 정도인가를 나타내는 방정식이다. 이 방정식의 從屬變數는 高賃金部門에 속할 경향을 나타내므로 사전적으로 관찰되지 않는 潛在變數(latent variable)이다. 交替方程式의 說明變數들로는 임금함수에 포함된 설명변수들중에서 근속년수와 근속년수의 제곱항만을 제외한 나머지를 모두 포함한다. 추정에 이용된 변수들에 대한 정의는 <表 1>에

5) 우리나라의 복잡한 賃金體系에서는 시간당 임금을 어떻게 정의할 것인가에 대해서 논란의 여지가 있다. 기존의 연구에서는 時間當 賃金을 보통 定規勞動時間當 定規給與額으로 정의하기도 하지만, 이 경우에 기업에 따라 달라지는 超過勤勞의 機會와 超過勤勞에 대한 賃金率의 差異를 고려하지 못한다.

설명되어 있고, <表 2>에는 주요변수들의 標本에서의 平均값, 標準偏差가 原資料에서의 平均값, 표준편차와 비교되어 있다.

<表 1> 賃金函數의 變數들

變數	單位	備考
LnW	원	자연대수임금(임금 = {월급여총액 + (연간특별급여액 / 12)} / 월총근로시간수)
EDU	더미	학력(d1 = 국졸이하, d2 = 중졸, d3 = 고졸, d4 = 전문대졸, d5 = 대졸이상)
EXP	년	타사경험년수(나이 - 학력년수 - 근속년수 - 6) 학력년수는 국졸이하면 6년, 중졸이면 9년, 고졸이면 12년, 전문대졸이면 14년, 대졸이면 16년으로 계산하였음.
EXPSQ	년	타사경험년수의 제곱
TEN	년	근속년수
TENSQ	년	근속년수의 제곱
SEX	더미	1 = 남성, 0 = 여성
MAR	더미	1 = 기혼, 0 = 미혼
SEX * MAR	교차항더미	SEX더미와 MAR더미의 교차항(interaction term)

<表 2> 主要變數의 統計值

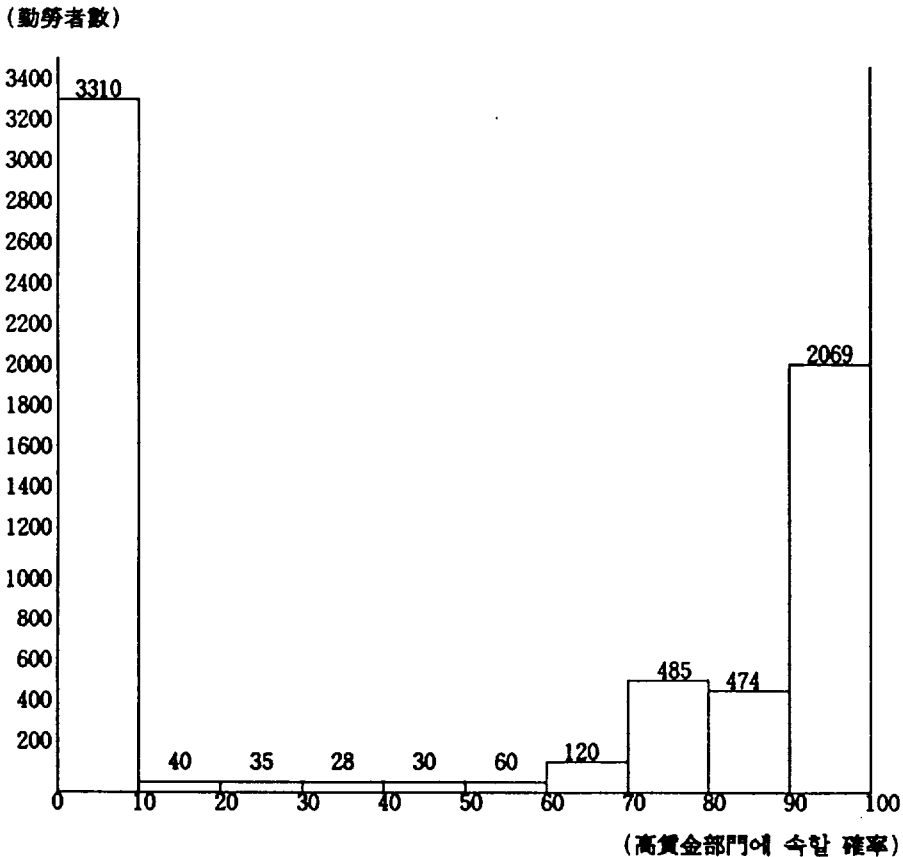
變數	N	1%標本の 平均(標準偏差)	原資料의 平均(標準偏差)
W	6651	2461. 3(1796. 9)	2638. 3 (1773. 5)
EXP	6651	10. 596 (9. 7328)	9. 2920 (9. 7039)
TEN	6651	4. 0583 (4. 4686)	4. 4452 (4. 4593)
SEX	6651	0. 6576 (0. 4745)	0. 6342 (0. 4712)
MAR	6651	0.5927 (0. 4914)	0. 5577 (0. 4908)

註 : 1989년도 직종별 임금실태조사의 原資料의 平均과 표준편차는 原資料에 수록되어 있는 倍率을 加重值로 하여 계산되었음.

普通最小自乘回歸模型과 範疇未定交替回歸模型의 推定結果는 <表 3>에 제시되어 있다. 範疇未定交替回歸模型의 설명력이 普通最小自乘回歸模型의 說明力보다도 충분히 더 높은지, 다시 말하면 이중노동시장 가설이 단일노동시장 가설보다도 우리나라의 노동시장을 더 잘 설명하는지를 尤度比 檢定(likelihood-ratio test)을 통하여 실증적으로 판단할 수 있다.⁶⁾ <表 3>의 최하단에는 두 개의 다른 모형에 의한 추정의 설명력을 나타내는 각각의 對數尤度값(log-likelihood values)이 있다. 그 결과는 二重勞動市場 假說에 따른 範疇未

6) 부록에서 지적된 바와 같이 普通最小自乘回歸模型(OLS)이 範疇未定交替回歸模型에서의 하나의 특수한 경우로 內包(nested)되므로, 後者의 우도(likelihood)가 前者의 尤度보다도 항상 크다. 尤度比檢定은 範疇未定交替回歸模型의 尤度가 普通最小自乘回歸模型의 尤度보다 얼마나 더 큰가를 기준으로 판별한다.

定交替回歸模型의 對數尤度값이 단일노동시장을 설명한 普通最小自乘回歸模型의 대수우도값보다도 222.4만큼 더 큰 것으로 나타났다. 이 값에 2를 곱한 값인 444.8이 1% 有意水準에서의 棄却값(critical value)인 44.3을 크게 상회하므로, 尤度比檢定은 單一勞動市場模型을 기각한다.⁷⁾ 이렇게 볼 때 1989년 현재 우리나라 노동시장은 單一勞動市場 假說보다 二重勞動市場 假說에 의해 더 잘 설명된다고 일단 판단할 수 있다.



〈圖 4〉 高賃金部門에 속할 事後的 確率에 따른 勤勞者들의 度數分布

7) 이 점정에서의 문제점은 확인될 수 없는 母數들(unidentified parameters)이 있어서, 尤度比檢定값이 카이제곱분포(chi-squared distribution)를 가지는지, 또 自由度(degrees of freedom)는 어떻게 계산되는지 하는 것이다. 본연구에서는 Dickens-Lang(1985a)을 따라서 확인되지 않은 모수의 숫자와 制約條件의 숫자를 합하여서 카이제곱분포의 자유도를 계산함으로써 기각범위를 넓게 잡았다. 이렇게 계산된 자유도는 25이다. 이러한 방법에 대한 계량경제학적 관점에서의 비판은 Heckman-Hotz(1986)를 參照.

二重勞動市場 假說을 채택하면, 範疇未定交替回歸模型의 추정값을 이용하여 개별 근로자의 人的屬性和 賃金水準으로부터 이들이 고임금부문으로 분류될 事後的 확률을 계산할 수 있다.⁸⁾ 고임금부문에 포함될 확률에 따른 근로자들의 dots 분포는 <圖 4>에서 볼

<表 3> 普通最小自乘回歸模型과 範疇未定交替回歸模型의 推定

獨立變數	普通最小自乘 回歸模型(OLS)	範疇未定交替回歸模型		
		高賃金部門의 賃金函數	低賃金部門의 賃金函數	交替方程式
常數項	-0.128* (0.024)	-0.436* (0.040)	-0.099* (0.036)	0.791* (0.203)
EDUd2	0.101* (0.021)	0.229* (0.043)	0.160* (0.027)	-5.566 (4.469)
EDUd3	0.269* (0.022)	0.428* (0.032)	0.235* (0.026)	-0.249 (0.168)
EDUd4	0.388* (0.034)	0.671* (0.043)	0.349* (0.034)	0.291 (0.232)
EDUd5	0.818* (0.028)	1.027* (0.035)	-0.077 (0.211)	4.759* (0.389)
EXP	0.015* (0.002)	0.035* (0.003)	-0.003 (0.002)	0.126* (0.020)
EXPSQ	-0.0003* (0.00005)	-0.0006* (0.00007)	-0.00009 (0.00006)	-0.002* (0.0004)
TEN	0.086* (0.003)	0.110* (0.003)	0.060* (0.003)	-
TENSQ	-0.002* (0.0002)	-0.003* (0.0002)	-0.0009* (0.0002)	-
SEX	0.214* (0.015)	0.226* (0.025)	-0.138 (1.861)	6.332 (4.492)
MAR	-0.117* (0.023)	-0.293* (0.040)	0.086* (0.032)	-2.574* (0.262)
SEX* MAR	0.257* (0.023)	0.308* (0.038)	0.606 (1.861)	-7.696 (4.495)
誤差項의 分散	-	0.137* (0.004)	0.101* (0.002)	-
交替方程式 誤差項과의 共分散	-	0.357* (0.007)	0.025 (0.038)	-
對數尤度값	-2410.5		-2188.5	

註 : 1) *는 1%有意水準에서 有意함을 나타냄.

2) ()는 標準誤차임.

수 있다. 이 그림은 고임금부문에 속할 확률이 0-10인 부문과 90-100%인 부문에 가장 많은 근로자들이 분포되어 있는 뚜렷한 二峯分布(bimodal distribution)를 보여 준다. 이는 앞에서 추정된 이중노동시장 모형에 따라서 근로자들이 고임금부문에 속하는 근로자들과 저임금부문에 포함되는 근로자들로 뚜렷하게 兩分되어 있음을 보여준다. 本研究에서는 高賃金部門에 속할 확률이 70%에서부터 100%까지의 근로자들을 고임금부문에 속한다고 보고, 고임금부문에 포함될 확률이 0%에서부터 30%까지인 근로자들을 低賃金部門에 포함되는 것으로 한다.

Ⅲ. 二重勞動市場의 形態

앞에서는 우리나라 勞動市場에서 두 개의 임금함수가 하나의 임금함수보다도 충분히 더 높은 說明力을 가진다는 것을 보였다. 그러면, 추정된 두개의 임금함수가 묘사하는 우리나라 二重勞動市場의 形態는 어떠한가를 보자. 範疇未定交替 回歸模型의 추정결과로부터, 高賃金部門과 低賃金部門 사이에 학력·근속·타사경험·성별 등 個人的 屬性에 대하여 임금을 지불하는 방식이 어떻게 다르며, 개인이 고임금부문에 속할 확률은 어떻게 결정되는가를 볼 수 있다.

範疇未定交替回歸模型은 다음의 聯立方程式體系로 추정되었다. 高賃金部門의 임금함수와 低賃金部門의 임금함수는 각각 <式 1>과 <式 2>로, 個別勤勞者가 고임금부문에 속할 경향(y)에 관한 交替方程式은 <式 3>으로 표시된다. 여기서 각 식의 변수들에 대한 정의는 앞의 <表 2>에 있으며, 推定係數(a1--- c9)들과 이 계수들의 표준오차들은 앞의 <表 3>에 실려 있다.

- 8) 교체방정식에서의 고임금부문에 속할 확률은 개별 근로자의 임금수준이 관측되기 이전의 事前的(ex-ante)인 확률을 의미하는데 반하여, 여기서의 확률은 이중노동시장이 사후적으로 분류되고 개인의 임금도 관측되고 난 후에 고임금부문에 속할 확률을 계산한 것이므로 事後的(ex-post)인 확률을 의미한다. 근로자 i가 관측된 임금과 개인속성의 조건하에서 고임금부문에 포함될 확률은 '베이즈 정리(Bayes' theorem)'에 따라서 다음과 같이 계산된다. 여기서 사용된 표시법은 부록과 동일하다.

$$\frac{P_r(\varepsilon_{wi} > -Z_i\Gamma | Z_i, X_i, \varepsilon_{pi}) \cdot f(\varepsilon_{pi})}{P_r(\varepsilon_{wi} > -Z_i\Gamma | Z_i, X_i, \varepsilon_{pi}) \cdot f(\varepsilon_{pi}) + P_r(\varepsilon_{wi} \leq -Z_i\Gamma | Z_i, X_i, \varepsilon_{si}) \cdot f(\varepsilon_{si})}$$

$$\ln W = a_0 + a_1 \text{EDU2} + a_2 \text{EDU3} + a_3 \text{EDU4} + a_4 \text{EDU5} + a_5 \text{EXP} + a_6 \text{EXPSQ} + a_7 \text{TEN} \\ + a_8 \text{TENSQ} + a_9 \text{SEX} + a_{10} \text{MAR} + a_{11} \text{SEX} * \text{MAR} \dots\dots\dots \langle \text{式 1} \rangle$$

$$\ln W = b_0 + b_1 \text{EDU2} + b_2 \text{EDU3} + b_3 \text{EDU4} + b_4 \text{EDU5} + b_5 \text{EXP} + b_6 \text{EXPSQ} + b_7 \text{TEN} \\ + b_8 \text{TENSQ} + b_9 \text{SEX} + b_{10} \text{MAR} + b_{11} \text{SEX} * \text{MAR} \dots\dots\dots \langle \text{式 2} \rangle$$

$$y = c_0 + c_1 \text{EDU2} + c_2 \text{EDU3} + c_3 \text{EDU4} + c_4 \text{EDU5} + c_5 \text{EXP} + c_6 \text{EXPSQ} + c_7 \text{SEX} \\ + c_8 \text{MAR} + c_9 \text{SEX} * \text{MAR} \dots\dots\dots \langle \text{式 3} \rangle$$

賃金函數의 각 항목별로 우리나라 二重勞動市場의 形態를 살펴보면 다음과 같다. 먼저 學歷을 보자. 學歷이 개인의 고임금부문에 속하게 될 확률을 높여주는 가는 교체 방정식에서의 학력더미의 추정계수들(c1, c2, c3, c4)이 통계적으로 有意한(significant) 正의 값을 가지느냐로 판단할 수 있다. <表 3>에서 보는 바와 같이 c4만이 통계적으로 有意한 正의 값을 가진다. 따라서 우리나라의 현행 교육체계에서는 대학교육만이 고임금부문의 일을 가지게 될 확률을 높이는 것으로 해석할 수 있다.

學歷에 따라 賃金이 증가하는 현상은 高賃金部門과 低賃金部門에서 모두 관찰되지만, 학력에 따른 임금증가의 정도는 저임금부문에 보다는 고임금부문에 더 크게 나타난다. 두 부분의 賃金函數들에서 학력더미들의 추정계수들을 비교하여 보면, 中卒더미(EDUd1), 高卒더미(EDUd2), 專門大卒더미(EDUd3)들의 추정계수들은 고임금부문에서나 저임금부문에서 모두 正의 값을 가지지만, 그 크기는 저임금부문에서 보다 고임금부문에서 더 크다. 특히 大卒더미(EDU4)는 低賃金部門에서는 推定係數가 유의하지도 않아서, 고임금부문에서와 큰 차이를 보인다. 즉, 대학교육은 고임금부문에서는 상당한 보상을 받는 반면에, 저임금부문에서는 전혀 보상을 받지 못한다는 결과이다. 이는 뒤에서 언급하겠지만, 우리나라에서는 大卒者의 거의 전부(99.4%)가 高賃金部門에 속해 있는 二重勞動市場의 구성과 밀접한 관계가 있다. 저임금부문에는 대졸자가 거의 없으므로 大學教育의 賃金에 대한 效果가 有意하지 않은 것은 당연한 결과이다.

다음으로 勤勞者의 經驗을 보자. 個人의 總經驗年數는 他社에 근무하였던 經驗年數와 현재 재직중인 회사에서의 경험년수인 勤續年數로 分割된다. 또한, 임금함수에는 Mincer의 人的資本理論에 따라 각 경험년수의 제곱항들이 포함된다. 따라서 각 부분의 임금함수에는 근로자의 경험과 관련해서 4개의 설명변수들(EXP, EXPSQ, TEN, TENSQ)이 이용된다.

經驗年數를 他社經驗年數와 勤續年數로 나누는 임금함수의 設定(specification)은 원래 임금을 企業特殊的 技能(firm-specific skill)에 대한 보수와 一般的 技能(general skill)에 대한 보수로 구별하는 연구들에 의하여 시도되어 왔다.⁹⁾ 그 이론적 근거는 다음과 같다. 만

약 技能이 완전히 일반적이라면, 근로자가 기업외부, 혹은 기업내부 어디에서 경험을 축적하는지는 문제되지 않는다. 따라서 타사경험년수와 근속년수의 구분없이 總經驗年數의 賃金에 대한 효과만 보면 충분하다. 그러나 만약 企業特殊的 訓練(firm-specific training)이 존재하여 한 기업내에서의 경험이 근로자의 生産性을 企業外部(他企業)에서의 그 근로자의 생산성보다도 증가시킨다면, 타사경험년수와 근속년수는 임금에 대하여 다른 효과를 가지게 된다. 임금함수에서 경험년수를 統制한 후의 근속에 따른 임금증가율은 企業特殊的 訓練에 따른 報酬를 반영한다는 것이다. 그러나 勤續에 따른 임금의 증가가 반드시 기업특수적 훈련을 반영하지만은 않는다는 지적도 있다. 특히, Lazear(1981)는 企業들이 勤勞者들의 勤務怠慢(shirking)을 방지하기 위해서 勤續年數에 대하여 보상할 수 있다는 점을 지적한다.

純粹하게 勤續에 따른 賃金增加率을 계산하려면 임금함수의 勤續年數變數(TEN)에 따른 임금증가율에서 他社經驗年數變數(EXP)에 따른 임금증가율을 빼주어야 한다. 왜냐하면, 근속년수(TEN)에 따른 임금증가율이 타사경험년수(EXP)에 따른 임금증가율과 같다면, 실제로 근로자가 근속을 하든 他社로 옮기든 임금증가율의 차이가 없다는 것을 의미하기 때문이다. 따라서 근속에 따른 임금증가율은 <式 4>에 의하여 계산된다.

$$\frac{1}{W} \left(\frac{\alpha W}{\alpha TEN} - \frac{\alpha W}{\alpha EXP} \right) = a7 + 2a8TEN - a5 - 2a6EXP \dots\dots\dots \langle \text{式 4} \rangle$$

低賃金部門에서의 勤續에 따른 賃金增加率도 같은 방법으로 계산할 수 있다. 본연구에서는 근속에 따른 임금증가율 그 자체의 크기보다는 그것이 고임금부문과 저임금부문에서 어떻게 다른가에 초점을 맞춘다. 즉, 高賃金部門에서의 근속에 따른 임금증가율을 저임금부문과 비교함으로써 '勞動市場의 內部化(internalization)'에 대한 논의를 實證적으로 뒷받침하고자 한다.

Doeringer-Piore(1971)는 기업특수적 기능이 1차 노동시장의 내부화과정에 결정적인 역할을 한다고 지적한다. 따라서 근속에 따른 임금증가율이 企業特殊的 技能을 나타낸다면, 이는 당연히 노동시장의 내부화 지표로서 이용될 수 있다.¹⁰⁾ 따라서 고임금부문에서의 근속에 따른 임금증가율이 저임금부문보다 높은지를 봄으로써 Doeringer- Piore(1971)의 이론이 예측하는 바와 같이 고임금부문이 저임금부문에 비하여 내부화되어 있는가를 論證할 수 있다. 고임금부문과 저임금부문의 근속에 따른 임금증가율을 <式 4>의 방법으

9) Chapman-Tan(1980), Mincer-Jovanovic(1981), Tan(1989), Rebitzer-Robinson(1991) 參照.
 10) 설령 勤續에 따른 賃金の 增加가 Lazear(1981) 등의 지적대로 반드시 기업특수적 훈련을 반영하지 않는다고 하더라도, 企業內部的 經驗과 企業外部的 經驗을 차별하는 임금구조는 근로자의 근속을 유도한다는 의미에서 보다 광범위한 內部化의 指標로 해석될 수 있을 것이다.

로 계산하면, 각각 0.063, 0.057로서 큰 차이가 없는 것으로 나타난다. 따라서 勤續에 따른 賃金增加率의 비교만으로 보면 우리나라의 高賃金部門이 低賃金部門에 비하여 內部化되어 있다는 實證的 根據를 발견할 수 없다.¹¹⁾

여기서 하나 지적되어야 할 것은 賃金과 勤續과의 時系列的인 關係가 橫斷面資料로부터 추정되었다는 점이다. Abraham-Farber(1987) 등이 지적한 바와 같이 횡단면자료에서 勤續과 賃金增加率間의 正의 關係를 관찰할 수 있다고 하더라도 이것이 반드시 개인이 한 직장에 오래 머무를 때 임금이 높아지는 것을 의미하지는 않는다. 왜냐하면, 좋은직장(good jobs)에서 일하거나, 능력이 있거나(good workers), 자기에게 맞는 직장(good worker-employer matches)에서 일하는 근로자들은 임금도 높은 동시에 한 직장에서 오래 있기 때문일 수도 있다는 것이다. 따라서, 橫斷面資料로부터 추정된 勤續에 따른 賃金上昇率의 推定値는 上向偏倚(upward biases)될 가능성이 있다. 李大彰·成濟煥(1991)은 우리나라 노동시장에서도 이러한 상향편의를 교정하면 실제로 근속에 따른 임금증가율은 상당히 줄어들음을 보였다.

本研究에서는 勤續에 따른 賃金增加率의 크기 자체보다는 고임금부문과 저임금부문에서의 크기를 비교하는 것이므로, 이들이 지적한 偏倚에 큰 영향을 받지 않는다. 왜냐하면, 推定値의 上向偏倚를 유발할 수 있는 좋은 직장, 능력이 있는 근로자, 좋은 직장-근로자 배합은 저임금부문에서보다는 고임금부문에 속할 것이므로, 근속에 따른 임금상승률의 추정치가 가지는 상향편의는 저임금부문에서 보다는 고임금부문에서 더 클 것이다. 따라서 Abraham-Farber(1987)가 지적한 상향편의가 존재한다면, 이는 고임금부문과 저임금부문에서의 근속에 따른 임금증가율의 추정치간의 차이를 오히려 크게할 것이다. 다시 말하면, 高賃金部門과 低賃金部門에서의 근속에 따른 임금증가율의 추정치간의 차이도 역시 上向偏倚되어 있을 可能性이 크다. 이를 고려하면, 고임금부문과 저임금부문간의 근속에 따른 임금증가율의 實際差異는 오히려 더 작아진다. 따라서 근속에 따른 임금증가율을 비교할 때 우리나라의 高賃金部門이 低賃金部門에 비하여 內部化되어 있다고 할 수 없다는 앞의 결과는 유지된다.

다음으로 근로자의 經驗에 따른 이중노동시장의 형태를 <表 3>을 통하여 보자. 먼저, 타사경험년수는 個別勤勞者가 高賃金部門에 속할 확률을 높인다. 다음으로 他社經驗年數에 따른 임금의 증가는 고임금부문에서는 확실하지만, 저임금부문에서는 統計的으로 有意하지 않다. 즉 고임금부문에서는 근로자가 他企業에서 축적한 經驗年數에 따라서도 임

11) 본연구와 같이 範疇未定交替回歸模型을 추정한 Rebitzer-Robinson(1991)를 보면, 美國의 경우에는 고임금부문(Primary market)에서의 勤續에 따른 賃金增加率이 저임금부문(Secondary market)에 비하여 뚜렷이 높다.

금의 증가를 보이는 반면에, 저임금부문에서는 他企業에서의 경험에 대해서는 임금증가가 없다. 따라서 앞의 勤續에 따른 임금효과와 종합하여 보면 다음과 같이 정리할 수 있다. 저임금부문에서는 他社經驗年數에 대한 임금증가가 없지만 고임금부문에서는 있으며, 勤續年數에 대한 임금증가도 고임금부문에서 더 높다. 단 고임금부문에서의 근속년수에 대한 임금증가율과 타사경험년수에 대한 임금증가율의 차이가 저임금부문에서의 차이와 비슷하므로, 근속에 따른 임금효과는 두 부문에서 차이가 없다고 할 수 있다.

다음으로, 勤勞者들의 性別 및 婚姻有無別 屬性에 따른 이중노동시장의 형태를 보자. 임금함수에는 성별더미와 혼인더미는 물론 두 변수간의 교차항(interaction term)도 포함되어서 두 속성간의 相互作用까지도 고려된다. 이들 속성에 따른 고임금에 속할 확률을 앞의 <表 3>의 추정결과를 통하여 보면, 未婚인 勤勞者가 既婚인 勤勞者보다도 고임금부문에 취업하기가 쉬우며, 男性이 女性에 비하여 고임금부문에 진입하기가 相對的으로 容易한 것으로 나타난다.

性別에 따른 賃金構造는 고임금부문과 저임금부문에서 상당한 차이를 보인다. 먼저 高賃金部門에서는 상당한 성별 임금격차가 존재한다. 미혼인 경우의 성별 임금격차는 고임금부문 임금함수에서 性別더미(SEX)의 推定係數로 알 수 있다. 기혼인 경우에 남녀간의 對數賃金の 차이는 성별더미(SEX)의 추정계수와 교차항(SEX×MAR)의 추정계수의 합으로 계산된다. 여기서 교차항의 추정계수가 통계적으로 有意한 正의 값을 가지므로, 既婚勤勞者들간의 性別 賃金隔差가 미혼자들간에서 보다도 더 큰 것을 알 수 있다. 이와같이 고임금부문에서 남녀간의 뚜렷한 임금격차를 보이는데 반하여, 저임금부문에서는 性別에 따른 賃金の 有意한 차이를 관찰할 수 없다.

婚姻狀態가 賃金에 미치는 영향도 고임금부문과 저임금부문간에 차이가 있다. 高賃金部門 女性의 경우에는, 결혼더미(MAR)의 추정계수가 統計的으로 有意한 負의 값을 가지므로, 결혼이 임금을 감소시킨다고 할 수 있다. 하지만, 高賃金部門 男性의 경우에는 결혼여부가 임금을 큰 영향을 미치지 않는 것으로 나타난다. 왜냐하면, 남성의 결혼여부에 따른 對數賃金の 差異는 결혼더미(MAR)의 추정계수와 교차항(SEX×MAR)의 추정계수의 합으로 계산되는데, 두 값이 거의 상쇄되기 때문이다. 한편, 低賃金部門에서 結婚더미(MAR)의 추정계수는 통계적으로 有意한 正의 값을 가지지만, 交叉項(SEX×MAR)의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않다. 따라서 저임금부문에서는 성별에 관계없이 未婚者 보다는 既婚者에게 임금을 더 높게 지급한다고 할 수 있다. 따라서 저임금부문에서는 賃金の 生計費 補填의 인 측면이 강조되는 것으로 보여진다. 이렇게 볼 때, 고임금부문은 남성에게 유리하고, 특히 기혼여성 근로자에게 不利한 賃金構造를 가지고 있는데 비하여, 저임금부문에서는 性別 賃金隔差가 없고 결혼에 의해 임금이 높아진다고 할 수 있다.

학력, 근속, 경험, 성별, 혼인상태 등의 勤勞者 屬性에 따른 二重勞動市場의 形態는 다음과 같이 요약할 수 있다. 첫째, 개별 근로자가 고임금부문에 속할 확률은 大卒者, 他社經驗이 많은 者, 未婚者일수록 높아진다. 둘째, 고임금부문의 임금구조는 學歷, 勤續, 他社經驗에 따라서 임금이 상승하고, 男性에게는 유리하며, 既婚女性에게는 불리하게 되어 있다. 셋째, 저임금부문의 임금구조는 學歷(고졸까지의)과 勤續年數에 따라서 賃金이 고임금부문보다 낮은 증가율로 上昇하고(단, 근속년수에 따른 임금증가율과 타사경험년수에 따른 임금증가율의 차이가 두 부문에서 거의 동일하여 근속에 따른 임금효과는 차이가 없음), 대학교육이나 타사경험에 따라서는 임금의 변화가 없으며, 性別에 따른 賃金隔差가 존재하지 않고, 既婚者에 대해서는 더 높은 임금을 주고 있다.

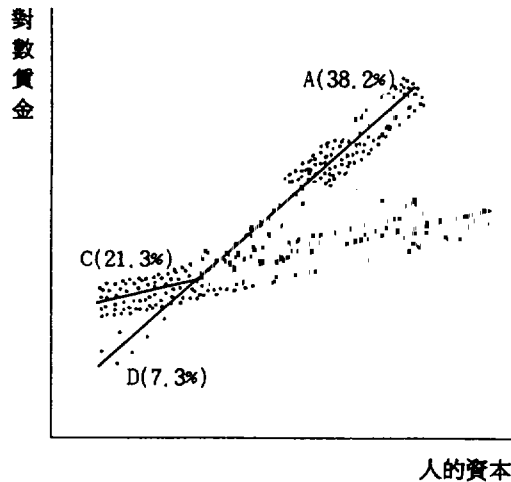
二重勞動市場의 전반적인 형태는 人的資本(human capital)과 관련하여 <圖 5>와 같이 표시될 수 있다. 고임금부문에서 人的資本(학력, 타사경험년수, 근속년수)이 축적됨에 따라서 임금이 상승하는 정도가 더 크므로, 고임금부문의 임금곡선의 기울기가 저임금부문보다 크다. 高賃金部門과 低賃金部門의 임금곡선의 기울기가 다르므로 <圖 5>에서 보는 바와 같이 교차한다. 이 交又點을 기준으로 전체 고임금부문중에서 84%가 교차점의 윗부분(A)에 위치하고, 전체 저임금부문중에서 58%가 교차점의 윗부분(B)에 위치하고 있다. 교차점의 윗부분에서는 동일한 人的屬性의 勤勞者들에 대하여 고임금부문(A)에서 저임금부문(B)보다도 더 높은 임금을 지불하지만, 교차점의 아래부분에서는 고임금부문(D)에서 저임금부문(C)보다도 오히려 더 낮은 임금을 지불한다. 비록, 고임금부문에서 人的資本의 蓄積이 없는 근로자에게 처음에는 저임금부문보다 더 낮은 임금을 지불하더라도, 그후에 인적자본이 축적됨에 따라서 더 높은 임금을 지불하므로, 勤勞者의 生涯에 걸친 所得(life-cycle earning)은 고임금부문에서 여전히 더 높다고 볼 수 있다.

결국 본연구에서의 高賃金部門은 勤勞者에게 生涯通算으로 高賃金を 지불하는 부문이라고 할 수 있다. 이와 같이 <圖 5>에서 A와 D를 포함한 부문이 職業經路(career path)를 통해 고임금을 보장받는 의미에서의 고임금부문이라고 한다면, 同一한 人的屬性에 대해서 높은 임금을 지불한다는 정의를 만족시키는 부문은 A부문이다. 다행히도 두 개념간에 차이가 나는 부문(D)이 전체의 7.2%에 불과하다. 다음의 二重 勞動市場의 構成에 관한 분석에서는 고임금부문을 원래의 정의에 따른 고임금부문(A+D)과는 별도로 고임금부문(A)만으로도 정의하여 비교하였지만, 그 결과에는 큰 차이가 없음을 밝혀 둔다.

이와같은 우리나라 二重勞動市場의 形態는 Dickens-Lang(1985a)이 같은 방법으로 분석하여 검정한 美國의 이중노동시장의 형태와 비교하여 상당한 차이를 보인다. 물론, 본연구와 Dickens-Lang (1985a)의 연구는 같은 範疇未定交替回歸分析을 이용하였지만 사용된 자료의 성격이 상당히 다르다는 점에 유의하여야 한다. 우리가 사용한 職種別 賃金實態

調査는 보다 다양한 統制變數(control variables)를 포함하고 있다는 장점이 있지만, 10인 이상의 사업체를 대상으로 하였기 때문에 低賃金部門이 過少代表되었을 가능성이 있는 반면에, Dickens-Lang(1985a)은 미국의 'Panel Study of Income Dynamics'으로부터 男性 家口主만을 대상으로 추출한 자료를 이용하였으므로, 가구조사라는 장점이 있지만 女性을 포함하지 않은 문제가 있다.

美國의 경우에 저임금부문(혹은 2차노동시장)이 전체표본의 12%에 불과하다. 또한, 低賃金部門의 人的資本에 대한 임금곡선의 기울기가 0에 가까워서 學歷 勤續 등의 증가에도 임금이 전혀 증가하지 않는다. 이렇게 볼 때 미국의 경우 저임금부문의 特殊性이 두드러지는 것이 우리나라의 二重勞動市場과의 큰 差異點이다. 우리나라 노동시장에서는 저임금부문과 고임금부문의 비율이 비슷하며, 저임금부문에서도 勤續年數나 學歷이 어느 정도 賃金引上에 기여하고 있는 것으로 나타난다. 다시 말하면, 미국에서는 소위 2차 노동시장이 전체노동시장에 있어서 특수한 한 부문인데 반하여, 우리나라의 경우는 이중노동시장이 전체 노동시장을 거의 균등한 수의 근로자들로 兩分하고 있으며, 人的資本에 대한 賃金構造도 미국처럼 두 부문간에 극단적으로 대비되지는 않는다.



〈圖 5〉 우리나라 二重勞動市場의 形態

IV. 二重勞動市場의 構成

本研究에서 이용한 方法論의 長點中 하나는 二重勞動市場의 구성을 事前的으로 규정

할 필요없이 추정결과로부터 事後的으로 볼 수 있다는데 있다. 이미 언급된 바와 같이, 이중노동시장 모형의 추정 결과로부터 個別勤勞者가 고임금부문에 속하는가의 與否를 판단할 수 있다. 이를 이용하면, 직종별 임금실태조사에서 확인될 수 있는 어떠한 변수들(모형의 추정에 이용되지 않은 변수들까지도 포함하여)에 대해서도 각 變數別로 高賃金部門에 속하는 근로자가 몇 %인지, 혹은 고임금부문이 變數別로 어떻게 구성되어 있는지를 계산할 수 있다.

本研究에서는 연령·성별·혼인상태·지역 등 人口統計的 特性, 학력 자격증 근속년수 타사경험년수 등 人的資本 特性, 산업대분류 산업소분류 사업체규모 기업체규모 등의 企業 特性, 이 외에도 職種, 勤務形態 및 勞組加入與否 등 다양한 변수에 따라서 고임금부문이 어떻게 구성되어 있는지를 고찰한다. 여기서 하나 주의할 점을 例를 들어서 설명하여 보자. 서울지역에 고임금부문의 비율이 높고 부산지역에서의 고임금부문의 비율이 낮다고 하여 반드시 부산지역의 立地條件이 서울지역보다 고임금부문에 적합하지 않다고 할 수는 없다. 오히려 서울지역에 부산지역보다 고임금부문의 비중이 높은 산업이 집중되어 있기 때문일 가능성이 많다. 다시 말하면, 地域別 高賃金部門 比率의 差異는 순수한 立地條件의 차이뿐만이 아니라 지역간의 산업이나 사업체 규모 등의 차이까지도 반영한다.

本研究의 <表 4>에서 <表 9>까지에서는 각 變數別로 高賃金部門의 構成이 나타나 있다. 각 표에서의 첫번째 행은 각 변수별로 구분할 때 해당 부문에서 고임금부문(A+D)에 속하는 근로자가 몇 %인지를 보여준다. 두번째 행에서는 고임금부문의 정의를 앞의 <圖 5>에서의 A+D 부문이 아닌 A부문만으로 정의하였을 때, 해당부문에서 고임금부문(A)에 속하는 勤勞者가 몇 %인지를 보여 준다. 세번째 행에서는 고임금 부문(A+D)의 근로자들중에서 각 變數別로 볼 때 해당 부문에 속하는 근로자가 몇 %인지를 알 수 있다. 각 행의 괄호안에는 1%표본으로 추정된 모형을 母集團에 그대로 적용시킨 결과들을 수록하였다.¹²⁾

먼저 <表 4>에서는 年齡·性別·婚姻狀態·地域 등 人口統計的 特性에 따른 이중노동시장의 구성을 볼 수 있다. 年齡階層別로는 18-29세의 연령계층이 다른 연령계층에 비하여 고임금부문의 비율이 단연 높다는 것을 알 수 있다. 이들 젊은 연령계층에서의 높은 고임금부문 비율은 30-34세의 연령층으로만 가도 급격히 떨어지는 것을 볼 수 있다. 고임금부문(A+D)과 저임금부문의 平均年齡을 비교해 보아도 각각 28.5와 35.0으로, 고임금부문이 훨씬 젊은 근로자들로 이루어져 있음을 알 수 있다. 결과적으로 全體 高賃金部門(A+D)勤勞者들의 60% 以上이 20-29세의 젊은 연령계층으로 이루어져 있다. 이는 우리

12) 여기서 母集團이란 職種別 賃金實態調査의 原資料로부터 倍率을 加重値로 하여 부풀린 것이다.

나라 勞動市場에 뚜렷한 年齡群效果(cohort effect)가 존재함을 보여준다. 최근에 生産職不足과 勞動組合의 活性化에 맞추어 勞動市場에 進入한 연령계층들이 그 以前에 노동시장에 진입하였던 연령계층들에 비하여 상대적으로 많이 고임금부문에 취업하였을 것이라는 해석이 가능하다. 年齡群效果와 같은 市場要因外에도, '생산직 근로자들을 젊게 가져가겠다'는 고임금부문 기업들의 人事·勞務管理 戰略이나 최근 젊은 연령층의 低賃金部門 忌避도 고임금부문이 젊은 근로자들로 구성되게 한 원인이라 생각된다.

性別 및 婚姻狀態別로 高賃金部門의 比率을 보면, 미혼남성·미혼여성·기혼남성·기혼여성의 순서를 보인다. 특히 표본의 모든 未婚男性이 고임금부문에 속할 정도로 미혼남성의 고임금부문 비율이 압도적으로 높게 나타난다. 未婚과 既婚에 따른 고임금부문 비율의 뚜렷한 차이는, 미혼자들의 평균연령이 기혼자들의 평균연령보다 훨씬 낮으므로, 앞에서 언급한 年齡群效果에 크게 起因하는 것으로 생각된다. 한편, 地域別로 볼 때는 서울지역에 고임금부문의 비율이 가장 높고 부산지역에서의 고임금부문의 비율이 가장 낮으며, 고임금부문 비율의 차이가 지역별로 상당히 크게 드러나고 있다. 앞에서 지적한 地域間 産業構造의 不均衡이 한 이유일 수 있다.

다음으로 <表 5>에서는 학력·자격증·근속년수·타사경험년수 등 人的資本 特性에 따른 二重勞動市場의 構成을 보여준다. 學歷別로 볼 때는 99.6%에 달하는 거의 대부분의 대졸이상의 학력자들이 고임금부문에 속하고 있다. 이는 學位만 있으면 고임금부문에 쉽게 진입할 수 있거나, 혹은 아예 저임금부문으로는 가려고 하지 않기 때문으로 해석된다. 한편, 技士 1,2級이나 技能士 1,2級の 資格證을 소지한 자들은 자격증이 없는 기능자들에 비해서 역시 고임금부문의 비율이 높은 것으로 나타났다. 그러나 學位에 비해서는 자격증이 따라 고임금부문 비율이 높아지는 정도가 크지 않아서, 우리 사회가 아직도 資格證이 아닌 學歷中心이라는 일반적인 관측을 확인할 수 있다.

勤續年數와 他社經驗年數別로 고임금부문의 비율을 비교하면 우리나라 二重勞動市場의 흥미있는 특징이 발견된다. 勤續年數別로는 1年 以下 勤續者中에서 고임금부문의 비율이 가장 높고, 근속이 높은 근로자들일수록 고임금부문에 속하는 비율은 점차 낮아진다. 따라서 高賃金部門의 平均勤續年數는 3.1년인데 비하여 저임금부문의 평균 근속년수가 4.9년으로 오히려 더 높다. 이와같이 근속년수와 고임금부문의 비율과의 負의 關係는 우리나라의 고임금부문에서 아직 長期勤續의 慣行이 확립되어 있지 않음을 보여준다. 물론 고임금부문에 젊은 근로자들이 많이 있으므로, 만약 이들이 앞으로 계속 근속할 것을 예상하면, 高賃金部門 勤勞者들의 期待勤續年數(eventual tenure)의 평균은 저임금부문 근로자들보다 클 수도 있을 것이다.¹³⁾ 그러나 1989년 현재 고임금부문의 근로자들이 저임금부문에 비하여 장기근속한다고 볼 수 없다. 한편, 他社經驗年數別로는 3-4年の 外部

經驗을 가진 근로자들이 고임금부문에 속하는 비율이 가장 높다. 이는 高賃金部門에서 中途採用이 一般化되어 있음을 나타낸다.

〈表 4〉 人口統計的 特性別 二重勞動市場의 構成

(單位:%)

	高賃金部門(A+D)의 比率	高賃金部門(A) 의 比率	全體 高賃金部門 (A+D)에서의 構成比
〈 全 體 〉	45. 5 (45. 1)	38. 2 (38. 3)	100. 0 (100. 0)
〈연령계층별〉			
- 17세	22. 2 (18. 3)	15. 1 (11. 5)	0. 9 (0. 7)
18 - 19	61. 4 (57. 8)	21. 4 (24. 3)	6. 9 (6. 3)
20 - 24	77. 8 (78. 2)	54. 7 (55. 1)	33. 5 (33. 2)
25 - 29	61. 2 (63. 1)	61. 2 (63. 1)	27. 3 (29. 2)
30 - 34	30. 0 (28. 5)	30. 0 (28. 4)	12. 0 (11. 8)
35 - 39	21. 2 (21. 5)	20. 8 (21. 0)	5. 7 (5. 9)
40 - 44	26. 7 (25. 3)	24. 5 (23. 1)	5. 7 (5. 1)
45 - 49	27. 7 (25. 9)	25. 3 (23. 6)	3. 9 (3. 9)
50 - 54	28. 5 (26. 8)	25. 0 (23. 9)	2. 7 (2. 5)
55 - 59	24. 5 (28. 8)	22. 5 (27. 1)	0. 8 (1. 1)
60 -	35. 6 (28. 0)	33. 9 (26. 8)	0. 7 (0. 5)
〈성별 및 혼인상태별〉			
미혼여성	66. 4 (66. 3)	38. 1 (39. 3)	34. 6 (33. 7)
기혼여성	19. 4 (20. 3)	13. 9 (14. 9)	4. 5 (4. 7)
미혼남성	100. 0 (99. 9)	100. 0 (99. 9)	37. 3 (39. 0)
기혼남성	22. 1 (20. 8)	22. 0 (20. 7)	23. 7 (22. 6)
〈지 역 별〉			
서울	55. 3 (53. 2)	47. 2 (46. 0)	35. 4 (37. 3)
부산	32. 2 (34. 1)	26. 9 (28. 2)	8. 4 (8. 8)
경기	46. 1 (45. 5)	37. 1 (38. 0)	22. 3 (21. 8)
경상도	43. 1 (42. 6)	37. 0 (35. 9)	18. 3 (18. 6)
강원·충청·전라·제주	40. 4 (39. 4)	33. 5 (33. 5)	15. 6 (13. 6)

註: 괄호안은 1% 표본으로 추정된 모형을 母集團에 적용시킨 결과이다.

13) 우리나라 근로자들의 期待動續年數에 관한 논의는 李大彰·成濟煥(1991)과 魚秀鳳·朴基性(1991)을 참조.

〈表 5〉 人的資源別 二重勞動市場의 構成

(單位:%)

	高賃金部門(A+D)의 比率	高賃金部門(A) 의 比率	全體 高賃金部門 (A+D)에서의 構成比
〈 全 體 〉	45. 5 (45. 1)	38. 2 (38. 3)	100. 0(100. 0)
〈학 력 별〉			
국졸이하	33. 4 (32. 5)	22. 5 (21. 6)	5. 9 (5. 6)
중 졸	12. 9 (12. 1)	12. 8 (12. 1)	7. 2 (6. 9)
고 졸	50. 3 (49. 9)	36. 8 (37. 4)	52. 4 (52. 4)
초대(전문)졸	43. 0 (43. 7)	42. 7 (43. 2)	5. 3 (5. 6)
대졸이상	99. 6 (99. 0)	99. 4 (98. 9)	29. 2 (29. 5)
〈자격증별〉			
단순 및 기타 근로자	26. 9 (24. 6)	21. 9 (20. 5)	3. 6 (3. 3)
수습근로자	43. 0 (45. 0)	25. 2 (32. 7)	1. 5 (1. 5)
자격증 없는 기능자	36. 3 (35. 9)	27. 7 (28. 2)	34. 0 (33. 2)
기타공인면허자격증 소지자	16. 7 (14. 4)	16. 7 (14. 2)	3. 3 (2. 9)
기능사보	13. 3 (35. 5)	13. 3 (34. 2)	0. 1 (0. 2)
기능사 1,2급	44. 9 (43. 4)	43. 5 (42. 2)	3. 2 (3. 8)
기사 1,2급	71. 0 (73. 9)	71. 0 (73. 9)	2. 3 (2. 4)
해당없음	66. 1 (66. 0)	57. 6 (57. 4)	52. 1 (52. 7)
〈근속년수별〉			
1년 이하	60. 3 (57. 8)	43. 3 (42. 2)	23. 8 (22. 9)
1 - 2	53. 3 (52. 5)	40. 9 (41. 3)	36. 1 (36. 5)
3 - 4	42. 3 (43. 9)	40. 0 (41. 5)	17. 8 (18. 7)
5 - 9	34. 8 (33. 7)	34. 8 (33. 6)	15. 1 (14. 8)
10-14	26. 5 (25. 5)	26. 5 (25. 5)	5. 0 (4. 6)
15-19	25. 7 (27. 3)	25. 7 (27. 3)	1. 5 (1. 5)
20-	30. 0 (36. 6)	28. 8 (35. 3)	0. 8 (1. 0)
〈타사경험년수별〉			
1년 이하	64. 4 (66. 4)	33. 7 (36. 7)	9. 1 (8. 5)
1 - 2	70. 8 (70. 6)	45. 9 (46. 6)	24. 0 (23. 5)
3 - 4	73. 5 (73. 5)	66. 6 (66. 5)	17. 4 (18. 6)
5 - 9	53. 3 (53. 7)	52. 6 (53. 3)	29. 9 (30. 4)
10-14	26. 4 (25. 6)	26. 4 (25. 5)	8. 5 (8. 4)
15-19	16. 5 (14. 7)	16. 3 (14. 6)	3. 6 (3. 2)
20-	19. 8 (18. 9)	16. 4 (15. 7)	7. 5 (7. 4)

註: 괄호안은 1% 표본으로 추정된 모형을 母集團에 適用시킨 결과이다.

産業別 高賃金部門의 構成은 産業大分類에 따라서는 <表 6>에서, 産業小分類에 따라서는 <表 7>에서 볼 수 있다. 産業大分類別로는 고임금부문의 비율이 사회 및 개인서비스업에서 가장 높고, 그 다음으로 도·소매 및 음식숙박업에서의 비율이 높다. 사회 및 개인서비스업이나 도·소매 및 음식숙박업은 서비스산업중에서도 最終的인 需要部門을 담당하는 소위 '最終需要依存型 서비스産業'으로 분류된다. 그 다음으로는 금융·보험·부동산 및 사업서비스업, 건설업, 전기·가스 및 수도사업 등 다른 산업부문을 지원하는 '企業需要依存型 서비스産業'에서의 고임금부문의 비율이 높다. 반면에 제조업, 광업, 운수·창고 및 통신업등의 산업에서는 고임금부문의 비율이 낮은 것으로 나타났다. 이와 같이 産業大分類別로 고임금부문 비율의 차이가 강하게 나타나고 있다. <表 7>에서는 産業小分類別로 고임금부문의 구성이 어떠한가를 보여주고 있다. 産業大分類別로 보았을 때 제조업 전체의 고임금부문의 비율이 낮은 편이지만, 産業小分類別로 製造業을 나누어 보면 고임금부문의 비율이 全體 産業의 平均을 上廻하는 산업들이 많음을 볼 수 있다. 이들 산업들은 산업용 화학물 제조업, 기타 화학제품제조업, 석유정제업, 전기기계기구제조업, 운수장비제조업, 과학계측 및 조정용기 제조업 등이다. 반면에 제조업중에서 담배제조업, 신발제조업, 섬유제조업, 나무 및 나무와 콜크제품제조업, 가구 및 장치제조업, 종이 및 종이제품제조업 등은 고임금부문의 비율이 낮은 산업으로 분류된다. 이처럼 제조업내에서도 산업소분류별로 高賃金部門 比率의 뚜렷한 차이를 보인다.

<表 6> 産業大分類別 二重勞動市場의 構成

(單位: %)

	高賃金部門(A+D)의 (A+D)의 比率	高賃金部門(A) (A)의 比率의 比率	全體 高賃金部門 (A+D)에서의 構成比
< 전 체 >	45. 5 (45. 1)	38. 2 (38. 3)	100. 0(100. 0)
광업	32. 1 (25. 3)	29. 4 (23. 3)	1. 2 (0. 7)
제조업	43. 6 (43. 6)	35. 0 (35. 7)	59. 3 (60. 1)
전기·가스 및 수도사업	45. 1 (44. 7)	41. 2 (42. 6)	0. 8 (0. 8)
건설업	50. 0 (45. 2)	46. 2 (42. 2)	3. 9 (2. 8)
도·소매 및 음식숙박업	58. 2 (60. 0)	49. 1 (51. 2)	7. 9 (8. 4)
운수,창고 및 통신업	25. 8 (21. 7)	24. 1 (19. 7)	5. 4 (4. 7)
금융·보험·부동산및사업서비스업	52. 8 (55. 4)	44. 6 (47. 5)	10. 0 (10. 1)
사회 및 개인서비스업	68. 0 (65. 4)	62. 9 (60. 8)	11. 6 (12. 3)

註: 괄호안은 1% 표본으로 추정된 모형을 전체표본에 적용시킨 결과이다.

〈表 7〉 産業小分類別 二重勞動市場의 構成

(單位:%)

	高貨金部門(A+D)의 의 比率	高貨金部門(A) 의 比率의 比率	全體 高貨金部門(A+D) 에서의 構成比
〈 전 체 〉	45. 5 (45. 1)	38. 2 (38. 3)	100. 0(100. 0)
석탄광업	32. 3 (27. 8)	29. 0 (25. 7)	1. 0 (0. 7)
금속광업	28. 6 (24. 8)	28. 6 (23. 3)	0. 1 (0. 0)
기타광업	33. 3 (11. 9)	33. 3 (11. 1)	0. 1 (0. 1)
식료품제조업	39. 8 (43. 6)	29. 2 (33. 8)	3. 0 (2. 7)
음료품제조업	58. 8 (43. 3)	50. 0 (35. 2)	0. 7 (0. 3)
담배제조업	16. 7 (12. 7)	0. 0 (11. 4)	0. 0 (0. 0)
섬유제조업	33. 8 (33. 1)	25. 4 (23. 8)	7. 0 (6. 7)
의복제조업(신발제외)	36. 7 (33. 7)	28. 3 (25. 5)	4. 2 (3. 6)
가죽,대용가죽및 모피제품제조업	33. 9 (41. 4)	30. 7 (34. 3)	0. 7 (0. 9)
신발제조업	28. 8 (36. 0)	23. 2 (28. 2)	1. 9 (2. 2)
(성형고무 및 플라스틱제외)			
나무 및 나무와 콜크제품제조업	27. 3 (25. 7)	25. 5 (21. 7)	0. 5 (0. 4)
가구 및 장치제조업,금속가구제외	26. 7 (37. 0)	26. 7 (32. 6)	0. 4 (0. 5)
종이 및 종이제품제조업	33. 3 (35. 7)	28. 8 (29. 8)	0. 7 (0. 9)
인쇄,출판 및 관련산업	46. 2 (45. 6)	39. 6 (39. 9)	1. 4 (1. 4)
산업용 화학물제조업	53. 0 (48. 1)	45. 5 (44. 0)	1. 2 (0. 9)
기타 화학제품제조업	69. 2 (63. 9)	57. 4 (50. 8)	3. 9 (2. 5)
석유정제업	56. 0 (58. 5)	52. 0 (56. 2)	0. 5 (0. 3)
기타석유 및 석탄제품제조업	27. 3 (26. 3)	18. 2 (25. 1)	0. 1 (0. 1)
고무제품제조업	33. 0 (39. 0)	31. 8 (33. 6)	1. 0 (1. 0)
달리분류되지 않은 플라스틱제품 제조업	47. 2 (48. 0)	39. 8 (41. 8)	1. 9 (1. 9)
도기,자기 및 토기제조업	20. 6 (25. 9)	14. 7 (21. 9)	0. 2 (0. 2)
유리 및 유리제품제조업	39. 1 (39. 9)	34. 8 (34. 2)	0. 6 (0. 3)
기타비금속광물제품제조업	27. 7 (30. 3)	26. 6 (27. 5)	0. 9 (1. 1)
제1차 철강산업	34. 2 (34. 3)	32. 9 (32. 4)	0. 9 (1. 0)
제1차 비철금속산업	38. 1 (40. 7)	38. 1 (37. 7)	0. 3 (0. 5)
조립금속제품제조업	37. 5 (39. 2)	31. 6 (35. 1)	3. 4 (3. 7)
기계제조업	46. 7 (44. 9)	43. 0 (40. 5)	3. 8 (4. 5)
전기기계기구제조업	61. 8 (59. 3)	43. 7 (45. 3)	13. 1 (13. 7)
운수장비제조업	50. 8 (50. 4)	47. 1 (47. 5)	4. 1 (5. 4)
과학계측 및 조정용기계제조업	59. 1 (59. 5)	42. 4 (47. 3)	1. 3 (1. 1)
기타제조업	42. 3 (42. 6)	30. 3 (33. 4)	2. 0 (2. 1)
전기·가스 및 증기업	45. 1 (44. 7)	41. 2 (42. 6)	0. 8 (0. 8)

계 속

계 속

	高賃金部門(A+D)의 의 比率	高賃金部門(A) 의 比率의 比率	全體 高賃金部門 (A+D)에서의 構成比
종합건설업	55. 5 (53. 0)	50. 3 (49. 9)	2. 8 (2. 0)
전문직별 건설업	39. 5 (33. 2)	38. 3 (30. 5)	1. 1 (0. 8)
도매업	55. 8 (64. 3)	47. 2 (54. 4)	3. 6 (4. 1)
소매업	69. 2 (63. 1)	55. 1 (52. 8)	2. 4 (2. 6)
음식 및 숙박업	51. 4 (48. 2)	46. 7 (43. 5)	1. 8 (1. 7)
육상운수업	21. 7 (17. 6)	19. 8 (16. 1)	3. 5 (2. 8)
수상운수업	44. 4 (41. 4)	41. 7 (35. 3)	0. 5 (0. 4)
항공운수업	76. 9 (61. 0)	76. 9 (57. 0)	0. 7 (0. 5)
운수관련서비스업	50. 0 (33. 8)	43. 8 (28. 9)	0. 3 (0. 5)
통신업	20. 0 (18. 1)	20. 0 (17. 8)	0. 4 (0. 4)
금융업	53. 7 (58. 8)	43. 8 (50. 0)	5. 6 (4. 8)
보험업	88. 6 (85. 5)	84. 1 (68. 6)	1. 3 (1. 4)
부동산업	17. 0 (25. 3)	14. 9 (22. 1)	0. 3 (0. 5)
사업서비스업	51. 7 (52. 8)	44. 2 (46. 9)	2. 9 (3. 3)
위생 및 유사서비스업	5. 6 (21. 9)	0. 0 (16. 1)	0. 0 (0. 2)
사회서비스업	73. 3 (72. 2)	68. 1 (67. 5)	10. 7 (10. 7)
오락 및 문화서비스업	72. 0 (56. 6)	68. 0 (51. 6)	0. 6 (0. 7)
개인 및 가사서비스업	27. 3 (38. 1)	24. 2 (34. 5)	0. 3 (0. 7)

註 : 괄호안은 1% 표본으로 추정된 모형을 전체표본에 적용시킨 결과이다.

〈表 8〉에서는 事業體(establishment)規模와 企業(firm)規模에 따라서 고임금부문이 어떻게 구성되어 있는지를 보여주고 있다.¹⁴⁾ 300인 以上 사업체에서의 고임금부문 비율은 10-299인 규모의 사업체보다도 약간 높은 것으로 나타나며, 企業規模가 커질수록 高賃金部門 比率이 비록 큰 정도는 아니지만 높아지는 것도 확인된다. 특히 제조업만 볼 경우에는 기업규모에 따른 고임금부문비율의 차이가 보다 크게 확인된다. 이와같이 산업에 따른 고임금부문의 차이에 비하여 相對的으로 크지는 않지만, 事業體나 企業의 規模에 따라서 고임금부문비율의 차이가 확인된다.

14) 하나의 기업이 위치적으로 떨어져 있는 여러 사업체들을 가지고 있는 경우가 많으므로, 사업체 규모와 기업규모는 구별되어야 한다. Brown-Medoff(1989)는 美國의 勞動市場에서 사업체규모와 기업체규모가 임금에 대하여 각기 독립적인 영향을 미친다는 것을 보였다.

〈表 8〉 事業體 및 企業規模別 二重勞動市場의 構成

(單位:%)

	高賃金部門(A+D)의 의 比率	高賃金部門(A) 의 比率의 比率	全體 高賃金部門 (A+D)에서의 構成比
〈 全 體 〉	45. 5 (45. 1)	38. 2 (38. 3)	100. 0(100. 0)
〈사업체 규모별〉			
10 - 299인	43. 1 (42. 8)	36. 9 (36. 8)	58. 6 (60. 0)
300인 이상	49. 5 (49. 0)	40. 4 (40. 9)	41. 4 (40. 1)
〈기업 규모별〉			
10 - 299인	42. 5 (41. 9)	36. 3 (36. 1)	52. 1 (53. 4)
300 - 4,999인	48. 8 (49. 1)	40. 0 (40. 7)	38. 9 (37. 9)
5,000인 이상	52. 1 (50. 5)	43. 3 (43. 6)	9. 0 (8. 7)
〈 製 造 業 〉	43. 6 (43. 6)	35. 0 (35. 7)	100. 0(100. 0)
〈사업체 규모별〉			
10 - 299인	40. 1 (40. 8)	33. 3 (34. 1)	49. 0 (54. 1)
300인 이상	47. 5 (47. 4)	36. 9 (37. 9)	51. 0 (45. 9)
〈기업 규모별〉			
10 - 299인	39. 8 (40. 2)	32. 9 (33. 6)	46. 5 (50. 7)
300 - 4,999인	46. 2 (46. 3)	36. 0 (36. 6)	44. 7 (40. 0)
5,000인 이상	55. 4 (55. 5)	44. 9 (46. 7)	8. 8 (9. 4)

註 : 괄호안은 1% 표본으로 추정된 모형을 전체표본에 적용시킨 결과이다.

〈表 9〉에는 職種, 勤務形態 및 勞組加入與否에 따른 고임금부문의 구성이 나타나 있다. 먼저 직종별로 보면, 전문기술 및 관련직 종사자와 행정 및 관련사무직 종사자, 판매종사자, 사무 및 관련직종사자 등의 고임금부문 비율이 서비스종사자나 생산 및 관련직종사자, 운수장비운전자 및 단순노무자의 고임금부문 비율보다 높은 것으로 나타난다. 勤務形態別로는 正常勤務制 勤勞者(full time)의 고임금부문 비율이 時間制 勤勞者(part time)의 고임금부문보다도 더 높은 것을 볼 수 있다. 勞組加入 與否別로는 큰 차이는 없지만 勞組에 가입한 근로자들의 高賃金部門 比率이 그렇지 않은 근로자들보다 약간 높은 것으로 나타난다.

〈表 9〉 職種 및 其他特性別 二重勞動市場의 構成

(單位: %)

	高賃金部門(A+D)의 比率	高賃金部門(A) 의 比率	全體 高賃金部門 (A+D)에서의 構成比
〈 全 體 〉	45. 5 (45. 1)	38. 2 (38. 3)	100. 0(100. 0)
〈 職 種 別 〉			
전문기술 및 관련직종사자	78. 6 (79. 4)	76. 4 (77. 6)	15. 4 (15. 9)
행정 및 관련사무직	67. 0 (60. 3)	66. 7 (59. 9)	6. 3 (5. 7)
사무 및 관련직종사자	60. 0 (61. 0)	49. 1 (49. 7)	31. 4 (32. 5)
판매종사자	80. 0 (75. 7)	60. 0 (57. 3)	2. 5 (2. 3)
서비스종사자	28. 5 (25. 0)	22. 9 (20. 9)	3. 0 (2. 7)
생산 및 관련직종사자 운수 장비운전사 및 단순노무자	33. 2 (32. 7)	26. 2 (26. 5)	41. 3 (40. 9)
〈 근무형태별 〉			
시간제근무(Part time)	38. 3 (37. 1)	32. 2 (32. 1)	4. 6 (4. 7)
정상근무제(Full time)	45. 9 (45. 6)	38. 5 (38. 7)	95. 4 (95. 3)
〈 노조가입여부별 〉			
가 입	47. 5 (46. 7)	40. 3 (39. 6)	50. 1 (50. 9)
미 가 입	43. 7 (43. 5)	36. 2 (37. 0)	49. 9 (49. 1)

註 : 괄호안은 1% 표본으로 추정된 모형을 전체표본에 적용시킨 결과이다.

人口統計的 特性, 人的資本 特性, 企業 特性 등에 따른 二重勞動市場의 構成에 관한 結果들은 다음과 같이 요약될 수 있다. 勞動供給 側面에서 보면, 고임금부문의 비율은 學歷이 높을수록, 未婚男性일수록, 20代 年齡層일수록, 勤續年數가 낮을수록, 他社經驗年數가 어느 정도(3~4년) 될수록 높게 나타났다. 勞動需要 側面에서는, 고임금부문의 비율이 最終需要依存型 서비스産業에서 가장 높고, 製造業내에서는 산업용 化學물 製造業, 기타 化學제품제조業, 석유정제業, 전기기계기구제조業, 운수장비제조業, 과학계측 및 조정용 기계제조業 등이 높다. 또한, 事業體 規模 및 企業體 規模가 클수록 고임금부문 비율이 다소 높아지며, 특히 製造業만의 경우에는 기업규모가 커질수록 고임금부문 비율이 보다 큰 폭으로 높아지는 것이 확인된다.

이러한 우리나라 二重勞動市場의 構成에 관한 結果는 미국의 노동시장에 대한 Dickens- Lang(1985a, 1985b)의 결과와는 상당한 차이를 보인다. 먼저 勞動供給 側面에서 보면, 美國에서는 저임금부문 비율이 백인보다는 유색인, 中年層(25-59세)보다는 低年齡

層(25歲以下)이나 高年齡層(60歲以上)들이, 기혼자보다는 미혼자들이 높은 것으로 보고되었다. 이에 비하여, 우리나라의 二重勞動市場은 고임금부문이 20代年齡層에 집중되어 있고 未婚男性의 고임금비율이 높은 것이 두드러진다. 또한 미국에서도 물론 학력이 높을수록 고임금부문의 비율이 높아지지만 우리나라처럼 학력에 따라서 고임금부문의 비율이 급격한 차이를 보이지는 않는다.

勞動需要 側面에서도 二重勞動市場의 구성은 兩國間에 뚜렷한 차이를 보인다. 美國에서는 飲食業(Eating & Drinking Places, Liquor STRS), 小賣業(Retail), 娛樂 및 餘暇서비스업(Entertainment & Recreational Services), 事業 및 補修 서비스업(Business & Recreational Services) 等, 일반적으로 우리가 最終需要依存型으로 분류한 서비스산업에서 저임금부문의 비율이 가장 높게 나타났다. 이에 반하여 우리나라의 이중노동시장에서는 最終需要依存型 서비스산업에서 오히려 고임금부문의 비율이 다른 산업에 비하여 가장 높아서 뚜렷한 對比를 보인다.

V. 二重勞動市場의 特性

앞의 實證分析에서는 우리나라의 勞動市場이 二重勞動市場이며 그 형태와 구성이 어떠한 지를 보였다. 그러면, 이와 같이 실증적으로 밝혀진 二重勞動市場은 우리나라의 人力需給狀況이나 賃金決定過程과는 어떻게 연결되며, 최근의 노동시장에서의 충격과 이에 따른 노동시장의 변화와는 어떠한 관계를 가지는가? 本章에서는 이에 대한 論議를 통하여 우리나라 이중노동시장의 특성을 究明하고자 한다.

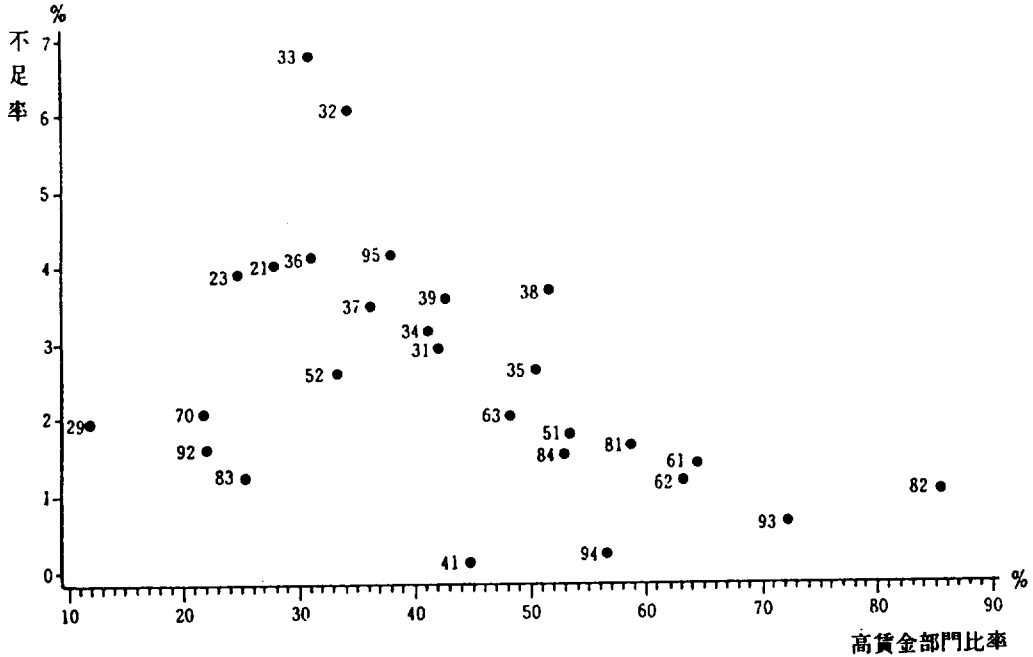
1989년 현재 人力需給狀況에서 주목되는 것은 企業間 人力需給不一致 현상이다. 섬유, 의복 등의 산업에서는 인력이 모자라서 기계를 멈추어야 할 지경인데도, 운수장비업이나 서비스업에서는 인력확보에 어려움을 겪지 않을 뿐만 아니라 超過雇傭狀態인 기업도 많다. 이와 같이 '市場의 清算(market clearance)'이 이루어지지 않는, 企業間의 人力需給不一致 現狀은 單一勞動市場 理論으로는 설명하기 힘들다.

新古典學派의 單一勞動市場 理論에서는 同一한 학력과 경력 등의 人的 資本屬性을 가진 者는 어떠한 업체에 고용되는가에 관계없이 동일한 임금을 받는다고 상정한다. 왜냐하면 勞動市場이 하나일 경우에, 높은 임금을 주는 기업이 있다면 지원자들이 많이 몰려서 그 기업의 임금이 낮아져, 설령 기업의 이윤이 아무리 높더라도 근로자가 다른 기업

에서 받을 수 있는 임금인 '機會賃金(opportunity wage)' 以上の 賃金을 줄 이유는 없다는 것이다. 이처럼 동일한 속성을 가진 근로자에 대해서 '一物一價'가 지켜지므로, 需給不一致는 시장의 힘에 의하여 해소된다.

이에 비하여 二重勞動市場 理論은 企業間 人力需給不一致를 直接的으로 설명한다. 二重勞動市場에서는 근로자의 동일한 속성에 대해서도 고임금부문에 저임금부문보다도 높은 임금을 지불하므로, 저임금부문의 근로자들의 대부분이 저임금부문에 非自發的으로 남아있으며 고임금부문으로 옮기기를 희망한다. 저임금부문의 근로자들이 고임금부문으로 가고자 할 경우에는 '줄을 서서 기다려야'한다. 즉, 고임금부문의 일자리는 市場原理에 의하여 充員되는 것이 아니라 기본적으로 配給되어 진다. 이러한 이중노동시장에서 總量的인 인력부족이 있을 경우, 저임금부문으로 인력부족이 집중되는 것은 당연한 결과이다. 따라서 고임금부문은 인력확보에 어려움이 없는데도 불구하고 저임금부문은 인력이 부족하게 된다.

二重勞動市場 理論이 예측하는 바와 같이 인력부족이 저임금부문에 집중되어 있음은 <圖 6>에서도 확인된다. <圖 6>에서는 產業中分類別로 高賃金部門比率과 不足率과의 관계를 보여주고 있다. 여기서 각 產業의 高賃金部門比率은 앞의 실증분석에서 1% 표본으로 추정된 모형을 모집단에 적용시킨 高賃金部門比率(A+D)을 이용하였고, 不足率은 1989年 雇傭展望調查報告書를 참조하였다. 그림에 나타난 숫자는 산업분류번호를 나타낸다. <圖 6>은 產業中分類別로 高賃金部門比率과 不足率 사이에 逆의 相關關係(相關係數 = -0.430)가 있음을 보여 준다. 즉, 高賃金部門의 比率이 높은 產業일수록 不足率이 낮아서 인력확보의 어려움이 없음을 보여 준다. 一例로, 高賃金部門의 비율이 85.5%로 가장 높은 保險業(산업분류번호: 82)의 경우에는 不足率이 1.04%로 인력이 거의 부족하지 않음을 알 수 있다. 반면에 高賃金部門의 比率이 낮은 產業은 不足率이 높아 人力難을 겪고 있음을 볼 수 있다. 高賃金部門比率이 34%에 불과해서 低賃金部門이 상대적으로 많은 섬유, 의복 및 가죽산업(산업분류번호: 32)의 경우에는, 不足率이 6.04%에 달한다. 이처럼 1989년 현재 우리나라의 勞動市場이 清算되지 않고 人力需給不一致를 보이는 것은 우리 노동시장이 單一市場 이 아니라 二重勞動市場이기 때문이다.



〈圖 6〉 産業中分類別 高貨金部門比率과 不足率

다음으로, 二重勞動市場이 賃金決定에 시사하는 바는 무엇인지를 보자. 單一勞動市場理論은 동일한 속성을 가진 근로자의 임금은 그 근로자의 機會賃金 水準에서 동일하게 결정됨을 상정하는 반면, 二重勞動市場에서는 동일한 속성의 근로자에게도 고임금부문에 속하는가의 여부에 따라서 임금수준이 다르다는 것에 주목한다. 그러면, 동일한 속성의 근로자에게 高貨金部門에서는 왜 低貨金部門보다 높은 賃金を 지불하는가? 이에 대한 最近의 理論的 解析은 렌트配分(rent sharing), 本人-代理人問題(principal-agency problems), 賃金慣行(wage norms)의 세가지로 분류될 수 있다.¹⁵⁾

렌트配分模型은 事業主와 勞動組合사이에서 團體交渉을 통하여 기업의 렌트(rent)가 配分되는 과정을 통하여 賃금이 결정된다고 본다. 여기서 기업의 렌트란 기업의 總收入(total revenue)에서 근로자의 機會賃金を 뺀 값이다. 이 모형에 따르면 勤勞者 1人當 렌트가 높은 기업일수록, 혹은 노동조합의 交渉力이 강할수록, 그 기업의 근로자들이 누리는 '임금프리미엄(wage premium)'¹⁶⁾이 높아진다. 뿐만 아니라 설령 노동조합이 조직되지

15) Dickens-Lang(1988)을 參照.

16) 임금프리미엄이란 근로자가 실제로 받는 임금에서 근로자의 機會賃金(opportunity wage)를 뺀 값이다.

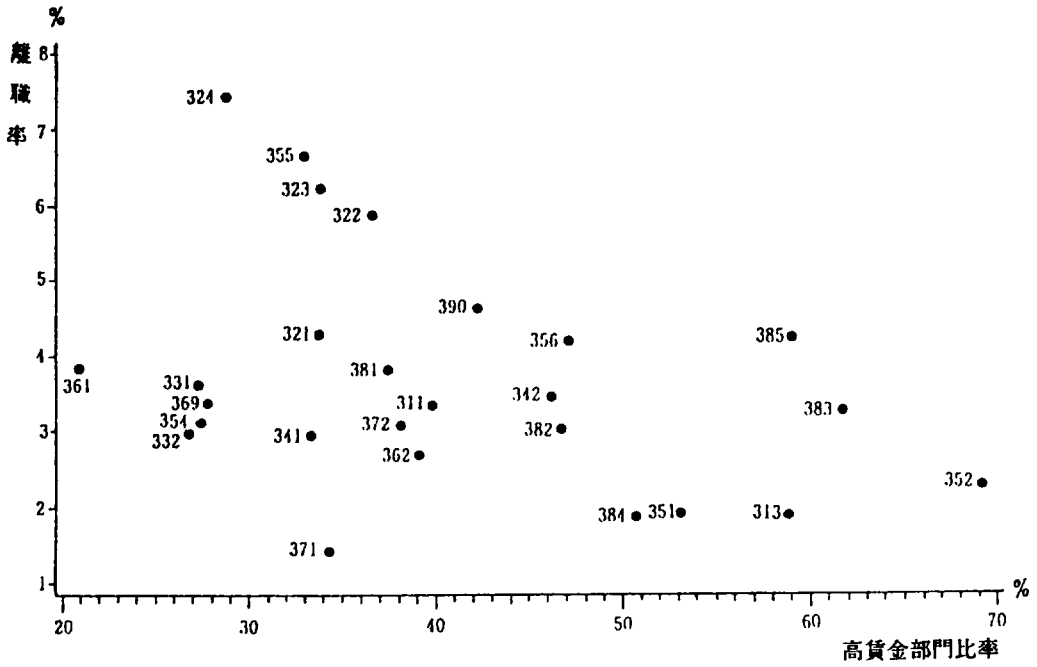
않더라도 소위 勞組의 威脅效果(threat effect)가 큰 기업에서는 높은 임금이 제공될 수 있다는 점을 이 모형은 설명 한다.

이 모형은 특히 1987년 以後에 活性化된 勞組運動에 비추어 볼 때, 앞에서의 실증분석 결과와 부합하는 점이 많다. 1987년 以後의 勞組運動은 製造業內에서는 產業別로는 重化學工業, 規模別로는 大企業 中心으로 이루어 졌다. 이는 제조업중에서는 운수장비업 등의 중화학공업에서 고임금부문의 비율이 높다는 것을 보여준 앞의 실증분석과 일치한다. 또한, 앞에서는 금융업과 같은 서비스업의 고임금부문비율이 단연 높은 것을 보았는데, 이는 우리나라 產業構造가 서비스업이 다른 산업에 비하여 상대적으로 國際競爭에 덜 노출되어 있어서 렌트가 높게 되어 있다는 점과 부합된다.

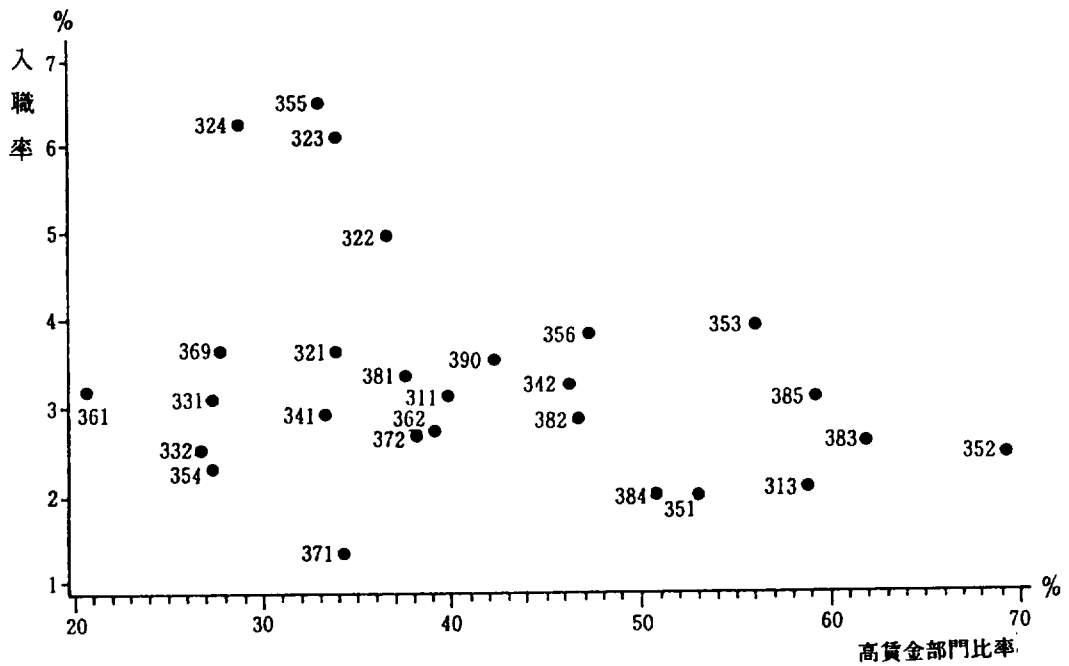
賃金決定에 있어서 本人-代理人模型은 事業主가 勤勞者들의 勤務怠慢(shirking), 缺勤, 離職 등을 낮추거나, 作業勞力(work effort)을 높이기 위하여 근로자의 機會賃金보다 높은 임금을 준다고 설명한다. 이와 관련해서 最近 우리나라 大企業이 效率性 賃金(efficiency wage)을 지불한다는 Amsden(1991)의 관측은 주목할 만 하다. 또한, 賃金決定에 있어서 賃金慣行의 役割은 勞動市場에서의 慣習이나 制度의 重要性을 강조하는 理論에서 많이 언급된다. 특히 賃金慣行은 부문간의 賃金隔差가 한번 굳어지면 좀처럼 변하지 않는 相對賃金の 硬直性을 유용하게 설명한다. 일반적으로, 고임금부문에서 동일한 속성의 근로자에게 저임금부문보다 높은 임금을 지불하는데에는 앞에서 제시한 여러 要因들이 복합되어 있다고 보아야 할 것이다.

이와 같이 고임금부문에서의 근로자들이 저임금부문보다 높은 임금프리미엄을 누리고 있음은 고임금부문을 많이 포함한 산업일수록 근로자들의 離職率이 낮다는 발견으로도 간접적으로 확인된다. <圖 7>에서는 製造業의 產業小分類別 高賃金部門比率과 離職率과의 관계를 보여준다. 여기서 각 產業의 高賃金部門比率は 앞의 실증분석에서의 高賃金部門比率(A+D)을 이용하였고, 離職率은 1989年 每月勞動統計調查報告書의 年平均 離職率을 사용하였다.¹⁷⁾ 그림에 나타난 숫자는 산업분류번호를 나타낸다. <圖 7>은 製造業內에서 產業小分類別로 高賃金部門比率과 離職率 사이에 逆의 相關關係(相關係數 = -0.364)가 있음을 보여 준다.

17) 여기서 女性 事務職의 이례적인 높은 退職 解雇者數를 보인 石油精製業(353)은 제외하였다.



〈圖 7〉 製造業의 産業小分類別 高貨金部門比率斗 離職率



〈圖 8〉 製造業의 産業小分類別 高貨金部門比率斗 入職率

一例로, 제조업에서 高賃金部門의 비율이 69.2%로 가장 높은 其他化學製品製造業(산업분류번호: 352)의 경우에는 離職率이 2.23%로 상당히 낮음을 알 수 있다. 우리나라에서는 解雇와 같은 非自發的인 勞動移動이 전체 노동이동에서 차지하는 비중이 매우 낮은 것으로 알려져 있으므로,¹⁸⁾ 高賃金部門이 높은 產業에서의 낮은 이직률은 근로자들이 일단 고임금부문에 채용되면 높은 임금프리미엄을 포기하지 않으려고 한 직장에 勤續한다고 해석할 수 있다.

한편, 高賃金部門에서는 근로자들의 離職率이 낮아짐에 따라서 근로자들을 外部에서 채용할 필요성이 줄어들어 入職率도 낮아진 것으로 보인다. <圖 8>에서는 製造業의 產業小分類別 高賃金部門比率과 入職率과의 관계를 보여준다. 앞에서와 마찬가지로, 각 產業의 高賃金部門比率은 앞의 실증분석에서의 高賃金部門比率(A+D)을 이용하였고, 入職率은 1989年 每月勞動統計調查報告書의 年平均 入職率를 사용하였다. 그림에 나타난 숫자는 산업분류번호이다. <圖 7>은 製造業內에서 產業小分類別로 高賃金部門比率과 入職率 사이에 逆의 相關關係(相關係數 = -0.305)가 있음을 보여 준다. 이렇게 볼 때 高賃金部門 勤勞者들의 流動性(mobility)은 低임금부문에 비하여 낮음을 알 수 있다. 이처럼 高賃金部門에서 外部 勞動市場과의 流動性이 낮은 것은 우리나라 勞動市場이 勞動移動에 있어서도 高賃金部門과 低賃金部門으로 分離되어 있음을 보여준다.

그러면, 二重勞動市場은 우리나라 勞動市場의 동태적인 變化와는 어떠한 관계를 가지는가? 本研究에서는 1989년의 자료만으로 분석하였기 때문에,¹⁹⁾ 노동시장의 변화를 직접적으로 관찰할 수는 없었다. 하지만, 실증분석에서 밝혀진 二重勞動市場의 橫斷面的인 특성을 통해서도 노동시장의 변화에 대한 類推가 가능한 부분이 있다. 여기에 기존의 연구들과 기타 통계자료들을 이용하여, 우리나라의 노동시장이 어떻게 二重化되었고 앞으로 어떻게 바뀌어 갈 것인가를 論議하고자 한다.

먼저, 우리나라 勞動市場이 勞動需要 側面에서 企業別로 二重化된 것은 1989年을 기준으로 할 때 최근에 일어난 것으로 보인다. 우리나라 勞動市場의 分斷에 관한 기존의 분석은 주로 勞動供給 側面에서 우리나라 勞動市場이 分斷되어 있음을 보였다.²⁰⁾ 1978년과 1980년의 자료를 주로 이용한 李孝秀(1984)는 勞動市場이 學歷과 性에 의하여 分斷되어 있음을 보였고, 1983년까지의 자료를 이용한 金炯基(1988)는 職種(大分類)과 性에 의하여 分斷되었다고 지적하였다. 특히, 金炯基(1988)는 생산노동자의 경우에 기업별 分斷현상이

18) 魚秀鳳·朴基性(1991) 參照.

19) 本研究에서 이용한 Dickense-Lang의 方法論은 比較靜學(comparative statics)的인 분석을 하는데는 한계가 있다.

20) 勞動需要 側面에서의 勞動市場의 分斷을 論한 最近의 研究로는 曹尤鉉(1991)을 參照.

기본적으로 나타나지 않는다고 결론지었다. 따라서, 이들의 분석과 本研究의 實證分析을 종합하면, 우리나라 노동시장이 勞動需要 側面에서 二重化된 것은 1989년으로부터 최근의 일이라고 할 수 있다.

앞의 論議를 보다 구체적으로 뒷받침할 수 있는 근거는 本研究의 실증분석에서 밝혀진 二重勞動市場의 橫斷面的인 특성들이다. 우리는 고임금부문의 비율이 未婚男性일수록, 20代年齡層일수록, 勤續年數가 낮을수록, 他社經驗年數가 어느정도(3-4년) 될수록 높게 나타남을 보았다. 만약 노동시장이 노동수요 측면에서 기업별로 분단된 현상이 오래전부터 지속되었다면, 고임금부문의 구성이 이와 같이 이루어지지 않을 것이다. 왜냐하면, 고임금부문의 기업에 속한 근로자들은 저임금부문보다 높은 임금프리미엄을 잃어버리지 않기 위해 한 기업에서 근속하게 될 것이므로, 노동수요 측면에서의 노동시장의 이중화가 오래전부터 지속되었다면, 고임금부문은 20代보다는 30-40代, 短期勤續者보다는 長期勤續者들로 구성되어야 하기 때문이다.

다음으로, 勞動需要側面에서의 二重化가 오래되지 않았다는 것은 賃金隔差類型이나 離職率의 變化推移로도 확인된다. 李周浩(1992b)는 1979년, 1984년, 1989년의 임금격차를 비교하였는데, 製造業內에서의 産業小分類別 賃金隔差는 1979년에 비해 1984년은 감소하였지만 1989년에는 1984년보다 확대되었음을 보였다. 또한, 事業體規模別 賃金隔差는 1979년에서 1989년까지 꾸준히 확대되었지만, 1984년부터 1989년까지의 變化幅이 1979년에서 1984년까지보다도 월등히 큼을 보였다. 이와 같이 勞動需要 側面에서 企業間 賃金隔差의 확대는 80年代 後半에 급격히 이루어진 것으로 보인다. 勞動移動에 있어서도, 李周浩(1992a)는 10-29人 規模의 기업에서는 離職率이 1984년의 7.5%에서 1990년의 6.8%로 큰 차이가 없는데 반하여, 大企業(500人 以上)의 경우에는 이직률이 80年代 後半에 들어와서 1984년의 4.6%에서 1990년의 2.7%로 낮아졌음을 보였다.

다음으로 本研究에서 注目하는 것은 勞動市場의 內部化이다. 二重勞動市場을 論할 때는 항상 內部勞動市場(internal labor market)이 같이 論議될 정도로, 二重勞動市場과 內部勞動市場은 밀접히 연결되어 있다. Doeringer-Piore(1971)는 二重勞動市場에서 高賃金部門(primary market)을 低賃金部門(secondary market)과 구분짓는 高賃金部門의 主要特性들을 內部勞動市場理論으로 설명하였다.²¹⁾ 이들에 의하면, 內部勞動市場에서는 企業의 下位職인 入職口만이 外部의 勞動市場에 開放될 뿐 나머지 上位職務는 대개 昇進에 의하여 内部的으로 充員되며, 賃金 및 雇傭 등의 決定이 企業特殊的이고 硬直的인 管理規則 節次(administrative rules and procedures)에 의하여 이루어진다.

21) 이들의 理論은 Piore(1980a), Piore(1980b), Osterman(1984), Osterman(1987)에 의해 발전되었다. 最近 內部勞動市場理論을 概觀한 논문으로는 Siebert - Addison (1991)을 參照.

이들은 이러한 企業內部的 硬直적이고 慣習적인 管理規則, 節次가 형성되는데 있어서 企業特殊的 技能과 現場訓練의 역할을 강조한다.²²⁾ 이들은 內勞動市場의 發生原因으로 企業特殊的 技能(이들의 표현으로는 skill specificity), 現場訓練(on-the-job training), 慣習(custom)을 든다. 企業特殊的 技能은 그 기업에서만 특수하게 요구되는 기능이므로, 근로자들이 이를 습득하도록 하기 위해서는 결국 기업이 비용을 부담하여야 한다. 따라서, 企業特殊的 技能의 중요성이 커질수록 기업은 근로자들의 훈련에 투자한 비용을 최소화하기 위해서 근로자들의 長期勤續을 원하게 된다. 이를 위해서 勤續에 따른 높은 賃金增加나 先任權(seniority)을 보장하는 방식으로 근로자들의 근속을 유도한다. 한편, 現場訓練은 작업을 하는 과정에서 勤勞者 스스로 혹은 先任者의 傳授에 의해서 이루어지는데, 특히 企業特殊的 技能의 경우에는 現場訓練이 現場外訓練(off-the-job training)에 비하여 效率的이다. 現場訓練이 體系的으로 이루어 지도록, 기업은 근로자들이 企業內部에서 內部昇進을 통하여 下級技能에서 上級技能으로 점차 技能을 향상할 수 있도록 한다는 것이다.

이렇게 볼 때 Doeringer-Piore(1971)의 內部勞動市場에서는, 企業內部的 硬直적이고 慣習적인 管理規則·節次아래서, 勤勞者의 長期勤續을 통한 企業內에서의 技能의 蓄積 向上이 이루어 진다고 볼 수 있다. 本研究도 內部勞動市場이라고 할 때는 이들의 定義를 따른다. 따라서 우리나라 勞動市場이 內部化되어 있는가를 판단하는 데 있어서, 企業內部的 制度的이고 慣習적인 管理規則·節次가 存在하느냐의 與否뿐만이 아니라, 이러한 管理規則·節次들이 勤勞者의 長期勤續과 企業內에서의 技能의 蓄積, 向上이 이루어지도록 작용하고 있는 지도 고려한다.

이러한 基準으로 보았을 때 우리나라의 高賃金部門은 아직 內部化되지 않았다는 것이 本研究의 觀察이다. 李原德(1990)은 1988년 資料를 이용한 研究에서, 우리나라 大企業의 採用, 配置, 昇進 및 賃金決定에 관한 規程이 硬直적이고 企業特殊的임을 보였다. 그러나 이것만으로는 우리나라의 高賃金部門에서 앞에서 定義된 內部化가 이루어졌다고 볼 수 없다. 우리나라의 高賃金部門에서 勤勞者의 長期勤續을 통한 企業內에서의 技能의 蓄積 向上이 이루어지는 가를 確認하여야 한다. 이와 관련하여서 曹尤鉉(1991)은 우리나라 기업에서 男性生産職의 年齡에 따른 人的資本 蓄積의 程度가 미미하고 그 構造가 1973年以來 1989년까지 변하지 않음을 밝히고 있어 주목된다.

앞에서의 實證分析에서도 우리나라의 高賃金部門이 低賃金部門에 비하여 內部化되어 있다는 實證的 根據를 발견할 수 없었다. 무엇보다도, 勤續에 따른 賃金增加率이 高賃金

22) Marsden(1986)은 Piore-Doeringer(1971)가 勞動市場의 制度和 慣習을 중시하는 기존의 制度學派 理論과 企業特殊的 技能을 강조하는 Mincer 등의 人的資本理論을 접목하였다고 평가한다.

部門과 低賃金部門間에 차이가 없음을 확인하였음은 이미 지적하였다. 다음으로, 實證分析의 交替方程式에서 高賃金部門에 속할 확률이 他社經驗年數가 클수록 높으며, 高賃金部門의 構成比率이 他社經驗年數가 어느 정도(3-4年) 될수록 높게 나타남을 보았는데, 이는 우리나라의 高賃金部門에서 內部昇進보다는 中途採用이 오히려 一般的임을 보여주는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 高賃金部門에 속할 확률이 大卒者나 아니냐에 따라서 크게 좌우되고, 고임금부문에서 學歷과 性에 따른 임금의 차이가 저임금부문보다 더 크게 나타났는데, 이 結果도 우리나라 고임금부문이 企業內에서의 勤勞者들의 技能蓄積을 유도하는 방향으로 저임금부문과 差別化되어 있지 않다는 것을 간접적으로 보여준다.

이렇게 볼 때 아직도 우리나라의 高賃金部門에서는 賃金體系, 昇進·昇級體系, 募集·採用方法 등이 企業內에서의 勤勞者들의 技能蓄積이 이루어지는 內部勞動市場을 形成할 정도로 변화하지 않았다고 할 수 있다. 曹尤鉉(1990)도 1987년과 1988년의 勞使紛糾로 短期勤續의 젊은 生産職勤勞者들의 賃金引上은 이루어졌지만, 長期勤續의 生産職勤勞者에게 유리한 給與體系 및 職制改編은 達成되지 못하였음에 注目하였다. Piore-Doeringer (1971)는 美國의 1930年代 대공황시기처럼 內部勞動市場이 형성되는 時點에서는 雇傭慣行이 크게 바뀐다고 지적한다. 우리나라에서도 몇몇 大企業에서는 새로운 賃金體系, 昇進·昇級體系, 募集·採用方法 등에 대한 摸索이 이루어지고 있지만, 經濟 全般으로는 아직도 시작단계라고 할 수 있을 것이다.

지금까지의 논의를 정리하면, 80年代 後半에 우리나라 노동시장이 勞動需要 側面에서 二重化되었지만, 二重勞動市場의 한 部門인 高賃金部門이 아직 內部化되지는 않았은 것으로 보인다. 따라서 高賃金部門의 內部化가 二重勞動市場을 結果한 것은 아니다. 그러면, 우리나라의 노동시장이 二重化된 원인은 무엇인가? 本研究에서는 80年代 後半의 우리나라 勞動市場에서의 衝擊과 이에 對應한 企業의 數量的인 調整(numerical adjustment)에 注目한다.

80年代 後半에 들어와서 우리나라의 勞動市場은 生産職人力의 不足과 勞動組合의 活性化라는 두가지 側面에서 큰 衝擊을 경험하고 있다. 勞動市場에서 生産職人力에 대한 供給不足의 壓力이 꾸준히 강화되어 왔음은 많은 研究에서 지적되었다.²³⁾ 특히, 80年代 後半 以後부터는 약간의 雇傭增加를 위해서도 높은 賃金上昇이 필요하게 되는 '勞動力 不足時代'가 도래하였다고 魚秀鳳(1991)은 지적한다. 한편, 1987년의 6. 29宣言을 계기로 우리나라의 勞組運動은 크게 活性化되었다. 勞動組合과 組合員의 數가 급격히 늘어났다.

23) 裴茂基(1983)는 과거 良質의 勞動力이 풍부히 공급되던 '無制限的 勞動供給'의 시대가 1975年頃을 轉換點으로 해서 마감되었다고 분석하였다.

1987년 6月末 전국의 組合數는 4,086개, 組合員數는 1,035천명이었으나, 1989년 12月末 組合數는 7,883개, 組合員數는 1,932천명으로 증가하였다.²⁴⁾ 80年代 後半부터 勞動組合은 勞動市場에 至大한 影響을 미치는 制度的 要因으로 등장하였다.

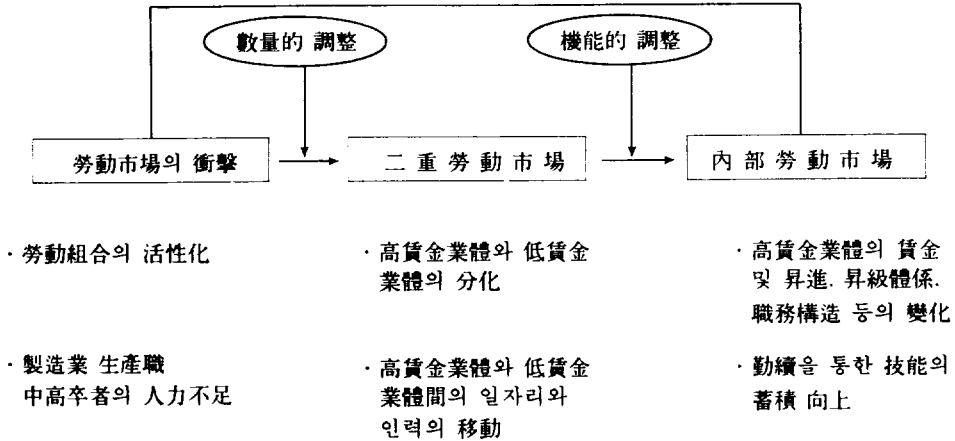
기업들의 80年代 後半부터의 人力不足과 勞組活性化에 대한 기업들의 對應은 數量的 調整으로 특징지워 진다고 할 수 있다. 여기서 數量的인 調整은 勞動需要 側面에서 企業間의 高賃金部門과 低賃金部門으로의 分化와 두 部門間의 人力과 일자리의 移動을 의미한다. 80年代 後半에 活性化된 勞動組合이 대부분 企業別로 組織되고 企業單位로 賃金協商을 함에따라서 企業間의 高賃金部門과 低賃金部門으로의 分化가 촉발되었다. 또한 生産職不足에 대응하여 高賃金部門의 業體들은 임금프리미엄이 낮은 일자리는 低賃金部門 業體로 移讓시키고 필요한 人力은 높은 임금프리미엄을 제공하여 低賃金部門 業體로부터 끌어들이는 데 따라, 勞動市場의 需要側面에서의 二重化가 強化된 것으로 보인다.

우리 기업들의 勞動市場의 충격에 대한 이러한 대응은 近視眼的(myopic)이다. 高賃金 部門 業體들이 人力不足의 어려움을 低賃金部門 業體에 넘길 경우, 短期的으로는 費用을 極小化할 수 있을지 모르지만 長期的으로는 고임금부문업체로 부담이 다시 넘어 오게 된다. 예를 들어서 大企業이 임금 프리미엄이 낮은 일자리를 中小企業에 下都給化시켰을 경우, 下都給 業體의 人力不足에 따른 어려움을 長期的으로는 大企業도 부담하지 않을 수 없다. 또한 勞動市場의 全般的인 人力不足은 企業間의 부담의 轉嫁로는 해소될 수 없으므로, 고임금부문업체들이 실령 인력부족의 직접적인 어려움은 피한다 하더라도 전체적인 인력부족에 따른 賃金上昇의 壓迫은 고임금부문업체들에게 계속 작용하게 된다. 또한, 고임금부문업체들의 경우, 현재의 비교적 젊은 근로자층이 勤續할 경우에 年功的인 賃金體系에 의해 이들의 賃金水準이 더욱 높아질 것이므로, 근로자들이 근속에 따라 기능을 축적·향상할 수 있도록 유도하지 않고는 長期的으로 고임금부문업체의 임금부담이 더욱 커질 가능성이 있다.

이와 같이 기업들이 賃金水準의 差異나 일자리와 人力의 移動을 통하여 數量的인 調整을 하는데는 한계가 있다. 바꾸어 말하면, 訓練, 賃金體系, 昇進·昇級體系, 職務構造, 下度給關係, 採用基準, 募集方法, 選拔方法 등의 다양한 調整手段을 통한 機能的인 調整(functional adjustment)이 필요하게 될 것이다. 즉, 근로자들이 企業內部에서 勤續에 따라 技能을 蓄積 向上할 수 있도록 기업의 管理規則 節次 혹은 雇傭慣行이 개선되어야만 노동시장의 충격이 장기적으로 극복될 수 있다. 本研究에서는 우리나라 勞動市場의 內部化가 앞으로 우리나라 노동시장이 변화하여갈 方向으로 豫測한다.

24) 勞動部 資料 參照.

〈圖 9〉의 概念圖은 우리나라 勞動市場의 變化에 관한 以上의 論議를 要約하고 있다. 勞組活性化와 生産職不足이라는 80年代 後半의 勞動市場의 衝擊에 對應한 企業의 數量的인 調整이 二重勞動市場을 結果하였다. 하지만, 勤勞者들이 企業內部에서 勤續에 따라 技能을 蓄積·向上할 수 있도록 하는 企業의 機能的인 調整은 아직도 課題로 남아있어, 勞動市場의 內部화가 이루어지지 않은 상황이다.



〈圖 9〉 80年代 後半 以後의 우리나라 勞動市場의 變化

VI. 要約 및 結語

本研究에서는 우리나라 勞動市場에서 두 개의 賃金函數가 하나의 賃金函數보다도 충분히 더 높은 說明力을 가진다는 것을 보임으로써 二重勞動市場假說을 檢證하고, 추정된 두개의 賃金函數와 交替方程式로 부터 二重勞動市場의 形態와 構成에 대하여 분석하였다. 또한, 實證의으로 밝혀진 二重勞動市場이 우리나라의 人力需給狀況이나 賃金決定過程과는 어떻게 연결되며, 최근의 勞動市場에서의 衝擊과 이에 따른 勞動市場의 變化를 어떻게 설명할 수 있는 지를 보였다. 지금까지의 分析結果는 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 우리나라의 勞動市場은 근로자의 同一한 屬性에 대해서 다르게 임금을 지불하는 高賃金部門과 低賃金部門으로 뚜렷이 兩極化되어 있다.

둘째, 高賃金部門에서는 低賃金部門보다 學歷·勤續年數·他社經驗年數에 대하여 높은 賃金上昇을 보장하지만, 勤續에 따른 賃金增加率(勤續年數에 대한 임금증가율과 他社經驗年數에 따른 임금증가율의 차이로 나타나는)은 두 部門間에 차이가 없다. 또한, 高賃金部門은 未婚男性에게 높은 임금을 지불하는 반면, 低賃金部門에서는 既婚者에 유리한 賃金構造를 가지고 있다.

셋째, 高賃金部門 比率을 勞動供給 側面에서 보면, 學歷이 높을수록, 未婚男性일수록, 20代年齡層일수록, 勤續年數가 낮을수록, 他社經驗年數가 어느정도(3-4년) 될수록 높게 나타났다.

넷째, 高賃金部門 比率은 勞動需要 側面에서도 産業別·規模別로 상당한 差異를 보인다. 産業大分類別로는 最終需要依存型 서비스産業, 企業需要依存型 서비스産業, 製造業, 鑛業, 運輸 倉庫 및 通信業의 順序로 高賃金部門比率의 差異가 있으며, 製造業內에서는 화학제품제조업, 석유정제업, 운수장비업 등은 高賃金部門 比率이 높은 반면, 담배제조업, 신발제조업, 섬유제조업, 나무 가구제조업, 종이 종이제품제조업 등은 낮다. 企業 事業體 規模에 따라서도 산업에 따른 차이에 비하여 상대적으로 크지는 않지만, 고임금부문 비율의 차이가 확인된다.

다섯째, 高賃金部門比率이 낮은 産業일수록 人力不足率이 높아져서, 우리나라 勞動市場에서의 人力需給不均衡은 二重勞動市場 現狀으로 설명된다.

여섯째, 高賃金部門에서 同一한 屬性의 勤勞者에게 低賃金部門보다 높은 賃金を 지불하는 理由는 설명될 수 있으며, 産業別 高賃金部門比率과 離職率間的 逆의 相關關係를 통하여 企業間的 임금프리미엄의 差異가 간접적으로 확인된다.

일곱째, 우리나라 勞動市場의 勞動需要 側面에서의 二重化는 80年代 後半의 勞組活性化와 生産職不足이라는 勞動市場의 衝擊에 對應한 企業의 數量的인 調整의 결과로 나타나게 되었다.

마지막으로, 아직도 우리나라의 高賃金部門業體에서는 근로자들이 企業內部에서 勤續에 따라 技能을 蓄積 向上할 수 있도록 하는 機能的인 調整을 못하고 있어, 勞動市場이 內部化되었다고 볼 수 없다.

(附錄) 範疇未定交替回歸(Switching Regression With Unknown Regimes)模型的推定

範疇未定交替回歸模型的推定方法是 Dickens-Lang(1985)을 따랐다. 이들은 3개의 방정식으로 이루어진 聯立方程式體系를 最大尤度推定法(maximum likelihood method)을 이용하여 추정한다. 연립방정식체계는 고임금부문의 임금함수 <式 A-1> 및 저임금부문의 임금함수 <式 A-2>와 각 근로자가 고임금부문에 속하는 傾向을 결정하는 교체방정식 <式 A-3>으로 이루어진다.

$$\ln W_i = X_i \beta_p + \varepsilon_{pi} \dots\dots\dots \langle \text{式 A-1} \rangle$$

$$\ln W_i = X_i \beta_s + \varepsilon_{si} \dots\dots\dots \langle \text{式 A-2} \rangle$$

$$y_i^* = Z_i \Gamma + \varepsilon_{wi} \dots\dots\dots \langle \text{式 A-3} \rangle$$

W_i 는 각 근로자의 賃金, X_i 와 Z_i 는 설명변수의 벡타, β_p, β_s, Γ 는 母數들의 벡타, $\varepsilon_p, \varepsilon_s, \varepsilon_w$ 는 정규분포를 가지는 誤差項, y_i^* 는 고임금부문에 속하는 傾向을 나타내는 潛在變數(latent variable)이다. <式 A-1>는 만약 개인이 고임금부문에 속할 경우에 그 사람의 임금함수이며, <式 A-2>는 만약 개인이 저임금부문에 속할 경우의 임금함수이고, <式 A-3>는 交替方程式이다.

y_i^* 는 관측되지 않지만, 만약 $y_i^* > 0$ 일 경우 개인의 임금은 <式 A-1>에 의해서 결정되며, 그렇지 않을 경우에는 <式 A-2>에 의해서 결정된다. 즉, 다음의 <式 A-4>는 개인이 고임금부문에 속하는 필요조건인 동시에 충분조건이다.

$$\varepsilon_{wi} > -Z_i \Gamma \dots\dots\dots \langle \text{式 A-4} \rangle$$

따라서 尤度函數(likelihood function)는 식 <式 A5>와 같이 계산된다.

$$P_i(\varepsilon_{wi} > -Z_i \Gamma \mid Z_i, X_i, \varepsilon_{pi}) f(\varepsilon_{pi}) + P_i(\varepsilon_{wi} \leq -Z_i \Gamma \mid Z_i, X_i, \varepsilon_{si}) f(\varepsilon_{si}) \dots\dots\dots \langle \text{式 A-5} \rangle$$

$f(\cdot)$ 는 誤差 $\varepsilon_p, \varepsilon_s$ 의 密度函數(density function)이다. 만약 $\varepsilon_p, \varepsilon_s, \varepsilon_w$ 가 正規分布를 가진다고 가정하면, 對數尤度函數(log-likelihood function)는 <式 A-6>와 같다.

$$\frac{1}{\Gamma} \ln \left[1 - \Phi \left(\frac{-Z\Gamma \frac{\sigma_{pw}}{\sigma_{pp}} \varepsilon_{pi}}{\left(1 - \frac{\sigma_{pw}^2}{\sigma_{pp}}\right)^5} \right) \right] \cdot \phi(\varepsilon_{pi}, \sigma_{pp})$$

$$+ \Phi \left(\frac{-Z\Gamma - \frac{\sigma_{sw}}{\sigma_{ss}} \varepsilon_{si}}{\left(1 - \frac{\sigma_{sw}^2}{\sigma_{ss}}\right)^5} \right) \cdot \phi(\varepsilon_{si}, \sigma_{ss})$$

..... <式 A-6>

$\phi()$ 와 $\Phi()$ 는 각각 正規密度函數(normal density function)와 累積 正規分布函數(normal cumulative distribution function)를 표시한다. σ_{ik} 는 σ_{ji} 와 σ_{ki} 의 共分散(covariance)이며, σ_{ww} 는 正規化(normalization)하여 1로 두었다. $\beta_p, \beta_s, \Gamma, \sigma_{pp}, \sigma_{pw}, \sigma_{sw}, \sigma_{ss}$ 에 대한 最大 尤度 추정값(maximum likelihood estimates)은 표준적인 탐색 알고리즘(search algorithm)에 의하여 구해질 수 있다. 여기서는 Ernst Berndt et al(1974)의 알고리즘을 이용하였으며, 電算 프로그램으로는 George Jakubson(1988)의 루틴(routines)을 사용하였다.

만약 β_p 가 β_s 와 같고, σ_{pw} 가 σ_{sw} 와 같다면, <式 A-6>의 尤度 함수는 표준 정규 분포 함수(standard normal density function)와 일치하게 된다. 따라서 OLS의 對數 尤度 값(log-likelihood values)과 <式 A-6>의 대수 尤度 값을 비교하는 尤度 比 檢定(likelihood ratio test)을 통하여 二重勞動市場의 檢定이 가능하게 된다.

<附表 1> 原資料와 標本의 規模別 勤勞者比率의 差異

(單位: %)

사업체규모	1989년 직종별 임금실태조사 원자료	1% 표본
10 - 29인	2.4	15.4
30 - 99	10.2	25.6
100 - 299	15.5	20.9
300 - 499	13.3	8.0
500인 이상	58.6	30.1

註: 1% 표본의 근로자 비율은 1989년 事業體勞動實態調查報告書와 같도록 추출되었음.

參 考 文 獻

- 金炳基, 「韓國의 獨占資本과 賃勞動」, *가치*, 1988.
- 裴茂基, 「韓國勞動經濟의 構造變化」, 『經濟論集』, 11권 4호, 서울대학교, 1988.
- 裴茂基 曹尤鉉, 「女性勞動力 雇傭構造와 上向移動」, 1991. 10.
- 李大彰 成濟煥, 「勤勞者 探索, 戰場安定과 勤勞所得-製造業 生産職 社員 中心으로-」, 韓國勞動經濟學會, 1991.
- 魚秀鳳, 「勞動市場變化와 政策課題-80年代 就業構造와 雇傭形態의 變化를 中心으로」, 韓國勞動研究院, 1991.
- 魚秀鳳 朴基性, 「韓國의 勞動移動」, 「分期別 勞動動向分析-1991年 3/4分期」, 韓國勞動研究院, 1991.
- 李原德, 「大企業 內部勞動市場에 관한 實證的 研究」, 『韓國勞動研究』, 韓國勞動研究院, 1990.
- 李孝秀, 「勞動市場構造論-韓國勞動市場의 理論과 實證」, 法文社, 1984.
- 李孝秀 柳在述, 「斷層別 賃金函數推定과 斷層間 賃金隔差分解」, 『經濟學研究』, 韓國經濟學會, 1990a.
- 李孝秀 柳在述, 「斷層別 昇格確率의 推定」, 韓國勞動經濟學會, 1990b.
- 李周浩, 「職業訓練과 產業競爭力」, 「國家豫算과 政策目標-1992年度」, 韓國開發研究院, 1992a.
- 李周浩, 「賃金構造變化와 政策課題」, 1992b (未發刊資料).
- 曹尤鉉, 「'87, '88 勞使紛糾가 勞動市場에 미친 影響과 勞使關係 定立에 던지는 含意」, 『勞動經濟論集』, 1990.
- 曹尤鉉, 「産業化過程에 나타난 勞動需要側 特性과 賃金 및 賃金構造의 決定」, 『韓國의 工業化와 勞動力(II)』, 韓國經濟研究院, 1991.
- Amsden, Alice H., "South Korea—s Record Wage Rates: Labor in Late Industrialization", *Industrial Relations*, 1990, 29, 1, 77-93.
- Berndt, E. K., Hall, B. E., Hall, R. E. and Hauseman, J. A., "Estimation and Inference in Nonlinear Structural Models", *Annals of Economic and Social Measurement*, 1974, 3, 4.
- Brown, Charles and Medoff, James, "The Employer Size-Wage Effect", *Journal of Political Economy*, 1989, 98, 5, 1027-1059.
- Cain, Glen G., "The Challenges of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey", *Journal of Economic Literature*, 1976, 14, 1215- 1257.
- Cramer, J. S., *Econometric Applications of Maximum Likelihood Methods*, Cambridge University Press, 1986.
- Dickens, William T. and Katz, Lawrence F., "The Reemergence of Segmented Labor Market Theory", *American Economic Review*, 1988, 78, 2, 129-134.
- Dickens, William T. and Lang, Kevin, "A Test of Dual Labor Market Theory", *American Economic Review*, 1985a, 75, 4, 792-805.
- Dickens, William T. and Lang, Kevin, "Testing Dual Labor Market Theory: A Reconsideration of the Evidence", NBER Working Paper No. 1670, 1985b.
- Dickens, William T. and Lang, Kevin, "Labor Market Segmentation and the Union Wage Premium", NBER Working Paper No. 1883, 1986.
- Dickens, William T. and Lang, Kevin, (1987b) "A Goodness of Fit Test of Dual Labor Market

- Theory", NBER Working Paper No. 2350, 1987.
- Doeringer, Peter B. and Piore, Michael J., *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, D. C. Heath & Company, 1971.
- Heckman, James J. and V. Joseph Hotz, "An Investigation of the Labor Market Earnings of Panamanian Males : Evaluating the Sources of Inequality", *Journal of Human Resources*, 1986, 21,4, 507-542.
- Marsden, David, *The End of Economic Man?: Custom and Competition in Labor Markets*, Wheatsheaf Books, 1986.
- Osterman, Paul, ed. *Internal Labor Markets*, Cambridge, MA: MIT Press, 1984.
- Osterman, Paul, "Choice of Employment Systems in Internal Labor Markets", *Industrial Relations*, 1987, 26, 1, 46-67.
- Piore, Michale J., "Dualism as a Response to Flux and Uncertainty", in Suzanne Berger and his, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, New York : Cambridge University Press, 1980a.
- Piore, Michale J., "The Technological Foundations of Dualism", in Suzanne Berger and his, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, New York : Cambridge University Press, 1980b.
- Rebitzer, James J. and Robinson, Michael D., "Employer Size and Dual Labor Markets, NBER Working Paper No. 3587, 1991.
- Reich Michael, "Segmented Labor: Time Series Hypothesis and Evidence", *Cambridge Journal of Economics*, 1984, 8, 63-81.
- Siebert W. S. and Addison J. T., "Internal Labor Markets: Causes and Consequences", *Oxford Review of Economic Policy*, 1991, 17, 1.
- Taubman, Paul and Wachter, Michael, "Segmented Labor Markets", in Orley Ashenfelter and Richard Layard eds., *Handbook of Labor Economics*, 1986.
- Thurow, Lester., *Generating Inequality*, Basic Books Inc., 1975.