

勞 動 經 濟 論 集
第17卷(2), 1994. 12. pp.89 ~ 124
© 韓國勞動經濟學會

우리나라의 일궁합 實態와 勞動移動(I)*

- 教育水準 측면의 일궁합 분석을 중심으로 -

魚 秀 鳳 **

< 目 次 >

I. 머리말	IV. 일궁합과 勞動移動
II. 資料와 일궁합 指標	V. 勞動移動과 일궁합 變化
III. 일궁합과 實態分析	VI. 要約 및 結論

I. 머리말

최근 우리나라 노동시장의 중요한 특징 중의 하나는 노동수요와 공급의 불균형 현상이다. 이는 출산율의 저하 등 인구구조의 고령화와 더불어 노동공급구조의 고학력화 및 인문화가 1980년대 이래 빠른 속도로 진행되고 있는 반면 노동수요구조, 즉 산업구조는 그 변화속도가 상대적으로 느리게 진행되고 있음을 의미한다(어수봉, 1990 ; 이주호, 1994).¹⁾ 노

* 통계분석을 도와준 한림대학교 사회학과 대학원생 권현지양과 초고를 읽고 유익한 비판을 해주신 서강대학교의 남성일 교수님과 한국국방연구원의 원창희 박사님께 감사드리며, 본고의 남아 있는 오류는 전적으로 필자의 몫임을 밝혀둔다.

** 韓國勞動研究院 研究委員

1) 1980년의 전문대학 및 대학의 학생수가 각각 16만 5천명, 41만 5천명이었던 것이 1993년에는 그 수가 각각 45만 6천명, 110만 9천명으로 증가하였다. 그리고 1980년 일반계 고등학생수 및 실업계 고등학생수는 각각 93만 3천명, 76만 4천명에서 1993년 123만 7천명, 83만 2천명으로 증가하였다(교육부, 1994). 이는 지난 13년간 우리나라 노동공급구조의 고학력화 추세 및 인문화 추세

동력의 수급불균형 현상은 한편으로는 저학력 단순기능인력의 부족으로 나타나고 있으며 다른 한편으로는 고학력 실업자비중의 증가로 시현되고 있다. 즉 제조업 생산직의 부족률이 1980년대 후반 이후 급상승하여 기능인력부족률은 1991년 9.1%(300인 미만 중소기업은 12.3%)까지 상승한 바 있으며 1993년에는 6.0%를 기록하여 1980년대 초반보다 훨씬 높은 수준을 유지하고 있어 단순기능 외국인력의 국내 취업확대의 배경이 되고 있다(송병준, 1993). 한편 고학력 실업자의 비중은 1980년 8.0%에서 1993년에는 25.6%로 상승하였고, 1993년 현재 고학력자 실업률은 4.2%로서 전체 실업률 2.9%보다 높은 수준을 유지하고 있다(부표 1 참조).

이러한 빠른 고학력화에 따른 학력별 노동력수급 불균형 현상은 다른 한편으로는 1980년대 후반 이후 학력별 임금구조의 변화를 초래하고 있다. 다음의 <표 1>에서와 같이 고졸자의 임금을 100으로 할 경우 대졸 이상 학력의 임금지수는 1980년 228.2에서 1993년 161.1로 감소하였고, 전문대졸 학력의 임금지수는 동 기간 146.4에서 109.4로 감소하였다. 그리고 연령이 비슷한 대졸 초임과 3~4년 및 5~9년 경력의 고졸임금을 비교하면 그 임금격차의 변화추세는 더욱 두드러진다. 즉 <부표 2>에서와 같이 대졸초임을 100으로 할 경우 3~4년 경력의 고졸자 및 5~9년 경력의 고졸자 임금지수는 1980년 60.8 및 79.1에서 1992년 각각 105.1 및 130.0로 변화하였다. 이는 학력별 노동시장의 수급변화로 인해 임금이 조정되는 현상, 즉 노동시장의 자율적 조정기능이 작용하고 있음을 보여주는 것으로 해석될 수도 있고, 한편 진정한 임금구조의 변화는 없지만 대졸자의 하향취업의 증가에 따른 통계적 현상으로도 파악될 수도 있다.

따라서 실업을 변화나 임금격차 완화와 같은 노동시장현상을 보고 우리 사회에서 고학력화가 갖는 의미를 경제학적으로 평가하기는 어렵다. 특히 고학력화는 인적자본의 축적을 의미하고 이는 곧 높은 생산성으로 나타날 수 있기 때문이다. 즉 우리나라의 전체취업자 중 전문대졸 이상 고학력자의 취업자 비중이 1980년 6.7%에서 1993년 17.3%로 상승한 사실은 우리 경제의 생산성이 그만큼 높아졌음을 시사할 수 있다. 따라서 1980년대에 진행된 고학력화 현상 혹은 빠른 고학력화 속도의 경제사회적 효과를 분석하기 위해서는 노동력 수급 불균형의 심화라는 부정적 측면과 더불어 보다 우수한 인력인 고학력자의 취업비중 증가라는 긍정적 측면이 동시에 고려되어야 할 것이다.

그러나 고학력화가 생산성 증가를 수반하지 않는다면 고학력화는 교육의 낭비에 불과하다. 만약 우리 경제에서 상당수의 고학력자가 자신의 교육수준에 적합한 일자리를 찾지 못하고 하향취업(downgrading employment)한다면 이는 자원의 효율적 배분이 이루어지고

<표 1> 학력별 임금수준의 차이

(단위 : 천원, %)

	중졸 이하	고 졸	전문대졸	대졸 이상
1980	124 (68.5)	181 (100.0)	265 (146.4)	413 (228.2)
1985	226 (74.6)	303 (100.0)	393 (129.7)	686 (226.4)
1988	340 (82.1)	414 (100.0)	501 (121.0)	839 (201.7)
1990	477 (83.8)	569 (100.0)	668 (117.4)	1,056 (185.6)
1991	568 (84.7)	671 (100.0)	788 (117.4)	1,203 (179.3)
1992	686 (87.3)	786 (100.0)	895 (113.9)	1,327 (168.8)
1993	776 (88.0)	882 (100.0)	965 (109.4)	1,421 (161.1)

주 : 임금수준 = 월급여총액 + 연간특별급여액 / 12

자료 : 노동부, 「직종별 임금실태조사」, 각년도.

있지 않음을 의미한다. 달리 말하면 이러한 경우 교육은 인적자본에의 투자(investment) 측면보다는 교육서비스에 대한 소비(consumption) 측면이 보다 부각되는 것이다.

이와 같이 고학력화의 경제사회적 평가작업은 매우 중요한 정책시사를 가짐에도 불구하고 고학력화에 대한 연구는 자료의 제약상 거의 이루어지고 있지 않다. 朴世逸(1983)이 최초로 1980년의 졸업정원 확대조치가 하향취업 현상을 초래할 것으로 경고한 이후 학계에서는 거시자료를 사용하여 고학력화현상에 대한 서술적 분석(descriptive analysis)이 간혹 있었지만(예를 들면 어수봉, 1990 ; 이주호, 1994) 미시자료를 사용하여 고학력화의 경제학적 평가를 본격적으로 분석한 연구는 전무한 실정이다. 따라서 본 연구가 갖는 의의는 미시자료를 이용하여 고학력화가 노동시장에 미친 효과를 계량분석한 최초의 논문이라는 데 있다.

본 연구의 목적은 일궁합에 관련된 세 가지 측면을 살펴보는 데 있다. 첫째 우리나라 노동시장에서 일궁합의 실태와 일궁합 결정요인을 분석하고, 둘째 일궁합이 노동이동과 근속에 미치는 효과를 살펴보고, 셋째 우리나라 노동시장에서 노동이동을 통해 일궁합이 어떻게 변화하는가를 분석하는 것이다.

본 연구는 우선 고학력화의 부정적 측면인 하향취업 혹은 과잉교육현상이 우리나라 노동시장에서 어느 정도 나타나는가를 미시자료(micro data)의 분석을 통해 살펴본다. 특히 연령별 일궁합 분석(job match analysis)을 통해 1980년대 급속하게 진행된 고학력화의 경제학적 의미를 살펴보게 된다.²⁾

2) Job Match는 흔히 직장일치로 번역되고 있는데 필자는 근로자와 일의 만남상태를 '일궁합'이라고 표현한다. 이는 결혼시장에서 결혼상대자와의 만남의 상태(match)를 궁합으로 표현하는 것을 원용한 것이다.

본 연구의 첫번째 가설은 “1980년대 이래 진행되고 있는 고학력화가 우리나라의 연령별 일궁합 구조를 나쁜 방향으로(worse job match) 변화시키지 않았다면, 고학력=고생산성이 라는 인적자본이론에 기초해 볼 때 1980년대 고학력화현상은 노동시장의 비효율성(inefficiency)을 초래하지 않았다”는 것이다. 그러나 본 연구가 사용하는 자료가 횡단면 자료이기 때문에 일궁합 구조의 변화를 검증할 수는 없다. 따라서 본 연구는 일궁합 구조가 연령별로 어떠한 특징을 갖는가에 주목하면서 고학력화의 효율성 측면을 살펴보게 된다. 즉 본 연구는 다른 조건이 동일하다면 일궁합 구조가 연령별로 동일하다는 가정을 전제하고 있음에 주의해야 한다.

다음으로 본 연구는 일궁합이 직장만족(혹은 이직의사) 그리고 노동이동에 어떠한 영향을 주고 있는가를 살펴본다. 일궁합 상태는 직장만족도에 영향을 주어 취업, 실업 및 비경제활동의 선택이나 노동이동(혹은 근속)에 영향을 주게 된다. 이는 결국 노동력상태별 및 이직경험유무별(혹은 근속) 일궁합 분포의 차이를 결과하게 되는데 이 의미는 각 상태별 근로자 구성이 변화한다는 것이다. 따라서 본 연구의 두번째 가설은 “일궁합이 노동이동에 영향을 준다면 관찰되는 근속-임금의 正의 상관관계는 표본선택편의(sample selection bias)에 의한 의사상관관계(spurious correlation)일 수 있다”(Garen, 1988)는 것이다. 본 연구는 우리나라 노동시장에서 일궁합이론이 제기하는 근속-임금의 의사상관관계가 발생할 수 있는가를 일궁합과 노동이동의 분석을 통해 살펴보게 된다.

마지막으로 본 연구는 우리나라 노동시장에서 일궁합이 노동이동을 통해서 어떻게 변화되는가를 살펴본다. 따라서 본 연구의 세번째 가설은 “근로자의 일궁합이 노동이동을 통해 보다 좋은 방향(better job-match)으로 변화하고 있다면 우리나라 노동시장은 효율적으로 작동한다”는 것이다.

본고의 구성은 다음과 같다. 다음의 제II장에서는 본 연구에 사용된 자료의 표본설계(sample design)와 일궁합의 연구방법을 설명한다. 우리나라의 노동경제학계에서 가구표본 조사는 매우 드물기 때문에 본 연구가 사용한 가구조사의 표본설계에 대해서는 보다 자세히 설명하고자 한다.

제III장은 가구조사 자료를 이용하여 일궁합의 실태를 교육수준(education level) 측면에 초점을 맞추어 분석한다. 우선 1994년 현재 연령·성·학력·직종 등 근로자특성별 일궁합 분포와 산업·규모 등 사업체특성별 일궁합 분포를 살펴본다. 그리고 계량분석(다중 로짓 분석)을 통해 일궁합 구조를 분석한다. 일궁합 분석은 기본적으로 횡단면 분석이지만 일정한 가정하에서는 1980년대 고학력화 충격이 노동시장에 가져온 효과를 살펴보는 데 사용될 수 있다.

제Ⅳ장은 일궁합과 노동이동과의 관계를 살펴본다. 제1절에서는 노동력상태별 일궁합을 분석하고 제2절에서는 일궁합이 직무만족, 이직의사, 직장이동 및 근속에 미치는 효과를 분석한다. 그리고 제Ⅴ장에서는 노동이동에 따른 일궁합의 변화를 살펴보면서 우리나라 노동시장의 효율성에 대한 정책시사를 도출한다. 마지막으로 제Ⅵ장은 본 연구의 발견점을 요약하고 정책시사를 정리한다.

Ⅱ. 資料와 일궁합 指標

1. 標本設計(sample design)와 資料의 特性

본 연구에 사용된 자료는 한국기술교육대학의 직업훈련연구소가 1993년 12월에서 1994년 1월 사이에 실시한 「직업훈련 수요형태에 관한 실태조사」(이하 '훈련실태조사') 자료이다.³⁾

우선 「훈련실태조사」의 조사대상 기간(reference period)으로는 1993년 11월을 선택하였다. 그 첫째 이유는 3년마다 실시되는 통계청의 「고용구조통계조사」가 11월을 조사대상기간으로 하고 있기 때문이다. 본 실태조사는 「고용구조통계조사」와의 비교가 가능하도록 설문을 설계하였기 때문에 그 조사대상기간도 일치시킨 것이다. 11월이 조사대상기간으로 선정된 두번째 이유는 1년중 경제활동수준이 가장 연중 평균에 접근해 있기 때문이다. 즉 11월의 경우 평균으로부터의 월별 혹은 계절별 편차가 가장 작게 나타나기 때문에 조사대상시점의 선택으로부터 나타나는 기간선택편의(period selection bias)를 최소화할 수 있는 것이다.

다음으로 가구표본추출은 서울, 부산, 대구, 인천, 광주, 대전 등 6대 도시의 가구(household)를 대상으로 하였다. 6대 도시에 표본추출을 국한시킨 첫째 이유는 조사목적 달성을 위해 필요한 조사비용을 최소화하기 위해서이다. 전국에 걸친 특히 농촌지역을 포함시킨 표본추출방법은 조사의 정확도를 높이지만 그 조사비용이 배가 된다. 한편 표본

3) 필자는 「훈련실태조사」의 표본설계 및 설문설계에 직접 참가한 바 있는데 필자는 본 자료의 사용을 허락해 준 한국기술교육대학 산업기술인력연구소의 윤석천 교수님께 깊이 감사드린다. 「훈련실태조사」의 표본설계 및 설문설계는 기본적으로 한국노동연구원이 고용보험연구를 위해 1992년에 실시한 「취업실태조사」와 동일하므로 표본설계 및 설문설계에 대한 보다 자세한 설명은 어수봉(1994)을 참조하기 바란다.

숫자를 줄이고 조사대상 지역을 넓히는 방법을 고려할 수 있지만 표본숫자의 감소로부터 초래하는 정확도(precision)의 감소요인이 조사대상지역의 확대로부터 얻어지는 정확도의 증가요인보다 더 크다고 판단하였다. 특히 조사목적이 고용보험 도입을 전제로 조사하는 것이기 때문에 임금근로자가 집중되어 있는 6대 도시에 국한시킨 표본추출방법이 주어진 비용조건하에서는 최적이라고 판단하였다. 그러나 6대 도시에 표본추출을 국한시킴으로써 전형적인 표본추출편의(sample selection bias)가 발생한다는 사실에 주의해야 한다(어수봉, 1994 참조).

본 조사의 표본설계(sample design)는 다음과 같이 4단계로 구성되어 있다. 1단계에서는 도시별 표본가구수가 결정되는데 6대 도시의 모집단 가구수의 비례대로 표본수를 할당하는 방법(proportional quota)을 사용하였다. 우선 비용을 고려하여 목표표본수를 모집단가구의 약 0.04%를 차지하는 수준으로 결정하였다. 이 경우 표본수는 2,500 가구인데 도시별로 표본가구수를 배정한 분포가 <표 2>에 나타나 있다.

표본설계의 제2단계는 최종조사단위를 결정하는 것이다. 본 조사에서는 최종조사단위로 행정구역상의 統을 선정하였고 각 도시별 모집단의 가구수비례대로 통수를 결정하는 방법을 선택하였다. 통계청 가구조사에서는 지역별 가구수를 고려하여 인구센서스 調査區(ED)를 조사대상 단위(survey unit)로 한다. 그러나 본 조사에서는 행정구역상의 통을 조사대상단위로 하고 있는데, 統과 인구센서스 조사구는 서로 일치하지 않는 조사단위이다. 본 조사에서 통을 조사대상단위로 선택한 이유는 조사요원으로 주로 임시조사원을 활용하였는데, 이들 조사원이 보다 접근하기 쉬운 조사단위가 인구센서스 조사구보다는 행정구역상의 통이기 때문이다.

다음으로 統당 조사가구수는 조사비용과 역의 관계(trade-off)에 있다는 사실을 고려하여 통당 적정 표본가구수를 선정하였다. 표본추출의 무작위성(randomness)을 높이기 위해

<표 2> 도시별 모집단, 표본수 가구, 표본통의 분포

도 시	모집단가구수(%)	표본가구수	최종조사통수
서울특별시	3,276,406(53.2)	1,295	295
인천직할시	578,278(9.4)	222	44
부산직할시	1,036,975(16.8)	455	91
대구직할시	640,396(10.4)	275	55
광주직할시	320,891(5.2)	132	26
대전직할시	307,611(5.0)	121	25
계	6,160,557(100.0)	2,500	500

주 : 1) 1통에 5가구씩 조사

2) 모집단가구수는 한국행정구역총람편집회, 「한국행정구역총람」, 1992.

서는 보다 많은 수의 統이 선택되어야 하지만 조사비용상 적정수준을 고려하지 않을 수 없다. 본 조사에서는 표본오차의 한계가 5% 수준을 넘지 않는 범위에서 통당 5가구 선정을 원칙으로 하였다. 따라서 6대 도시에서 500개의 통이 최종 조사대상으로 선정되었으며 <표 2>는 도시별로 할당된 통수의 분포를 보여주고 있다.

표본설계의 제3단계에서는 각 도시별 통의 선정방법을 결정하는 것이다. 본 조사에서는 우선 각 도시의 행정구역상의 모든 區가 반드시 포함되는 것을 원칙으로 하여 각 도시의 행정구별 모집단 가구수의 비례대로 통수를 할당하였다. 이는 각 도시의 모든 區에서 최소한 1개 이상의 統이 추출되는 것을 원칙으로 하였기 때문에 이는 결국 區 단위로 보면 전수조사가 되는 효과가 나타나는 것이다. 다음으로 구별 표본통의 선정은 난수표에 의한 무작위 추출방법을 사용하였다. 각 구별로 각 통에 대한 일련번호를 우선 부여하고 난수표에 의해 생성된 임의수(random unumber)를 각 구에 할당된 통수만큼 추출하여 그에 해당되는 통을 선정하였다. 이 경우 임의수 생성(random number creation)에 사용된 초기의 번호(seed number)를 각 구별로 다르게 하면 표본추출의 임의성을 제고시킬 수 있음에 주의해야 한다.

표본설계의 제4단계는 선정된 통에서의 가구선정방법인데 통당 5가구의 표본결정은 다음과 같이 하였다. 우선 동사무소의 통별 주민등록대장에서 5번째 가구를 최초 표본가구로 선정한 후 주민등록대장의 순서대로 15가구씩 건너뛰면서 통당 5가구를 추출하였다. 만약 할당된 표본가구수를 채우기 전에 주민등록대장의 마지막 가구에 도달하면 연속적으로 주민등록대장의 처음으로 되돌아와 15가구 간격의 표본추출을 진행하되 우연히 앞서 추출한 가구와 일치되는 경우에는 그 가구를 건너뛰어 다음 가구부터 추출하도록 하였다. 선정된 가구가 실제조사시에 응답거부하거나 조사 불응인 경우에는 그 가구를 제외하면서 조사하도록 하였기 때문에 이러한 경우 그 다음 가구의 표본추출은 위의 방법과 동일하다.

일단 선정된 가구에 대해서는 조사를 위해 최대한 3번의 방문을 원칙으로 하였다. 방문 횟수의 증가는 한편으로는 조사의 정확도를 높이게 되나 비용의 증가로 조사방법론상 또 하나의 상충관계가 발생한다. 본 조사는 조사원과 조사대상자와의 직접면담(interview survey)을 원칙으로 하고 있기 때문에 최대한 3번까지 방문하도록 하였고 3번째 방문에서도 면담조사가 불가능한 경우에는 다음 조사대상가구로 넘어가도록 하였다.

이러한 4단계의 표본설계를 거쳐 2,500가구의 표본가구가 확정되었는데 각 표본가구에서 조사대상가구원은 다음과 같이 한정하였다. 우선 통계청 가구조사의 원칙대로 가족중 ① 영내거주 군인 및 전투경찰 ② 취업·취학 등으로 외지에서 상주하는 사람 ③ 요양소, 교도소, 소년원, 기숙사, 사회시설 등에 들어 있는 사람을 조사대상에서 제외하였다.

다음으로 65세 이상인 자 및 15세 미만 자를 가구원 질문대상자에서부터 제외시켰는데 그 이유는 이 연령계층은 조사의 목적상 조사대상이 아니므로 가급적 조사비용을 절약하기 위해서이다. 또한 15세 이상 인구 중 취학중인 비경제활동인구는 가구설문외에는 별도의 설문조사(즉 비경제활동상태 조사)를 실시하지 않았는데 역시 조사비용을 줄이기 위해서이다.

이러한 표본설계에 따라 조사한 결과 2,500가구에서 취업자 3,374명, 실업자 121명 그리고 비경제활동인구 2,972명이 조사되었다. 이후의 분석은 이들을 대상으로 하고 있는데 취학중인 비경제활동인구와 65세 이상의 고령자가 표본에서 제외되었음에 주의해야 할 것이다.

2. 일궁합 指標

본고는 일궁합 분석을 위해 우선 일궁합 지표를 작성하게 되는데 일궁합 지표의 작성방법은 Alba-Ramirez(1991)가 스페인 노동시장에서의 일궁합 분석에 사용한 방법과 동일하다. 본 연구는 우선 조사대상자의 현재 학력을 조사하여 이를 공급측면의 학력으로 정의한다. 그리고 조사대상자가 현재 일하고 있거나 혹은 과거에 일했던 직장에서 맡은 일을 수행하기 위해 필요한 학력의 수준을 조사하여 이를 수요측면의 학력으로 정의한다.

다음으로 본 연구는 공급측면의 학력수준과 수요측면의 학력수준이 정확히 일치하는 경우를 적합 일궁합(just match, 이하 Just), 전자가 후자보다 높은 경우를 과잉교육(over-education, 이하 Over), 그리고 전자가 후자보다 낮은 경우를 과소교육(under-education, 이하 Under)으로 정의한다.

「훈련실태조사」에서 조사된 취업자의 경우 수요와 공급측면의 학력을 교차표(cross table)로 정리한 것이 <표 3>에 나타나 있다. 가령 고졸학력의 취업자의 경우 전체 표본 1,653명 중 직장에서 현재 맡은 일이 요구하는 학력수준이 국졸인 경우가 202명(12.2%), 중졸 314명(19.0%), 고졸 981명(59.5%), 전문대졸 94명(5.7%), 대졸 이상 62명(3.8%)으로 나타나고 있다. 따라서 고졸자의 일궁합은 Just가 59.4%, Over 31.2%, 그리고 Under 9.5%로 지표화될 수 있다. 위와 같은 방법으로 각 학력별로 일궁합 지표를 작성하면 조사대상 개인의 일궁합 지표가 결정되게 된다.

현재 노동력상태가 취업자가 아닌 경우, 즉 실업이나 비경제활동상태에 있는 표본의 경우에는 전 직장에서의 일궁합 상태를 조사하였다. 이 경우 전 직장에서 이직했던 시점 이후에 조사대상자의 공급측면의 학력이 변화할 수 있다. 따라서 이직자의 경우 전 직장에

<표 3> 교육수준의 공급과 수요측면의 분포

(단위 : 명, %)

수요측면 \ 공급측면	국졸이하	중졸	고졸	전문대졸	대졸이상	총 수
국졸이하	94 45.63 (20.70)	65 31.55 (11.00)	43 20.87 (3.00)	2 0.97 (0.57)	2 0.97 (0.42)	206 100.0
중 졸	129 29.31 (28.41)	171 38.86 (28.93)	126 28.64 (8.78)	12 2.73 (3.41)	2 0.45 (0.42)	440 100.0
고 졸	202 12.22 (44.49)	314 19.00 (53.13)	981 59.35 (68.36)	94 5.69 (26.70)	62 3.75 (12.89)	1653 100.0
전문대졸	13 8.13 (2.86)	10 6.25 (1.69)	55 34.38 (3.83)	73 45.63 (20.74)	9 5.63 (1.87)	160 100.0
대졸이상	16 1.87 (3.52)	31 3.63 (5.25)	230 26.93 (16.03)	171 20.02 (48.58)	406 47.54 (84.41)	854 100.0
총 수	454 (100.0)	591 (100.0)	1435 (100.0)	352 (100.0)	481 (100.0)	3313

주 : 각 항의 첫째 비율은 공급측면 기준의 분포이고, ()안에 있는 두번째 비율은 수요측면 기준의 분포임.

자료 : 한국기술교육대학, 「훈련실태조사」, 1994. 1.

서의 요구학력과 현재 학력을 비교해 만들어진 일궁합 지표는 그 신뢰성에 문제가 있을 수 있다. 특히 학력은 일방적으로 높아지는 방향으로 변화하기 때문에 이 경우 전 직장에서서의 일궁합은 Over 상태를 과대추정할 수 있다. 그러나 본 연구는 이를 교정할 수 있는 설문설계를 도입하고 있지 않음을 미리 밝혀 둔다.

한편 현재 취업자의 경우에도 이러한 일궁합 조사방법은 특히 Over 상태(과잉교육)를 과대추정할 위험이 있다. 이는 수요측면의 학력 조사가 전적으로 주관적 질문에 의존하고 있기 때문이다. 가령 근로자가 학력요인 이외의 이유(예를 들면 적성이나 전공)로 자신의 일에 만족하지 못하고 있을 때 자신의 일을 평가절하 할 수 있으며 이는 결국 과잉교육의 경우를 과대추정하게 된다. 또한 근로자의 경력(혹은 근속)이 짧아 입사초기에 단순한 직무에 배치되었다면 이 근로자는 일궁합 상태를 과잉교육상태로 보고할 수도 있다. 이와 같이 과잉교육의 경우 주관적 조사로 인한 과대추정의 위험이 있으나 현재의 조사비용(budget constraint)으로서는 극복하기 어려운 과제로 보인다.⁴⁾

4) 보다 정확한 조사를 위해서는 근로자가 일하는 직장의 직무분석(job analysis)을 참고하거나 인사관리담당자와 면담을 해야 하나 이는 조사비용을 크게 높이게 될 것이다.

이상에서와 같이 본 연구의 일궁합 지표는 오직 교육수준(education level) 측면에서만 작성되고 있다. 그러나 일궁합 지표는 가령 실업계·인문계 혹은 이공계·인문계 등과 같은 교육내용(혹은 전공) 측면에서도 만들 수 있으며, 이 두 측면을 동시에 살펴보아야 보다 정확한 일궁합 상태를 알 수 있을 것이다. 그러나 본고는 교육내용에 기초한 일궁합 분석은 다음의 연구과제로 남겨두기로 한다.

Ⅲ. 일궁합의 實態分析

1. 勤勞者 特性別 일궁합 分布

앞장의 일궁합 정의를 사용하여 취업자의 연령별 일궁합 분포를 살펴본 것이 <표 4>와 [그림 1]에 나타나 있다(성별·연령별 분포는 부표 3 참조). 우선 전체 취업자 중 Just가 51.4%, Over가 35.4%, 그리고 Under가 13.2%로 나타나고 있다. 비교대상이 없어 전체적 평가는 할 수 없지만 우리나라 노동시장에서 나타난 Over(하향취업)의 비중은 상당히 높

<표 4> 취업자의 연령별 일궁합 분포

(단위 : 명, %)

계층 연령	Just	Over	Under
총수	1739(51.4)	1196(35.4)	448(13.2)
15~19	17 (43.6)	8 (20.5)	14 (35.9)
20~24	203 (69.5)	48 (16.4)	41 (14.0)
25~29	207 (54.1)	138 (36.0)	38 (9.9)
30~34	270 (48.5)	243 (43.6)	44 (7.9)
35~39	296 (48.8)	260 (42.9)	50 (8.3)
40~44	240 (48.2)	187 (37.6)	71 (14.3)
45~49	231 (51.2)	150 (33.3)	70 (15.5)
50~54	143 (46.9)	100 (32.8)	62 (20.3)
55~59	95 (52.5)	45 (24.9)	41 (22.7)
60세 이상	37 (52.1)	17 (23.9)	17 (23.9)

주 : ()는 구성비

은 것으로 볼 수 있을 것이다.⁵⁾

다음으로 연령별 일궁합 분포중 Over의 비중은 30~34세에서 가장 높으며(43.6%), Under의 비중은 15~19세에서 가장 높고(35.9%), Just의 비중은 20~24세에서 가장 높게(69.5%) 나타나고 있다. 이는 15~19세의 경우에는 고졸 이하의 취업자가 대부분이기 때문에 Under가 높게 나타나는 것으로 이해되며, 20~24세의 경우 역시 고졸자의 취업자비중이 높아 Just가 많은 것으로 판단된다(표 5의 학력별 일궁합 분포 참조).

한편 30~34세의 경우는 대부분 1980년대 초반 대학 혹은 전문대학에 입학한 세대로서 1980년대 고학력화현상의 첫 세대로 볼 수 있다. 이들이 노동시장에 진입한 이후 현재의 직장에서 심각한 수준의 과잉교육을 보고하고 있다는 사실에 주목해야 한다.

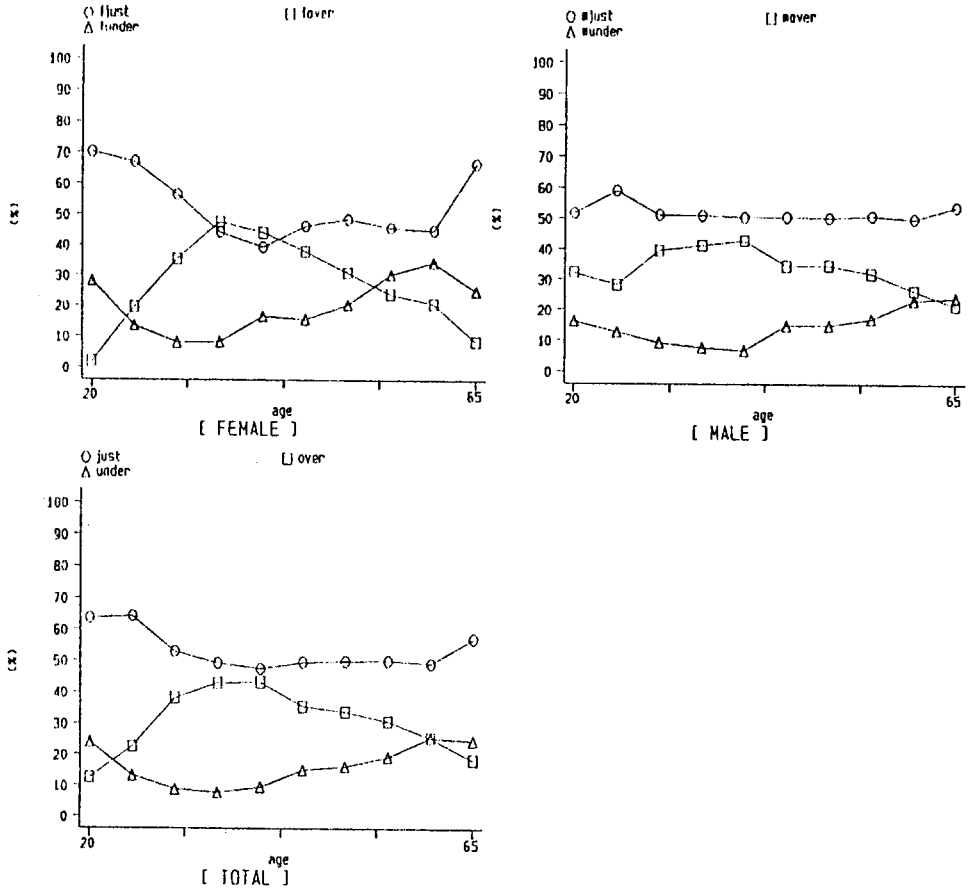
우선 [그림 1]에서와 같이 30~34세 세대의 Over 비중이 높은 현상은 특히 여성에게서

<표 5> 근로자 특성별 일궁합 분포

	분 포			총 수
	Just	Over	Under	
전 체	51.4	35.4	13.2	3,383
학력별 분포				
국졸 이하	46.1	0.0	53.9	206
중졸	38.4	29.3	32.4	451
고졸	58.5	31.0	10.5	1,679
전문대졸	45.7	47.5	6.8	162
대졸 이상	47.7	51.9	0.5	871
직종별				
전문·기술직	63.6	24.3	12.2	601
사무직	58.4	28.0	13.6	486
판매·서비스직	48.1	40.0	11.9	1,366
농림수산업직	48.8	45.8	8.3	24
생산직		39.4	15.9	906

5) Alba-Ramirez(1991)가 분석한 1985년의 스페인 노동시장의 일궁합 분포는 Just 60%, Over 17%, Under 23%로 나타나고 있다. 스페인의 경우는 고등교육기간 진학률이 낮아 Under가 오히려 Over보다 높게 나타나고 있는 것으로 보인다. 한편 Sicherman(1991)의 미국의 PSID 자료분석(1976, 1978년 자료)에 의하면 미국의 일궁합 분포는 Just 40.8%, Over 43.1%, Under 16.0%로 나타난다. 이는 1970년대 미국의 과잉교육문제가 매우 심각했음을 알 수 있다(Alba-Ramirez, 1991, 주 8에서 재인용). 이를 본문의 <표 4>와 비교해 보면 현재 우리나라의 과잉교육문제는 1970년대의 미국의 경우보다 심각하지 않지만 고학력화 효과가 본격적으로 노동시장에 나타날 1990년 후반에는 미국의 경우와 비슷해질 것으로 전망된다. 왜냐하면 고학력화 첫세대인 30~34세의 경우 미국의 1970년대와 비슷하기 때문이다.

[그림 1] 연령별·성별 일궁합 분포



보다 두드러지게 나타난다(부표 3 참조). 그리고 <표 5>에 나타난 학력별 일궁합 분포를 보더라도 전문대졸 및 대졸 이상 학력 취업자의 Over 비중이 고졸 이하의 경우보다 훨씬 높은 것으로 나타난다. 1980년대 이래 고학력화의 일궁합 효과를 보다 자세히 살펴보기 위해 대졸 30~34세의 경우를 보면 이들 그룹의 Over의 비중은 52.0%로서 취업자 전체의 Over 비중 35.4%보다 훨씬 높게 나타나고 있다.

이상의 사실을 종합하면 우리나라 노동시장에서 젊은층(25~34세) 고학력자의 일궁합은 다른 연령세대와 뚜렷이 구별되며 특히 Over(과잉교육)의 비중이 높음을 알 수 있다. 이 결과는 다음의 계량분석 결과에서도 확인되는데 이는 1980년 이후의 고학력화 현상이 시차를 두고 노동시장에서 과잉교육의 문제를 야기하고 있다고 판단할 충분한 근거가 된다.

본고의 발견으로 과잉교육의 사회적 손실이 어느 정도인지는 알 수 없으나 최소한 과거 세대(예를 들면 40~44세)의 고학력-고생산성 구조가 유지되고 있지 않음은 분명하다. 왜

나하면 근로자가 자신의 능력을 충분히 발휘할 수 없는 일자리에 배치되는 경우 고학력자라 하더라도 그 일자리가 요구하는 수준만큼의 생산성밖에 시현할 수 없기 때문이다. 따라서 젊은층 고학력자의 하향취업현상이 광범위하게 나타난다는 사실은 교육의 낭비라고 판단할 수 있을 것이다.

한편 <표 5>의 직종별 일궁합 분포를 보면 전문·기술직의 경우는 상대적으로 Just의 비중이 높고, 판매·서비스직 및 생산직의 경우는 상대적으로 Over의 비중이 높게 나타난다. 이는 전문·기술직의 경우는 일이 요구하는 수준이 대개 전문대 혹은 대졸 이상인 반면, 판매·서비스직이나 생산직의 경우는 직무수행에 필요한 학력은 대개 고졸 수준이기 때문에 과잉공급된 고학력자가 판매·서비스직이나 생산직으로 취업하게 되면 하향취업으로 보고할 가능성이 높음을 시사해 준다.

2. 事業體 特性別 일궁합 分布

<표 6>은 규모별·산업별 일궁합 분포를 보여준다. 우선 규모별로 보아 영세기업의 Over 비중이 상대적으로 높게 나타나고 있으나 그 이상의 규모에서는 일궁합 분포에 있어 뚜렷한 차이가 발견되지 않는다. 즉 교육수준 측면의 일궁합은 사업체 규모와 상관없이 분포되어 있는데 이는 다음의 계량분석에서도 확인된다.

<표 6> 사업체 특성별 일궁합 분포

		분 포 (%)			총 수(명)
		Just	Over	Under	
규 모 별	1~ 29	49.1	38.0	12.9	2,279
	30~ 99	57.3	29.7	13.0	449
	100~299	55.5	31.3	13.3	211
	300~999	61.9	27.0	11.2	152
	1,000인 이상	55.2	32.3	12.5	192
산 업 별	농림수산업	50.0	44.4	5.6	36
	제조업	47.6	36.2	16.1	781
	전기·가스·수도업	54.9	29.2	15.9	113
	건설업	43.4	41.9	14.7	198
	도소매업	48.9	40.1	11.0	1,132
	금융·보험업	57.2	30.5	12.4	404
	공공서비스	59.9	28.3	11.8	664

(단위 : %, 명)

다음으로 산업별로 보아 건설업과 도소매업의 Over 비중이 상대적으로 높고, 전기·가스·수도업이나 공공서비스와 같은 공공부문 산업에서의 Over 비중이 상대적으로 낮게 나타난다. 이는 다음의 계량분석에서 보다 자세히 살펴보기로 한다.

3. 일궁합의 計量分析

여러 변수를 동시에 통제(control)하면서 일궁합 분포를 살펴보기 위해 본고는 다중로지트함을 추정하였다. 우선 본장 및 다음 장에서 시도한 계량분석에 사용된 변수의 정의는 <표 8> 그리고 변수의 기본통계값은 <부표 4>에 각각 정리되어 있다. 일궁합 분포의 다중로지트 분석에는 앞에서 설명한 근로자특성, 사업체특성 변수들 외에 근속기간, 고용형태 및 직장탐색경로 변수가 포함되어 있다. <표 7>은 이들 변수로 살펴본 일궁합 분포가 나타나 있다.

근속기간이 일궁합에 미치는 효과분석은 내부노동시장의 효율성을 가늠해 볼 수 있기 때문에 매우 중요하다. 우선 일궁합은 현 직장에서의 교육·훈련 혹은 인사관리를 통해서 변화할 수 있다. 가령 현재 교육수준 측면에서 일궁합이 Under인 근로자는 항상 교육이나

<표 7> 근속기간별·고용형태별·직장탐색경로별 일궁합 분포

(단위 : %, 명)

	분 포 (%)			총수(명)
	Just	Over	Under	
근속기간별				
1년 이하	50.4	35.4	14.2	514
1~5년	53.1	36.5	10.4	1,173
6~10년	50.4	37.7	11.9	639
10년 이상	51.8	33.6	14.7	894
종사상의지위별				
상용	58.1	29.7	12.2	1,597
임시·일용	44.0	35.6	20.4	309
고용주·자영·무급가족종사자	46.3	42.0	11.7	1,439
직장탐색경로별				
취직시험	62.9	26.1	11.0	456
학교·학원 추천	64.2	23.5	12.3	285
친구·친지 소개	48.0	36.6	15.4	1,175
구인광고	56.8	30.0	13.5	252
직업소개소	55.6	35.8	8.6	81
자기·가족사업	46.3	43.1	10.6	1,011
기타	33.3	55.6	11.1	9

훈련(training)을 통해 과소교육을 보완할 수 있다.

이 경우 근속기간이 긴 근로자는 보다 나은 일궁합으로 변화할 가능성이 더 커지게 된다. 또한 근속기간이 긴 근로자의 경우 배치전환 혹은 승진을 통해서 현재 Over의 상태를 벗어날 가능성이 높을 수 있다. 따라서 근속기간에 따라 일궁합의 분포가 Just로 이동한다면 이는 내부노동시장이 효율적으로 작동하고 있음을 시사하는 것으로 볼 수 있을 것이다.

그러나 <표 7>이나 다음의 계량분석결과에서와 같이 노동시장에서의 일궁합 분포는 근속기간에 따라 거의 변화가 없는 것으로 나타나기 때문에 우리나라 기업의 내부노동시장이 효율적이라는 가설은 채택하기 어렵다고 판단된다.

다음으로 탐색이론은 직장탐색경로(search method)가 일궁합에 매우 중요하다는 시사를 준다. 직장탐색방법의 차이는 곧 탐색강도(search intensity)의 차이를 의미하며, 탐색강도의 차이는 직장에 대한 사전 정보량의 다소를 의미하기 때문이다. 따라서 탐색강도가 높은 직장탐색방법을 통해 취업할 경우 직장에 대한 사전정보가 많아 일궁합이 보다 좋아질 가능성이 높다. <표 7>은 우리나라 노동시장에서 취직시험이나 학교·학원의 추천을 통한 취업이 친구·친지 소개에 의한 취업보다 Just의 비중이 훨씬 높다는 사실을 보여준다.

이는 시험·추천과 같은 전형방법(screening method)은 탐색강도가 높으며 또한 가능한 탐색횟수도 많기 때문에 근로자가 탐색과정에서 직장에 대한 보다 정확한 정보를 취득할 가능성이 높아서(learning by search) 일궁합이 좋아짐을 시사해 준다. 따라서 우리나라 노동시장에서 특히 대기업의 채용방식에서 일반적으로 관찰되는 시험·추천의 전형방법은 채용비용(recruitment cost)이 비록 높지만 일궁합을 좋게 하여 근로자의 생산성을 높일 수 있는 효율적 채용방법으로 이해될 수 있을 것이다. 즉 시험·추천 방식은人材를 등용한다는 전형 기능(screening role) 이외에도 사전탐색을 통해 일궁합을 개선하는 기능(job matching role)이 있는 것이다. 한편 표본취업자 중 자영업과 소규모 기업체 종사자 비율이 전국 평균치보다 높은 사실을 지적해 둔다. 한 그룹의 표본 비율이 높은 것이 추정에 영향을 줄 수 있지만 본 연구는 이에 대한 추가적인 노력을 다음의 연구과제로 남겨두고 있음을 밝혀 둔다.

다음의 <표 9>는 이상에서 설명한 변수들을 사용하여 일궁합의 다중로짓분석결과(Just가 기준임)를 보여준다. 우선 Over의 경우 5% 수준에서 유의미한 변수는 MALE, AGE, AGE2, EDUC, IND4, OCC1, OCC3, OCC5, PATH1, PATH3이다. 이 결과를 요약하면 Just에 비해 Over(과잉교육 혹은 하향취업)가 될 가능성은 여성, 중간연령계층, 고학력자가 상대적으로 높으며, 산업에서는 건설업부문, 그리고 직종에서는 판매서비스직과 생산직에서 높게 나타난다.

<표 8> 변수명과 정의

MALE	성, 남성=1
TEN	현 직장에서의 근속월수
AGE	연령
EDUC	교육연수
MATCH	실제 교육수준과 직무에 요구된다고 생각되는 교육수준간의 적합 정도(일궁합) : 1 = 적합(just), 2 = 과잉교육(over), 3 = 과소교육(under)
PMATCH	전 직장에서의 일궁합
ESIZE	현 직장의 규모 : 1~29인 = ESIZE1, 3~99인 = ESIZE2, 100~299 = ESIZE3, 300~999 = ESIZE4, 1,000인 이상 = ESIZE5
IND	산업분류 : 농림수산업 = IND1, 제조업 = IND2, 전기·가스 및 수도사업 = IND3, 건설업 = IND4, 도소매 및 운수업 = IND5, 금융 및 민간서비스업 IND6, 공공서비스업 = IND7
OCC	직종분류 : 전문·기술 및 행정직 = OCC1, 사무직 = OCC2, 판매 및 서비스직 = OCC3, 농림수산업 = OCC4, 생산직 = OCC5
ESTATUS	종사상의 지위 : 상용 = ESTATUS1, 임시 및 일용직 = ESTATUS2, 고용 및 자영, 가족종사자 = ESTATUS3
PATH	직업탐색경로 : 취직시험, 학교(학원)추천 = PHTH1, 친구·친지 소개 = PATH2, 신문·벽보 등 구인광고 = PATH3, 공사립 직업소개소 = PATH4, 자영업 및 기타 = PATH5
CHIND	이직후 직장의 산업이 변화된 경우 = 1
CHSIZE	이직후 직장의 규모가 변화된 경우 = 1
CHOCC	이직후 직종이 변화된 경우 = 1
CHSTAT	이직후 종사장 지위가 변화된 경우 = 1

한편 전문기술직종과 시험·추천 혹은 구인광고를 통한 취업의 경우는 Over에 비해 Just가 될 확률이 높다. 그러나 규모, 건설업 이외의 산업, 고용형태 등은 일궁합 분포에 영향이 없다. 특히 취업경로 중 공사립 직업소개소를 통한 취업의 경우(PATH4)는 하향취업현상에 영향이 없는 것으로 나타나는데 이는 우리나라의 고용안정서비스가 효율적으로 작동하고 있지 않음을 시사해 주는 중요한 발견이다.

또한 근속기간 역시 일궁합에 영향을 주지 못하는 것으로 나타나 현재 우리나라 기업의 내부노동시장 관리방식은 보다 좋은 일궁합(better match)을 시험하는 데 성공적이지 못한 것으로 판단된다. 계량분석 결과는 앞에서 서술한 표분석 결과와 일치하므로 자세한 설명은 생략하기로 한다.

다음 Under의 경우 5% 수준에서 유의미한 변수는 EDUC, ESIZE4, IND2, ESTATUS2, PATH4로 나타난다. 교육변수의 경우 저학력자는 Over가 될 수 없기 때문에 상대적

<표 9> 일궁합의 다항로짓(multinomial logit) 분석 결과

	Over		Under	
	계 수	표준오차	계 수	표준오차
MALE	-.1997**	.1024	-.0418	.1416
AGE	.1483***	.0313	-.0545	.0377
AGE2	-.0018***	.0003	.0007*	.0004
TENURE	-.0207	.0179	.0185	.0273
TENURE2	.0005	.0005	-.0009	.0010
EDUC	.2635***	.0208	-.2634***	.0234
ESIZE2	-.1510	.1349	-.1239	.1868
ESIZE3	-.1360	.1875	-.0341	.2645
ESIZE4	-.3194	.2253	-.7367**	.3734
ESIZE5	.0248	.2037	.0003	.2932
IND1	.1919	.4852	-1.53901	.1685
IND2	.1571	.1223	.4121**	.1799
IND3	-.3716	.2480	.1055	.3700
IND4	.3932**	.1980	.2684	.2910
IND6	-.1162	.1515	-.0062	.2252
IND7	-.2193*	.1272	.1270	.1952
OCC1	-.8344***	.1663	.0778	.2307
OCC3	.3125**	.1495	-.1606	.2185
OCC4	.8347	.5852	-.1273	.9220
OCC5	.5605***	.1596	-.2429	.2290
ESTATUS2	.0878	.1821	.6880***	.2438
ESTATUS3	-.2339**	.1307	.2158	.1930
PATH1	-.6253***	.1367	.0506	.1913
PATH3	-.3318**	.1715	-.1858	.2386
PATH4	.1036	.2698	-1.2814***	.5066
PATH5	.1740	.1183	-.2004	.1818
_CONS	-6.3977***	.6651	2.2689***	.7938

N = 3064, -2LOG(L) = -2605.07, Prob > Chi-square=0.0000

*** : p<.01 ** : .01=<p<.05 * : .05=< p < .1

Under(과소교육 혹은 상향취업) 현상은 당연하며, 제조업(IND2), 임시직(ESTATUS2)의 경우 상대적 Under현상은 이 부문에 저학력자의 분포가 높음을 시사해 주는 것으로 이해 될 수 있다. 한편 공사립 직업소개소(PATH4)를 통한 취업은 Under보다는 Just가 될 가능성이 높게 나타난다. 이는 공사립 직업소개소를 통해 취업이 이루어지는 경우는 대개 저학력자임을 시사해 준다.

IV. 일궁합과 勞動移動

일궁합과 노동이동과의 관계는 노동시장의 효율성 측면에서 매우 중요하다. 현재 하향 취업(Over)하고 있는 근로자는 보다 나은 일자리로 이동하려 할 것이고, 기업은 과소교육(Under) 상태에 있는 근로자를 해고하거나 혹은 높은 훈련비용을 지출해야 할 것이다. 한 노동시장에서 “일궁합이 좋지 않은 상태(Over 혹은 Under)가 노동이동을 통해 보다 좋은 상태로 변화한다면 그 노동시장은 효율적이다”라고 말할 수 있다. 왜냐하면 Just로의 이동은 국민경제상의 파레토 효율(Pareto Efficiency)을 달성할 수 있기 때문이다.

한편 일궁합과 노동이동과의 유의미한 상관관계는 노동시장에서 관찰되는 근속과 임금과의 正의 상관관계를 인적자본이론이나 효율임금이론과는 전혀 다른 방향에서 설명할 수 있다(Garen, 1988). 인적자본이론은 근속과 더불어 기업특수적(firm-specific) 숙련형성이 이루어지며 이에 따라 높은 임금을 받게 된다고 한다. 한편 효율임금이론은 기업이 근로자의 태만(shirking)을 방지하거나(moral hazard theory) 혹은 숙련근로자의 노동이동에 따른 손실(turnover cost)을 줄이기 위해 근속에 따라 임금이 상승하는 임금체계를 도입하고 있다고 설명한다. 두 이론 모두 근속과 임금과의 正의 상관관계는 효율적이라고 설명하고 있다.

그러나 일궁합이론(job matching theory)은 근속-임금의 正의 상관관계는 표본선택편의(sample selection bias)에 의해 발생하는 의사상관관계(spurious correlation)일 수 있다고 한다. 즉 근속과 더불어 일궁합이 좋지 않은 근로자는 점차로 이직하게 될 것이기 때문에 근속이 늘어나면서 대부분 일궁합이 좋은 근로자가 직장에 잔류하게 된다. 따라서 일정기간이 지난 후 입사한 근로자 그룹 중 보다 생산성이 높은 근로자만이 표본에 남기 때문에 근속-임금곡선이 正의 형태를 갖게 된다. 근로자의 생산성이 실제로 근속과 더불어 높아지지 않더라도 표본선택편의가 발생하여 근속-임금곡선이 우상향하게 나타날 수 있게 된다.

일궁합이론이 근속-임금곡선에서 갖는 이러한 의미는 노동이동을 통해서만 발견된다. 즉 일궁합이 좋지 않은 근로자의 노동이동이 보다 활발하게 관찰되어야 할 것이다.

본장은 우리나라 노동시장에서의 일궁합과 노동이동과의 관계를 분석하면서 노동시장의 효율성, 근속-임금과의 상관관계에 대한 시사를 도출하고자 한다. 우선 제1절에서는 일궁합이 취업, 실업, 비경제활동 등 노동력상태에 어떠한 영향을 주는가를 간략히 살펴본다.

그리고 제2절에서는 일궁합이 직장이동에 주는 효과를 분석하게 된다. 그리고 인과관계의 반대방향, 즉 직장이동이 일궁합에 어떠한 영향을 주는가에 대해서는 다음장에서 보다 자세히 살펴보게 된다.

1. 일궁합과 勞動力狀態

이론적으로 일궁합이 좋지 않은 근로자는 이직(혹은 해고) 가능성이 높기 때문에 다른 조건이 동일하다면 취업상태보다는 실업이나 비경제활동상태에 머물 가능성이 높을 것이다.⁶⁾ 그러나 우리나라 노동시장에서는 <표 11>과 <표 12>의 로짓분석결과가 보여주듯이 일궁합 상태는 현재의 노동력상태에 유의미한 영향을 주지 못하고 있는 것으로 나타난다.

<표 11>에 의하면 남성 실업자는 남성 취업자에 비해 Over 및 Under의 비중이 높은 것으로 나타난다. 그러나 <표 12>의 로짓분석 결과는 그 효과는 性효과(sex effect)이지 일궁합효과는 아님을 보여준다.

다만 로짓분석결과에 따르면 일궁합 중 Under 상태는 비경제활동보다는 취업할 가능성을 유의미하게 높이는 것으로 나타나는데, 이는 정리해고가 어려운 우리나라의 노동시장 상황에서는 쉽게 이해된다. 즉 Under 상태로 취업하고 있는 근로자는 일종의 임금프리미엄(wage premium)을 받고 있기 때문에 해고가 가능하지 않다면 취업상태를 유지하려 할 것은 당연하다.

한편 남성, 중장년층은 상대적으로 실업이나 비경제활동보다는 취업상태에 가능성이 높은 것으로 나타나며, 고학력자의 경우는 실업보다는 취업할 확률이 높지만 취업과 비경제활동의 선택에는 학력수준이 유의미한 영향이 없는 것으로 나타난다. 이러한 현상은 이미 잘 알려진 우리나라 노동시장의 전형적 사실들(stylized facts)이다 (어수봉, 1992; 어수봉, 1994). 즉 남성 및 30~54세의 핵심기간노동력의 취업률이 높으며 여성고학력자는 실업화보다는 비경제활동인구화될 가능성이 높은 것이다.

6) 일궁합의 노동력상태에서의 효과분석을 하기 위해 취업자는 현 직장에서의 일궁합 상태를, 그리고 실업과 비경제활동의 경우에는 전 직장에서의 일궁합 상태를 조사하였다. 따라서 현재 실업 및 비경제활동상태에 있는 표본 중 취업경험이 없는 경우는 모두 제외되었다. 그러나 취업경험은 없으나 일궁합상의 이유(예를 들면 전공이 맞지 않아서)로 실업이나 비경제활동상태에 있는 표본이 상당수 존재할 수 있다. 이때 일궁합 분석에서 이들을 제거하면 전형적인 표본선택편의(sample selection bias)가 발생할 수 있다. 본 연구는 이 점을 지적만 해두고 이의 수정노력은 다음의 연구과제로 남겨둔다.

<표 11> 노동력 상태별 일궁합의 분포

	분 포 (%)			총수(명)
	Just	Over	Under	
취업자				
전 체	51.4	35.4	13.2	3,383
남 자	51.1	36.7	12.2	2,360
여 자	52.0	32.3	15.7	1,023
실업자				
전 체	53.7	31.4	14.9	121
남 자	36.4	43.2	20.5	44
여 자	63.6	24.7	11.7	77
비경제활동				
전 체	56.6	31.5	11.9	966
남 자	47.2	34.0	18.9	159
여 자	58.5	31.0	10.5	807

주 : 실업자와 비경제활동의 일궁합분포는 전 직장에서의 분포임.

<표 12> 노동력상태에 대한 다항로지분석 결과

	Over		Under	
	계 수	표준오차	계 수	표준오차
MALE	-1.2091***	.2016	-2.4707**	.0999
AGE	-.3907***	.0457	-.1750***	.0238
AGE2	.0044***	.0005	.0022***	.0003
EDUC	-.0844***	.0351	-.0143	.0156
OVER	.1557	.2153	-.0185	.0922
UNDER	-.2482	.2896	-.3235***	.1342
상수항	5.9281***	.9023	3.1458***	.4888

N =4468, -2Log(L) = -2326.8347, Prob>Chi-square = 0.0000

*** : p<.01 ** : .01<p<.05 * : .05<p<.1

2. 일궁합과 勞動移動 및 勤續

이론적으로 일궁합 상태는 근로자의 직장이동에 대한 결정에 영향을 줄 수 있다. 특히 Over 상태의 근로자는 보다 나은 일궁합 상태의 직장으로 전직할 가능성이 높은 것으로 기대된다. 여기에서는 일궁합이 근로자의 직장만족도, 이직성향, 직장이동 그리고 근속에 미치는 영향에 대해 차례로 살펴보기로 한다.

우선 <표 13>에는 현직장에서의 일궁합과 직장만족도 및 이직의사 여부에 대한 교차표가 나타나 있다. 기대한 대로 Just의 경우 직장만족도가 상대적으로 높고 이직성향은 낮은

것으로 나타나고 있음을 알 수 있다. 그러나 이직성향은 근로자의 태도(attitude)이기 때문에 높은 이직성향이 반드시 이직행위(behavior)로 연결되는 것은 아니다. 따라서 이직행위에 대해서는 별도의 분석이 필요하게 된다.

일궁합이 근로자의 이직행위에 미치는 효과를 살펴보기 위해 현재 취업자를 이직경험이 한 번 이상 있었던 취업자(MOVE =1)와 이직경험이 전혀 없는 취업자(MOVE=0)로 나누어 로짓분석을 한 결과가 <표 14>에 나타나 있다. 앞장의 자료의 설명부분에서 언급한 바와 같이 이직경험이 있었던 취업자의 경우는 설명변수로 전 직장에서의 연령, 규모, 산업 등을 사용해야 한다. 또한 일궁합(MATCH) 상태 변수로서는 전 직장에서의 일궁합 상태(PMATCH)를 변수로 사용해야 되는데 이 경우 공급측면의 교육수준의 조사시점(현재)과 수요측면의 교육수준의 조사시점(과거)의 괴리가 발생하여 전 직장에서의 일궁합 상태에서 Over 상태 방향으로의 측정오차가 발생할 수 있다. 여기에서는 이러한 편의를 최대한 줄이되 적정표본수의 유지를 위해 조사대상시점(1993년 11월)에서 3년 이내에 이직을 경험했던 취업자만을 분석대상으로 하고자 한다. 그러나 이 경우 3년 이전에 직장이동을 경험했던 취업자는 이직경험이 없는 상태로 보고되기 때문에 또 다른 측정오차(measurement error)에 의한 추정편의가 발생할 수 있음에 주의해야 한다.

이러한 두 종류의 측정오차의 상충관계는 횡단면 자료에서는 극복하기 어렵다. 근로자의 노동이동 분석이 정밀하게 이루어지기 위해서는 추적자료(longitudinal data)가 필요하지만 현재 우리나라의 통계수준으로는 불가능하다.

<표 13> 일궁합과 직장만족도, 이직성향 및 노동이동 교차표

	Just	Over	Under
직장만족도			
만족함	52.4	48.9	45.3
보통	41.0	42.2	45.6
불만족함	6.6	9.0	9.1
이직성향			
이직의사 없음	82.1	78.3	77.8
이직의사 있음	17.9	21.7	22.3
이직경험 유무			
없음	78.4	79.7	78.0
있음	21.6	20.3	22.0
총 수	1,728 (100.0)	1,182 (100.0)	427 (100.0)

<표 14> 이직경험 유무에 대한 로짓분석 결과(이직 경험 有=1)

	계수	표준오차
MALE	.5590***	.1111
AGE	-.0780***	.0307
AGE2	.0004	.0003
EDUC	-.0390**	.0185
ESIZE2	.0326	.1332
ESIZE3	-.0326	.1892
ESIZE4	-.6075**	.2564
ESIZE5	-.8564**	.2507
IND1	-.2232	.5912
IND2	-.1589	.1286
IND3	-.2232	.2541
IND4	-.1796	.2055
IND6	-.3366**	.1631
IND7	-.3130**	.1404
OCC1	.0674	.1802
OCC3	.4273***	.1598
OCC4	1.0409	1.0825
OCC5	.6221***	.1672
ESTATUS2	1.1031***	.1585
ESTATUS3	.3966***	.1205
OVER	-.1077	.1021
UNDER	-.0099	.1451
상수항	.6476	.6203

N = 3257, -2Log(L) = -1554.57, Prob>Chi-square = 0.0000

*** : $p < .01$ ** : $.01 \leq p < .05$ * : $.05 \leq p < .1$

<표 14>에는 이직경험 유무에 대한 로짓분석결과가 정리되어 있다. 3년내 이직경험 유무에 영향이 있는 변수는 MALE(+), AGE(-), DEUC(-), ESIZE4(-), ESIZE5(-), IND6(-), IND7(-), OCC3(+), OCC5(+), ESTATUS2(+), ESTATUS3(+))로 나타난다. 이들 변수의 노동이동에 대한 분석은 이미 다른 연구들(어수봉, 1992 등)에서 보다 자세히 이루어지고 있으므로 여기에서는 자세한 설명을 생략한다.

로짓분석에 의하면 일궁합 상태 변수인 Over와 Under 모두 노동이동 경험에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타난다. 우선 Under의 경우 근로자가 임금프리미엄을 향유하고 있으므로 해고되지 않는다면 직장이동을 하지 않을 것이다. 한편 Over의 경우에는 직장만족도가 낮고 이직의사가 있더라도 노동시장에서의 기회임금(market wage)이 현 직장으로부터 높지 않거나 혹은 노동이동의 비용이 높을 경우에는 직장이동은 실현되지 못한다. 즉 Over 상태의 근로자가 직장이동을 하더라도 선택가능한 대안이 역시 Over 상태

<표 15> 근속의 회귀분석 결과 (근속 = 월)

	계 수	표 준 오 차
MALE	.1675***	.0477
AGE	.1696***	.0133
AGE2	-.0013***	.0001
EDUC	.0040	.0082
ESIZE2	.1197**	.0618
ESIZE3	.1915**	.0871
ESIZE4	.4112***	.1031
ESIZE5	.5387***	.0925
IND1	.4124*	.2396
IND2	.0023	.0589
IND3	.0069	.1160
IND4	.1379	.0955
IND6	.0475	.0698
IND7	.1440***	.0599
OCC1	-.1291*	.0735
OCC3	-.4225***	.0693
OCC4	-.2207	.2859
OCC5	-.2658***	.0739
ESTATUS2	-1.1420	.0803
ESTATUS3	-.2436***	.0546
OVER	-.0775*	.0450
UNDER	-.0426	.0658
_CONS	-.3082	.2800

N =3119, F = 72.49, Prob>F=0.00, R-square=0.34

*** : p <.01 ** : .01 =<p< .05 * : .05 =<p<.1

라면 현 직장이 불만족스럽더라도 직장이동을 하지 않을 것이다.

이 측면은 다음장에서 보다 자세히 살펴보게 되는데 직장이동을 통해 일궁합이 개선될 가능성이 낮다면 이직의사가 이직행위로 귀결될 가능성도 낮아지게 되는 것이다. 그러나 일궁합이 노동이동에 미치는 효과에 대해서는 앞에서 설명한 바와 같이 자료의 제약상 유의미한 결과를 얻기 어려우므로 노동이동과 동전의 양면관계에 있는 근속에 대한 분석으로 넘어가기로 한다.

일궁합의 근속효과는 현재 취업자만을 대상으로 하기 때문에 자료상의 제약조건을 극복할 수 있다. 따라서 본고에서는 노동이동보다는 근속의 분석결과에 초점을 맞추고자 한다. 일궁합이 좋지 않은 근로자가 조기에 이직한다면 Just 상태는 근속을 장기화하는 효과가

있는 것으로 나타날 것이다. <표 15>는 현재 취업자의 근속에 대한 선형회귀분석(linear regressoon)을 보여준다. 근속이라는 사건(event)은 현재 진행중이므로 조사된 근속은 모두 불완전한 관찰값(incomplete spell)이다.

이 경우 선형회귀분석은 추정편의(estimation bias)를 결과할 수 있기 때문에 근속분석 방법으로는 주로 기대기간 분석 모형이 사용된다(어수봉, 1992). 그러나 본 연구에서는 현재 시점에서의 취업자만을 분석대상으로 하기 때문에 과거 직장에 대한 근속기간 등의 정보가 부족하여 해자드모델을 사용할 수 없다. 즉 완전한 관찰값(complete spell)이 존재하지 않는 것이다. 따라서 본고는 현재 시점에서 취업자의 이직확률(hazard rate)이 모두 동일하다는 가정하에 근속에 대한 선형회귀분석을 하고 있음에 주의해야 한다. 경험모델에서 종속변수는 근속에 자연대수를 취하여 사용하고 있다.

<표 15>에서와 같이 근속기간에 대한 회귀분석결과에서는 일궁합 상태 중 Over가 근속에 유의미한 영향을 주는 것으로 나타나고 있다. 즉 Just 상태는 Over 상태에 비해서 약 8% 정도 근속기간을 연장하는 효과가 있다. 일궁합 상태가 근속에 영향을 준다는 발견은 우리나라 노동시장에서 나타나는 근속-임금의 正의 상관관계가 내부노동시장의 효율성 때문만은 아님을 시사해 준다. 즉 우리나라 노동시장에서는 근속기간이 길어짐에 따라 Over 상태의 근로자들이 이직하고 Just 상태의 근로자그룹이 남아 있어 그 결과 근속-임금곡선이 의사상관관계라는 일궁합이론의 가설이 기각될 수 없을 것으로 판단된다. 그러나 이에 대한 보다 자세한 연구는 근속-임금의 경험분석과 동시에 이루어져야 하기 때문에 다음의 연구과제로 남겨 둔다. 한편 Under 상태는 Just 상태에 비해 근속을 연장하거나 단축하는 효과가 발견되지 않는데 이는 Under의 임금프리미엄효과로 이해될 수 있다.

V. 勞動移動과 일궁합 變化

앞장에서는 일궁합 상태가 취업자의 노동이동의 가능성에 영향을 준다는 사실을 살펴보았다. 그렇다면 취업자의 일궁합 상태는 노동이동을 통해 개선되는가? 즉 우리나라에서 노동이동은 효율적인가(efficient turmover)라는 질문이 중요하다. 왜냐하면 학력=인적자본이라는 가정이 성립하고 노동이동을 통해 교육수준 측면의 일궁합이 개선된다면(Just로의 이동) 우리나라의 노동시장은 효율적이라고 판단할 수 있기 때문이다.⁷⁾

7) 효율적 노동이동의 정의에 대해서는 McLaulin(1991) 참조하고, 우리나라 노동이동의 경험적 사

본장에서는 현재 취업자 중 직장이동의 경험이 있는 표본을 대상으로 노동이동이 일궁합에 어떠한 영향을 주는가를 살펴본다. 우선 직장이동 전후에 일궁합 상태가 어떻게 변화하는가를 살펴본 후 어떠한 요인이 이러한 일궁합 변화에 영향을 주는가를 계량분석하게 된다.

「훈련실태조사」의 현재 취업자 중 1회 이상 직장이동을 경험한 표본의 수는 716명으로 나타난다. 이들을 대상으로 직장이동 전후의 일궁합 상태의 변화를 나타낸 것이 <표 16>에 나타나 있다. 이 표가 바로 일궁합 상태의 이행매트릭스(transition matrix of job match)이다(성별 및 학력별 이행매트릭스에 대해서는 부표 5 및 부표 6 참조).

일궁합의 이행과정(transition process)은 9가지 형태가 나타날 수 있다. 본 연구는 이를 3가지 유형으로 구분하고자 한다. 첫째는 Just에서 Just로의 이동으로, 이는 적합일궁합 유지(good match)이다. 둘째는 Over 혹은 Under 상태에서 Just로의 이동으로, 이는 일궁합의 개선(better match, 이하 Better)이다. 셋째는 현재 Over 혹은 Under 상태로의 이동인데 이는 일궁합의 개악(worse match, 이하 worse)으로 분류된다. 물론 Over→Over 혹은 Under→Under의 변화를 개악으로 분류하기 어려운 측면이 있고, 더욱이 Over→Under의 변화는 정의하기조차 어렵다. 본 연구는 9가지 서로 다른 형태의 일궁합 변화에 대한 이행확률분석(transition probability analysis)은 다음의 연구과제로 남겨두고, 여기에서는 현재 Over 혹은 Under로 이행한 일궁합 변화를 Worse로 정의하고 분석하기로 한다.

우선 <표 16>에 있는 전체 직장이동 경험자의 이행형태를 살펴보기로 하자. 눈에 띄는 사실은 전 직장에서의 일궁합 상태가 직장이동 후에도 지속될 가능성이 그렇지 않을 가능성보다 훨씬 높다는 측면이다. 전 직장에서의 일궁합 분포를 기준으로 하여 살펴보면, Just→Just가 75.8%, Over→Over가 73.8%, Under→Under가 65.6%로 나타난다. 이는 노동시장에서 일궁합이 한 번 결정되면 그 상태가 계속 유지되는 경향(stigma effect)이 강하게 나타나고 있음을 시사해 준다.

우리나라 노동시장에서의 일궁합 상태의 고착현상에 관한 자세한 분석은 다음의 연구과제로 남겨두지만, 본 연구에서는 노동시장의 효율성 차원에서 적어도 다음의 상반된 두 가지 경우를 생각해 볼 수 있다.

첫째는 학력수준 자체가 우리나라 노동시장에서 능력의 신호(signal)로 받아들여지지 않을 수 있다는 측면이다. 기업이 보다 중시하는 것은 학력의 질(quality of education)이라면 기업이 요구하는 수준의 내용을 교육받지 못한 상황에 있는 대학의 졸업자는 노동시장에서 차별된다. 이는 대학의 교육수준에 따른 서열이 기업에 의해 작성되며 일정수준 이하의

<표 16> 직장이동 전후의 일궁합 상태의 이행매트릭스

전직장 \ 현직장	Just	Over	Under	총 수
Just	288 (75.79)	65 (17.11)	27(7.11)	380 (100.00)
Over	58 (24.17)	177 (73.75)	5(2.08)	240 (100.00)
Under	23 (23.96)	10 (10.42)	63(65.63)	96 (100.00)
총 수	369	252	95	716

주 : ()안의 비율은 전직장에서 일궁합분포를 기준으로 작성한 것임.

대학에 대해서는 기업이 대학교육을 능력의 신호로 간주하지 않음을 의미한다. 대학졸업(diploma) 그 자체가 노동시장에서 능력의 신호로 받아들여지지 않는다면 특히 Over 상태에서의 고착은 이해될 수 있다. 최근 우리나라 기업이 채용방법(screening method)이 필기 시험 중심에서 면접과 추천 중심으로 바뀌고 있는 배경에는 우리나라 노동시장의 전통적인 대학교육 일반의 신호 효과(signal effect)가 고학력화로 인해 약해지고 있음을 반영해 주는 것으로 볼 수 있다. 고학력화 충격이 노동시장에서 신호 효과의 조정으로 나타난다면 이는 우리나라 노동시장의 효율성을 시사해 주는 것으로 볼 수 있다.

둘째는 위의 신호 효과와 관련된 측면이지만 고학력화로 노동시장에서의 통계적 차별(statistical discrimination)이 유지될 수 있으며 이는 경제의 비효율성을 초래할 수 있다는 측면이다.

기업에게 대학교육이 인적자본인가 아니면 능력의 신호인가는 매우 중요하다(Kroch and Sjoblom, 1993). 우리나라 기업이 고등교육을 단지 신호로써만 받아들이고 고등교육기관의 서열을 작성하여 채용한다면 상당량의 고등교육은 사회적 낭비가 된다. 반대로 기업이 고등교육의 인적자본 축적효과를 중시한다면 기업은 직무개발(job development), 조직개발(organization development) 등을 통해 보다 많아진 고등교육 졸업자를 흡수하고자 노력할 것이다. 우리나라 노동시장에서 Over 혹은 Under 상태의 고착이 관찰되고 있는 것은 앞에서 설명한 바와 같이 기업이 고등교육의 신호 효과를 보다 중시하여 통계적 차별을 하고 있음을 시사해 준다. 만약 일궁합 고착현상이 차별의 고착이라면 그리고 또한 기업이 내부노동시장(직무개발, 교육훈련 등)의 효율화에 소극적임을 보여주는 것이라면 이는 우리나라 노동시장의 비효율성을 시사해 줄 수 있다. 따라서 우리나라에서 노동시장의 조정 기능이 약하다면 정부의 개입은 그 당위성을 갖게 될 것이다.

다음으로 직장이동 전후의 일궁합 상태 변화를 분석하기로 하자. 다음의 <표 17>에는 근로자특성별 및 사업체특성변화별 일궁합 변화가 정리되어 있다. 직장이동 전후의 일궁합

<표 17> 직장이동 전후의 일궁합 상태 변화의 특성별 분포

(단위 : %, 명)

		Goodmatch	Better	Worse	총수(명)
전 체		40	11	49	716
성 별	남 자	36.4	13.3	50.3	525
	여 자	50.8	5.8	43.5	191
학 력 별	국졸 이하	34.1	4.6	61.4	44
	중졸	28.7	11.7	59.6	94
	고졸	48.9	11.5	39.6	399
	전문대졸	19.5	17.1	63.4	41
	대졸 이상	31.4	11.0	57.7	137
	고졸 이하	44.1	11.0	44.9	537
	전문대졸 이상	28.7	12.4	59.0	178
규모변화수반	無	40.2	10.3	49.6	361
	有	40.5	12.1	47.4	348
산업변화수반	無	40.2	10.3	49.6	361
	有	40.5	12.1	47.4	348
직종변화수반	無	42.0	9.1	48.9	407
	有	38.0	14.3	47.7	308
고용형태변화수반	無	43.8	11.5	44.7	434
	有	34.9	11.0	54.0	272

주 : 규모, 산업, 직종, 고용형태의 분류는 <표 8>에 있으며 동일한 분류상태로의 이동이 특성변화를 수반하지 않는 이동으로 정의됨.

변화를 분석하는 데 전직 사업체의 특성이나 현직 사업체의 특성 그 각각은 중요하지 않다. 중요한 요인은 직장이동시 직종이나 사업체특성의 변화일 것이다. 예를 들어 생산직에서 사무직으로 이동했는가, 소규모기업에서 대기업으로 이동했는가, 혹은 제조업에서 서비스업으로 이동했는가 등이다. 본 연구에서는 직종이나 사업체변화를 통제하기 위해 전직과 현직을 비교하여 그 특성이 변화하였으면 직종이나 사업체특성(규모, 산업 등) 변화를 수반하는 이동으로 분류하고, 변화하지 않았다면 직종이나 사업체특성변화를 수반하지 않는 이동으로 분류한다. 물론 보다 엄밀한 통제를 위해서는 특성별로 보다 자세한 분류가 필요하게 된다. 예를 들어 규모별 이행매트릭스를 작성하여 각 경우를 통제변수로 사용할 수 있는데 본 연구를 이러한 노력을 다음의 연구과제로 남겨두고자 한다.

<표 17>에 나타난 일궁합 상태 변화의 주요 특징을 정리하면 다음과 같다. 우선 남성은 여성에 비해 Better로 이동할 가능성이 큰 반면 Just를 유지(good match)할 가능성이 낮고 오히려 Worse로 이동할 가능성이 더 높은 것으로 나타난다.

다음으로 학력별로 보면 고졸자가 Just를 유지할 가능성이 가장 큰 반면 그러나 Better

로의 이동가능성은 학력별로 차이가 나타나지 않는다. 한편 전문대졸자는 Just를 유지할 가능성이 가장 낮은 반면 Better나 Worse로 이동할 가능성이 가장 크다. 이는 우리나라 노동시장에서 전문대 학력이 고유의 영역을 확보하지 못하고 매우 불안정한 상태가 있음을 시사해 준다. 대졸자 중 Just를 유지하거나 Better상태로 이동한 취업자는 42.4%로서 대졸학력이 우리나라 노동시장에서 저평가되고 있는 상황이 노동이동을 통해서 개선되고 있지 못함을 보여준다.

학력수준을 고졸 이하와 전문대졸 이상으로 양분하여 살펴보아도 위와 같은 학력별 노동시장에서의 일궁합변화의 특징이 그대로 나타나는데 이에 대한 보다 자세한 분석은 다음의 연구과제로 남겨두지만 적어도 우리나라에서 고졸 이하 노동시장과 전문대졸 이상의 노동시장에서의 일궁합 조정메커니즘은 서로 다르다는 측면이 강조되어야 할 것이다. 그리고 직장이동시 일궁합 상태의 변화가 규모, 산업, 직종, 고용형태상의 변화를 수반하는가를 살펴보자. 우선 일궁합 변화의 분포는 규모변화를 수반하는 경우와 그렇지 않은 경우가 모두 동일하게 나타난다. 즉 규모변화 유무는 일궁합 상태의 변화에 별 영향이 없는 것으로 보인다. 반면 산업, 직종 및 고용형태 변화는 일궁합 변화분포에 영향을 주는 것으로 보인다. 예를 들면 Just 유지의 경우에는 산업, 직종, 고용형태의 변화를 수반하지 않는 경우일 가능성이 높으며, Better로의 이동의 경우에는 산업 및 직종의 변화를 수반하는 노동이동일 가능성이 높다.

다음으로 근로자특성과 직종·산업·규모·고용형태의 변화 여부를 통제하여 일궁합 상태의 변화를 다항로지분분석한 결과가 <표 18>에 나타나 있다. 우선 앞의 표 분석과는 달리 규모, 산업, 직종, 고용형태의 변화수반 여부는 일궁합 상태의 변화에 유의미한 영향을 주지 못하는 것으로 나타나고 있다. 즉 취업자의 직장이동으로 사업체의 산업 혹은 규모가 바뀌거나 혹은 직업이나 고용형태가 바뀌더라도 일궁합이 개선되지는 않는다는 것이다. 그리고 고령층보다는 젊은층의 경우 Just가 유지되는 경향이 보다 높게 나타난다. 근로자의 일궁합이 Better 상태로 변화할 가능성 또한 연령변수에서 유의미하게 관찰되는데 연령효과와는 약 35세 전후에서 그 정점에 도달하여 그 이후에는 감소하고 있음을 보여준다. 그러나 본 연구의 통계자료는 횡단적 자료이기 때문에 분석결과에 대한 시계열적 해석을 해서는 안된다. 따라서 Better상태로의 이동의 연령효과는 단지 현재 35세 전후의 근로자계층이 그 외의 연령계층보다 일궁합 상태가 개선될 가능성이 더 높다고 해석되어야 한다.

한편 학력변수의 경우 교육연수 대신 학력은 고졸 이하와 전문대졸 이상으로 나누어 더미변수(EDUCD)로 처리한다. 학력변수는 기대한 대로 일궁합의 변화에 유의미한 효과가 있는 것으로 나타난다. 즉 고학력자일수록 직장이동을 하면 Just 상태를 유지 못하고

<표 18> 직장이동 전후 일궁합 변화의 다항로지분석 결과

	Just		Better	
	계 수	표준오차	계 수	표준오차
MALE	-.3017.	.1974	.6149*	.3678
AGE	-.1108**	.0505	.1929*	.1096
AGE2	.0011*	.0006	-.0028**	.0014
EDUCD	-.7408***	.2052	-.4604	.2962
CHIND	-.2108.	.1972	.3423	.3016
CHSIZE	.1130.1	.1720	.1636	.2613
CHOCC	.0083.1	.1997	.3746	.2947
CHSTAT	-.2790.	.1789	-.3832	.2714
상수항	2.7207***	.9434	-5.128***	1.9677

주 : 전문대졸 이상은 EDUCD = 1, 고졸 이하 EDUCD = 0
 N = 680, -2Log(L) = -628.02, Prob>Chi-square = 0.000
 *** : p <.01 ** : .01 =<p<.05 * : .05 =<p<.1

Worse 상태로 이동하게 된다.

이상의 분석으로 직장이동시 일궁합 상태에 영향을 주는 요인은 취업자의 학력과 연령임을 알 수 있다. 이는 우리나라 노동시장이 직종별 혹은 산업별 노동시장이 아니라 학력, 연령 등 속인적 성격이 중시되는 기업별 노동시장이라는 특징을 확인시켜 주는 발견으로 보인다.

VI. 要約 및 結論

우리나라 노동시장에서 교육수준 측면의 일궁합 실태분석에서 발견된 주요특징과 정책 시사는 다음과 같다.

(1) 우리나라 노동시장에서 1993년 현재 하향취업이 광범위하게 관찰된다. 일궁합 조사에서 과잉교육상태(Over)는 전체취업자의 35.4%로 나타나고 있다. 이는 학력별 임금격차 축소의 중요한 원인으로 판단된다. 즉 앞의 <표 1>이 보여주는 학력별 임금격차의 급격한 축소는 고등교육 졸업자의 과잉공급에 그 원인이 있는 것이다. 그러나 여기서 중요한 점은 고등교육 졸업자에 대한 임금제의 분포(wage offer distribution)가 전반적으로 그 수준이

하락해서 상대임금격차가 축소되고 있지 않다는 것이다.⁸⁾ 대졸자 평균임금의 상대적 하락은 대졸자가 하향취업해서 발생하는 현상이다. 즉 우리나라 노동시장에서 발견되는 학력별 상대임금격차의 축소는 대졸자의 상당수가 고졸자 직무에 편입되어 고졸자 임금을 받기 때문에 대졸자의 평균임금이 하락하는 통계적 현상인 것이다.⁹⁾

고등교육 졸업자의 상당수가 고졸자 노동시장으로 밀려나(crowding out) 취업하고 있다는 사실은 고학력화 현상이 우리나라 경제사회의 전반적인 생산성 향상을 수반하지 않는 현상임을 시사해 준다. 만약 고학력화가 전반적인 인적자본의 축적을 의미한다면 노동시장에의 인적자본 과잉공급은 학력별 임금제의 분포 그 자체를 변화시키는 효과로 나타나지 하향취업으로 나타나지는 않을 것이기 때문이다.

고학력화가 생산성 증가를 의미하지 않음에도 불구하고 고학력화가 진전되고 있다면 이는 교육의 낭비라는 사회비용의 발생을 조정해 주는 시장기능 및 정부기능의 실패가 존재함을 의미한다. 이 경우 특히 교육정책의 실패(education policy failure)가 중요한 요인으로 지적될 수 있으며 따라서 현재 우리 사회가 교육개혁(education reform)이라는 일종의 정책개입(policy intervention)을 추진해야 하는 당위성이 있는 것이다.¹⁰⁾

(2) 1980년대 초반에 고등교육기관에 입학한 세대인 30~34세의 경우(특히 여성) 과잉교육의 정도가 가장 심각하다. 이는 1980년 졸업정원 확대정책의 효과가 시차를 두고 노동시장에서 과잉교육(혹은 하향취업)의 확산으로 나타나고 있음을 의미한다. 소위 졸업정원제의 정밀한 정책효과분석(policy evaluation)을 위해서는 더 많은 경험연구의 축적을 필요로 한다.

그러나 적어도 1980년의 졸업정원제는 주변 시장환경(특히 노동수요측면)을 고려하지 않은 정책은 실패할 가능성이 높다는 교훈을 다시 한번 일깨워 준다.

(3) 근속기간에 따라 일궁합 분포가 변화하고 있지 않으며 규모별·산업별 일궁합 분포도 거의 일정하게 나타나고 있다. 이는 우리나라 기업이 내부노동시장의 효율화(예를 들면

8) 대졸학력 초임과 고졸학력 초임을 보면 그 상대격차가 축소되고 있지 않다. 경총 조사(1993)에 의하면 고졸초임을 100으로 할 경우 대졸초임은 1981년 140에서 1985년 144, 1988년 145로 상승하다가 1992년 135, 1993년 131로 하락하고 있다. 최근의 초임하락은 고학력화 효과라기보다는 제조업 생산직 중심의 노동운동 효과로 볼 수도 있을 것이다.

9) 어수봉(1993)은 한 경제사회 혹은 한 사업체에서 근로자 구성의 변화가 있으면 이로 인해 실제적인 임금인상이 없어도 통계상 임금구조변화가 관찰될 수 있음을 논의하고 있으며 그에 따른 실증분석 결과를 제시하고 있다. 한편 학력별 임금격차의 완화에 생산직 중심의 노동운동이 틀림없이 기여하고 있지만 이는 본고의 분석대상이 아니다.

10) 최근 추진되고 있는 교육개혁의 방향과 과제에 대해서는 교육개혁위원회(1994), 박세일(1994), 이주호(1994) 참조. 그리고 중등사학에 관한 교육정책 개선에 대해서는 어수봉(1994) 참조.

직무개발, 배치전환, 교육훈련 등)를 통해 고학력화의 충격을 흡수하지 않고 있음을 시사해 준다. 오히려 기업은 채용관리의 강화를 통해 고학력자 중 능력있는 사람을 선별(screening)하는 방식으로 고학력화 충격에 대응하고 있는 것으로 판단된다. 특히 기업이 채용대상자가 졸업한 고등교육기관을 선별하는 방식으로 채용관리를 행하고 있어 고학력 시장에서의 통계적 차별이 나타나고 있다. 정부는 소위 지방대학 졸업자나 여성 대졸자에 대한 정책마련(예를 들면 강제할당이나 남녀고용평등법 적용의 강화 등)으로 대응하고 있지만 고학력자 과잉공급상태에서는 채용과정의 통계적 차별의 합리성이 존재하므로 위와 같은 정책의 효과를 기대하기 어렵다.

(4) 직장탐색방법에 따라 일궁합 분포가 다르게 나타난다. 시험·추천 등의 전형방식(screening device)이 보다 좋은 일궁합을 만든다는 발견은 탐색이론의 일반적 정책시사를 확인시켜 준다. 즉 사전 정보량이 많을수록, 그리고 탐색과정에서 직장정보가 얻어질 가능성이 높을수록 탐색은 효율적(good match)이게 된다. 이러한 측면에서 공·사립 직업소개소를 통한 직장탐색이 일궁합에 영향을 주고 있지 못하다라는 본고의 발견은 우리나라의 직업안정서비스기능의 열악한 수준을 엿보게 한다. 즉 우리나라 노동시장에서 일궁합이 좋지 않은 중요한 이유 중의 하나는 바로 직업안정기능이 취약한 데 있다고 판단된다. 즉 교육정책의 실패측면과 더불어 노동시장정책의 실패측면이 지적되어야 한다. 따라서 1995년 고용보험의 도입과 더불어 직업지도, 직업정보제공, 직업알선 등 고용서비스를 확충하는 것이 일궁합 개선을 위해서도 중요한 정책과제인 것이다.

(5) 직장에서의 일궁합 상태는 이직성향과 근속에 영향을 준다. 즉 Just 상태의 근로자는 Over 상태의 근로자에 비해 근속기간이 길고 노동이동의 가능성이 낮다. 이는 우리나라 노동시장분석에서 흔히 보고되는 근속과 임금과의 正의 상관관계가 효율성과는 무관한 단지 통계적 현상일 수 있음을 시사해 준다. Just 상태의 근로자의 생산성이 Over나 Under의 경우보다 높고, 근속이 길어질수록 근로자 중 Just 상태에 있는 근로자의 비중이 높아지는 경우, 근속과 더불어 실제임금인상이 이루어지지 않더라도 선택과정(selection process)에 의해 근로자의 근속과 더불어 평균임금은 상승하게 된다. 이는 우리나라 기업이 일반적으로 채택하고 있는 연공서열형 임금체계에 대한 새로운 시각을 제공해 준다. 즉 연공서열형 임금체계는 모든 근로자에게 제시되는 임금제외가 근속에 따라 인상되는 체계를 의미하는 것이 아니라 기업의 근로자 선택과정을 반영하는 것으로 해석될 수 있다. 즉 우리나라 기업이 근속과 더불어 보다 능력있는 근로자를 선택하는 내부노동시장관리체계를 운영하고 있다면 연공서열형 임금체계는 효율적인 제도로 이해되어야 할 것이다.

(6) 일궁합 상태는 노동이동과 더불어 개선되고 있지 못하다. 오히려 일단 결정된 일궁합 상태는 그 상태를 지속하는 경향이 강한 것으로 관찰된다. 이는 현재 우리나라 노동시장에서 대학졸업(diploma) 그 자체는 능력의 신호로 작동하지 않음을 시사해 준다. 고학력이 과잉공급되는 상황에서 기업은 채용에 있어 대학교육의 질에 보다 많은 관심을 갖게 되며 이는 고등교육기관의 서열화를 통한 통계적 차별을 가능하게 한다. 현재의 분석수준으로는 통계적 차별이 효율적인가 비효율적인가는 판단할 수 없지만 여기에서 강조되어야 할 점은 고학력자의 나쁜 일궁합 상태(bad match)가 노동이동을 통해서 개선되지 못하고 있다는 발견이다.

우리나라 노동시장에서 일궁합 상태가 좋지 않고 또한 개선가능성이 낮은 이유를 분석하는 것은 매우 중요하다. 특히 교육시장, 노동시장 혹은 내부노동시장 중 어느 시장에서의 실패에 주로 기인하는가는 정책방향의 수립에 매우 중요하다. 본 연구는 이에 대한 확실한 증거를 제시하지 못하고 있지만 이제 우리나라 노동시장에서 고학력이 그 자체만으로 임금프리미엄을 향유했던 과거의 좋은 시절은 다시 오지 않을 것임은 분명히 말할 수 있을 것이다.¹¹⁾

參 考 文 獻

교육개혁위원회, 「교육개혁의 방향과 과제」, 1994.

교육부, 『'93 교육정책 추진성과와 과제』, 1994. 4.

박세일, 「고등교육 확대가 노동시장에 미치는 영향」, 『한국개발연구』, 한국개발연구원, 1983.

11) 우리 사회에서 고학력이 누리는 프리미엄은 단지 임금만은 아니다. 특히 중요한 측면은 학력이 결혼시장에서의 궁합을 결정하는 가장 중요한 요인으로 작용하고 있다는 것이다. 따라서 고학력자가 노동시장에서 하향취업으로 교육투자의 일부분을 낭비하더라도 이것이 결혼시장에서의 보다 좋은 궁합으로 보상될 수 있다면 이러한 경제사회에서 대학으로의 진학은 합리적 행동이다. 이 경우 고학력화는 노동시장의 신호(market signal)와 무관하게 진행될 수 있다고 판단된다. 또한 현재의 학력별 임금비교보다는 승진가능성을 감안한 평생소득의 학력별 비교가 학력의 선택에 결정적인 영향을 주게 되지만 본고는 이러한 측면의 연구를 다음의 연구과제로 남겨둔다.

- _____, 「국제화·세계화 시대의 교육개혁」, 『교육개혁과 인력개발에 관한 토론회 발표논문』, 한국노동연구원, 1994. 9.
- 송병준, 『3D 업종의 인력난 해소를 위한 장·단기 대책』, 산업연구원, 1993. 12.
- 어수봉, 「고용조정과 임금구조변화(종합)」, 『분기별 노동동향분석』, 3/4분기, 한국노동연구원, 1993.
- _____, 「교육과 직업의 연계체제의 문제점과 정책과제」, 『교육과 직업의 연계에 관한 연구』, 교육부 중앙교육심의회, 1994. 5.
- _____, 『노동시장 변화와 정책과제』, 한국노동연구원, 1990.
- _____, 『중등사학의 자율운영 확대방안』, 교육부 중앙교육심의회, 1994. 5.
- _____, 『한국의 노동이동』, 한국노동연구원, 1992.
- 이주호, 「인력수급 전망과 고등교육개혁」, 『교육개혁과 인력개발에 관한 토론회 발표논문』, 한국노동연구원, 1994. 9.
- _____, 『청년층 고용문제와 교육·노동대책』, 한국개발연구원, 1993. 11.
- 한국경영자총협회, 「임금조정 실태조사」, 1993.
- Alba- Ramirez, Alfonso, "Mismatch in the Spanish Labor Market: Overeducation?," *Journal of Human Resources*, vol. 28, no. 2, 1991, pp.259~278.
- Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith, *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*, Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 3rd Edition, 1988 pp. 354~392.
- Garen, John E., "Empirical Studies of the Job Matching Hypothesis," in Ronald G. Ehrenberg(ed.), *Research in Labor Economics*, vol. 9, 1988, pp.187~224.
- Jovanovic, Boyan, "Job Matching and the Theory of Turnover," *Journal of Political Economy*, Vol. 87, October, 1979 pp. 972~990.
- Kroch, Eugene A. and Sjoblom, Kriss "Schooling as Human Capital or a Signal : Some Evidence," *Journal of Human Resources*, vol. 29, no.1, 1993. pp.156~180.
- Mclaughlin, Kenneth J., "A Theory of Quits and Layoffs with Efficient Turnover," *Journal of Political Economy*, vol. 99 no.1 February 1991, pp. 1~29.

<부표 1> 고학력 취업 및 실업의 변화추이

(단위 : 천명, %)

	고학력 취업자	전 체 취업자	비 율	고학력 실업자	전 체 실업자	비 율	고학력 실업률	전 체 실업률	비 율
1980	913	13,706	6.7	60	749	8.0	6.6	5.5	1.2
1982	1,112	14,424	7.7	71	656	10.8	6.4	4.5	1.4
1984	1,353	14,417	9.4	82	567	14.5	6.1	3.9	1.6
1986	1,662	15,505	10.7	124	611	20.3	7.5	3.9	1.9
1988	2,064	16,870	12.2	101	435	23.2	4.9	2.6	1.9
1990	2,462	18,036	13.7	114	451	25.3	4.6	2.5	1.8
1991	2,679	18,576	14.4	101	436	23.2	3.8	2.3	1.7
1992	3,036	18,921	16.0	109	463	23.5	3.6	2.4	1.5
1993	3,324	19,203	17.3	141	551	25.6	4.2	2.9	1.4

자료 : 경제기획원, 『경제활동인구연보』, 각년도.

<부표 2> 학력별 경력자의 임금수준의 추이

	대졸 경력 1년 미만	전문대졸 경력		고졸경력	
		1~2년	3~4년	1~2년	3~4년
1980	302 (100)	225 (74.6)	258 (85.5)	184 (60.8)	239 (79.1)
1985	378 (100)	295 (78.0)	344 (90.0)	260 (68.8)	355 (93.9)
1988	461 (100)	390 (84.4)	450 (97.6)	363 (78.6)	478 (103.7)
1990	567 (100)	523 (92.2)	623 (109.9)	522 (92.1)	646 (114.0)
1992	686 (100)	694 (101.3)	800 (116.7)	701 (102.2)	874 (127.4)
1993	746 (100)	747 (100.1)	878 (117.7)	784 (105.1)	970 (130.0)

자료 : 「직종」, 각년도.

<부표 3> 취업자의 성별 연령별 일궁합 분포

연령계층	여 성 (%)			남 성 (%)		
	just	over	under	just	over	under
총수	52.0	32.3	15.7	51.1	36.7	12.2
15~19	50.0	4.6	45.5	35.3	41.2	23.5
20~24	72.1	12.9	14.9	63.7	24.2	12.1
25~29	56.6	35.5	7.9	52.4	36.4	11.3
30~34	44.1	46.3	9.6	49.9	42.8	7.4
35~39	41.0	45.2	13.9	51.8	42.1	6.1
40~44	46.6	39.7	13.7	48.8	36.8	14.4
45~49	45.1	31.5	23.4	53.2	33.8	12.9
50~54	49.1	26.3	24.6	46.4	34.3	19.4
55~59	43.3	23.3	33.3	54.3	25.2	20.5
60세이상	58.8	11.8	29.4	50.0	27.8	22.2

<부표 4> 변수들의 기본통계값(취업자의 경우)

변수명	평균	표준편차	최소값	최대값
MALE	.69	.45	0	1
TEN	85.98	85.66	0	602
AG E	38.52	10.40	16	65
EDUC	12.37	12.37	0	18
ESIZE1	.68	.46	0	1
ESIZE2	.14	.35	0	1
ESIZE3	.06	.24	0	1
ESIZE4	.04	.20	0	1
ESIZE5	.05	.23	0	1
IND1	.01	.10	0	1
IND2	.23	.42	0	1
IND3	.03	.18	0	1
IND4	.05	.23	0	1
IND5	.34	.47	0	1
IND6	.12	.32	0	1
IND7	.19	.39	0	1
OCC	.17	.38	0	1
OCC	.14	.35	0	1
OCC	.40	.49	0	1
OCC	.00	.08	0	1
OCC	.26	.44	0	1
ESTATUS1	.43	.49	0	1
ESTATUS2	.09	.28	0	1
ESTATUS3	.47	.49	0	1
JUST	.51	.49	0	1
OVER	.35	.47	0	1
UNDER	.13	.33	0	1
CHIND	.49	.50	0	1
CHSIZE	.49	.50	0	1
CHOCC	.43	.49	0	1
CHSTAT	.38	.48	0	1
PATH1	.22	.41	0	1
PATH2	.35	.47	0	1
PATH3	.07	.26	0	1
PATH4	.02	.15	0	1
PATH5	.31	.46	0	1
EMP	.75	.42	0	1
UNEMP	.02	.16	0	1
NONEMP	.21	.41	0	1

<부표 5> 성별 전 직장 일궁합과 현직장 일궁합의 교차표

(1) 여성

(단위 : %, 명)

전직장 \ 현직장	Just	Over	Under	총 수
Just	97(81.51)	14(11.76)	8(6.72)	119(100.00)
Over	5(11.36)	37(84.09)	2(4.55)	44(100.00)
Under	6(21.43)	2(7.14)	20(71.43)	28(100.00)
총 수	108	53	30	191

(2) 남성

(단위 :%, 명)

전직장 \ 현직장	Just	Over	Under	총 수
Just	191(73.18)	51(19.54)	19(7.28)	261(100.00)
Over	53(27.04)	140(71.43)	3(1.53)	196(100.00)
Under	17(25.00)	8(11.76)	43(63.24)	68(100.00)
총 수	261	199	65	525

<부표 6> 교육정도별 전 직장 일궁합과 현직장 일궁합의 교차표

(1) 고졸 이하

(단위 : %, 명)

전직장 \ 현직장	Just	Over	Under	총 수
Just	237(78.74)	37(12.29)	27(8.97)	301(100.00)
Over	36(25.00)	104(72.22)	4(2.78)	144(100.00)
Under	23(25.00)	9(9.78)	60(65.22)	92(100.00)
총 수	296	150	91	537

(2) 전문대졸 이상

(단위 :%, 명)

전직장 \ 현직장	Just	Over	Under	총 수
Just	51(64.56)	28(35.44)	0(0.00)	79(100.00)
Over	22(23.16)	72(75.79)	1(1.05)	95(100.00)
Under	0(0.00)	1(25.00)	3(75.00)	4(100.00)
총 수	73	101	4	178