學歷別 賃金隔差의 發生原因과 變化過程分析

朴 世 逸

▷ 目 次 ◁

Ⅰ. 問題의 提起

歐美에서의 賃金隔差分析은 一般的으로 職種別 賃金隔差, 産業別·地域別·男女別 賃金隔差가 主要關心對象이 되어 왔고 이 分野에 대해서 많은 理論的·實證的 硏究가 이루어져 왔다. 그러나 學歷別 賃金隔差는 크게 注目을 받지 못하여 이에 대한 別途의 硏究도 거의 없는 形便이다[1]. 이와는 달리 우리나라에서는 賃金隔差를 論議할 때는 언제나 學歷別 賃金隔差가 크게 注目을 받아왔고 끊임없는 論難의 對象이 되어 왔다. 우리나라와 歐美 사이에 나타나는 學歷別 賃金隔差에 대한 이와 같은 關心의 差異는 어디에서부터 연유하는가?

歐美에서는 學歷別 賃金隔差는 사실 職種別 賃金隔差 속에 吸收되어 理解되어 왔다. 즉 歐美에서는 當該勤勞者가 어떠한 種類의 일을 얼마나 效果的으로 遂行하는가에 의해 賃金水準이 決定되는 賃金慣行이 支配的이어서 그 勤勞者가 大卒者인가 高卒者인가, 혹은 年齡이 몇인가 등의 勤勞者의 個人的 屬性 그 自體는 賃金決定上 重要한 意味를 갖지 않는다. 물론 勤勞者의 學歷이나 年齡 등의 個人的 特徵은 採用決定 與否를 정할 때는 歐美에서도 問題가 된다. 즉 現在 充員되어야 할 特定職種 내지 職務를 과연 그 사람이 效率的으로 遂行할 能力이 있다고 볼 수 있는가, 아닌가 하는 判斷基準으로서는 勤勞者의 學歷이 人選의 根據가 될 수 있다. 그러나 일단 採用된 후에는 勤勞者의 特徵보다는 그 勤勞者가 遂

筆者 : 韓國開發硏究院 副硏究委員

1) 歐美에서 나온 어느 勞動經濟學 文獻을 보아도 賃金隔差部分은 職種別·産業別·地域別·勞組有無別·男女別 賃金隔差만을 다루고 있고 學歷別 賃金隔差는 別途의 分析對象이 되지 못하고 있다.

行하는 職種이나 職務의 內容과 特徵 및 作業成果에 따라 賃金水準이 決定되는 것이다. 換言하면 學歷은 採用基準으로서의 役割은 하나 獨自的인 賃金決定基準은 아니라는 말이다. 따라서 歐美에서는 學歷別 賃金隔差는 賃金隔差를 논함에 있어 크게 關心의 對象이 되지 못하고 職種別 賃金隔差(occupational wage differentials or skill differentials)속에 吸收되어 理解되어 왔기 때문에 別途의 分析을 하지 않은 것이다.

그러나 우리나라에서의 賃金決定에는 歐美와는 달리, 그 勤勞者가 어떠한 일을 얼마나 效率的으로 遂行하고 있는가 뿐만 아니라 누가 그 일을 하는가, 즉 學歷·年齡 등의 勤勞者特徵 自體가 獨自的 賃金決定要因으로서 重要한 작용을 해 왔다. 즉 學歷은 단순히 採用決定基準으로서 뿐만 아니라 採用後 賃金決定基準으로서의 役割도 해 왔기 때문에 우리나라에서는 學歷別 賃金隔差가 關心의 對象이 되어 왔고, 또한 世人들이 그 隔差가 너무 크다고 느꼈기 때문에 특히 1970年 中盤 以後 學歷別 賃金隔差를 縮小시켜야 한다는 「學歷別 賃金隔差 縮小論」이 勞動界나 經營界, 나아가 勞動行政擔當者들 사이에서 자주 擧論되어 왔다.

本硏究에서는 우선 우리나라에서 學歷別 賃金隔差는 과연 얼마만한 規模로 存在하고 있으며 그러한 隔差가 存在하는 理由는 무엇인가? 왜 우리나라에서는, 歐美와는 달리 賃金決定基準으로서 學歷과 같은 勤勞者特徵이 重要한 役割을 하게 되었는가? 그 勞動市場的 理由와 歷史的·制度的 原因은 무엇인가? 우리나라의 學歷別 賃金隔差는 어떠한 特徵을 가지고 있으며 過去 특히 70年代에 어떻게 變化하여 왔는가? 또 그 變化의 原因은 무엇인가? 등의 問題를 分析함을 第1次的 目的으로 하고 있다. 나아가 本稿에서는 우리나라 學歷別 賃金隔差의 變化에 대한 앞으로의 展望과 아울러, 70年代 中盤 以後 자주 論議되고 있는 上薄下厚式의 「學歷別 賃金隔差 縮小論」을 과연 어떻게 評價하여야 할 것이며 學歷別 賃金隔差에 대한 올바른 政策方向은 무엇인가 하는 實踐的 問題도 다루어 보려 한다.

Ⅱ. 學歷別 總賃金隔差와 純賃金隔差

우선 1980年 勞動部의 『職種別 賃金實態調査 報告書』에 나타난 學歷別 平均賃金을 보면 〈表 1〉과 같다. 〈表 1〉에 의하면 男子勤勞者中 大卒(2年制 以上)은 月平均 約 399千원을 받고 있으며, 高卒은 月平均 約 210千원, 中卒은 月平均 約 164千원, 國卒은 約 157千원씩을 받고 있는 것으로 나타나고 있다. 中卒者와 國卒者間의 差는 微微하게 나타나는 반면, 특히 注目되는 것은 大卒者와 高卒者間의 平均賃金差가 크다는 점이다. 大卒者는 高卒者보다 約 1.9倍, 즉 2倍에 가까운 平均賃金을 받고 있는 셈이다. 그러나 이와 같은 學歷別 平均賃金差 그 自體는 크게 興味로운 것은 아니다. 왜냐하면 위의 學歷別 總賃金差(educational gross wage differentials)란 것은 學歷別 職種構成의 差, 産業構成의 差, 年齡(經歷年數)構成의 差 등을 포함한 學歷別 勤勞者의 平均賃金에 불과하기 때문이다. 물론 總賃金差中 學歷別 年齡構成의 差로 인한 部

分을 공제하면 이는 高學歷者가 우리나라 勞動市場에서 얼마나 雇傭構造 및 賃金構造面에서 相對的으로 有利한 待遇를 받고 있는가 하는 것을 나타내는 하나의 綜合的 指標가 될 수는 있겠으나, 우리에게 보다 흥미로운 問題는 同一職種, 同一産業에 從事하는 同一年齡의 勤勞者들 간에 단순히 學歷背景이 다름으로 말미암아 어느 정도의 賃金隔差가 나타나는가 하는 問題이다.

이와같이 職種·産業 등의 雇傭特徵의 差와 年齡·性 등의 勤勞者特徵의 差 등으로 발생하는 賃金隔差를 모두 除去(control)하고, 단순히 學歷으로 인한 賃金隔差, 즉 學歷別 純賃金隔差(educational net wage differentials)를 구하여 보자. 이를 위해서 本稿에서는 微視資料를 使用하는 다음과 같은 賃金函數(earnings function)의 推定을 試圖하였다.

$$\log W = f(\text{Edu 2},\ \text{Edu 3},\ \text{Edu 4},\ \text{Age},\ \text{Age}^2,\ \text{Ind},\ \text{Occup})$$

여기서 W는 勤勞者 個個人의 總賃金, 즉 定額給與, 超過給與 및 年間特別給與의 月平均値의 合을 意味하며, Edu 2는 中卒者, Edu 3은 高卒者, Edu 4는 2年制 以上의 大卒者를 나타내는 「더미」(dummy)變數이다. Edu 1은 國卒 以下者인데 이는 perfect multicollinearity를 피하기 위해 獨立變數에 포함시키지 아니하였다. Age는 年齡의 절대치이며 Ind, Occup는 各各 産業 및 職種을 나타내는 「더미」變數이다.

위의 賃金函數를 1980年「職種別 賃金實態調査 테이프」에서 無作爲抽出한 25,709名의 勤勞者(男子 15,738名, 女子 9,971名)를 표본으로 OLS로 推定한 結果(附表 2)를 가지고 學歷別 純賃金隔差를 구하여 이를 學歷別 總賃金隔差와 對比한 것이 〈表 1〉에 나타나 있다.

〈表 1〉을 보면 첫째로 2年制 以上 大卒男과 高卒男의 平均賃金의 相對比는 1.90으로, 즉 大卒者가 高卒者보다 約 1.9倍의 높은 賃金을 받고 있는 것으로 나타나나, 職種·産業 등의

〈表 1〉 **學歷別 總賃金隔差와 純賃金隔差**(1980)

	月平均賃金 (單位:원)		總賃金隔差		純賃金隔差	
	男	女	男	女	男	女
大卒者(2年制 以上)	399,340	230,382				
大卒者/高卒者			1.90	1.99	1.35	1.60
高卒者	210,117	115,642				
高卒者/中卒者			1.28	1.37	1.14	1.07
中卒者	163,795	84,264				
中卒者/國卒者			1.04	1.04	1.10	1.05
國卒者	156,874	81,446				

註: 總賃金隔差는 두 學歷그룹의 月平均賃金의 相對比를 意味하고 純賃金隔差는 學歷別 職種構成·産業構成·年齡構成 등의 差를 除去한 後의 純學歷別 賃金隔差로서 附表 2에서 계산한 것임. 그 計算方法은 賃金函數의 常數項(constant)은 國卒, 常數項+Edu 2의 推定係數(coefficient)는 中卒, 常數項+Edu 3의 推定係數는 高卒, 常數項+Edu 4의 推定係數는 大卒, 各各의 學歷別 賃金의 log 값으로 보고, 이 log를 풀어 얻은 값으로 各各의 學歷別 相對賃金率을 求하였다.

資料: 勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

諸雇傭特徵과 年齡·性 등 學歷 以外의 勤勞者特徵의 差를 除外하고 순수히 學歷만으로 인한 純賃金隔差를 보면 大卒者가 高卒者보다 約 1.35倍의 高賃金을 받는 것으로 나타났다. 換言하면 大卒男과 高卒男의 平均賃金隔差中 約 39%만이 순수한 學歷에 의한 差이고 나머지 61%는 職種·年齡 등 諸其他要因으로 인한 隔差임이 밝혀졌다. 둘째 高卒男 對 中卒男을 보면 總賃金隔差는 1.28임에 반하여 純賃金隔差는 1.14水準으로 나타나, 高卒者와 中卒者의 平均賃金隔差中 約 50%만이 純粹學歷에 의한 差이었다. 學歷別 賃金隔差中에서 總賃金隔差와 純賃金隔差의 차이가 大卒者/高卒者보다 高卒者/中卒者의 경우가 작은 것은 결국 職種·產業 등의 雇傭構造面에서 高卒者가 中卒者에 비하여 받는 優待가 大卒者가 高卒者에 비하여 받는 優待보다 작다는 것을 意味한다 하겠다. 세째, 中卒男 對 國卒男을 보면 總賃金隔差는 4%에 불과하였으나 純賃金隔差는 10%로 오히려 增加하였다. 이는 中卒者 初賃은 國卒者 初賃보다 約 10%정도 높으나, 國卒者의 平均年齡이 中卒者보다 높기 때문에 兩者의 平均賃金은 오히려 4%정도로 縮小됨을 보여 주는 것이다. 네째, 學歷別 總賃金隔差나 純賃金隔差가 모두 高學歷으로 갈수록 크게 增加하고 있으며, 隔差의 規模로 볼때 우리나라의 學歷別 賃金隔差分析의 主對象은 大卒者와 高卒者間의 問題라 하겠다.

앞에서 言及한 徵視資料에서 $\log W = (\text{Edu } 2, \text{Edu } 3, \text{Edu } 4, \text{Age}, \text{Age}^2)$와 $\log W = (\text{Edu } 2, \text{Edu } 3, \text{Edu } 4, \text{Age}, \text{Age}^2, \text{Ind}, \text{Occup})$의 두 賃金函數를 推定하여(推定結果는 附表 1,2 參照) 大卒者와 高卒者間의 總賃金隔差를 職種 및 產業構成의 差로 인해 發生하는 部分, 年齡構成의 差로 인해 發生하는 部分 및 순수히 敎育背景의 差로 인해 發生하는 部分으로 分解한 結果를 보면 〈表 2〉와 같다. 〈表 2〉를 보면 1980年 現在 大卒男(2年制 以上)이 高卒男보다 平均賃金을 約 1.90倍 높게 받고 있지만, 이 賃金隔差를 100%로 할 때 約 27.2%는 職種 및 產業構成의 差, 즉 大卒者가 高卒者보다 高賃金職種·高賃金產業에 雇傭되어

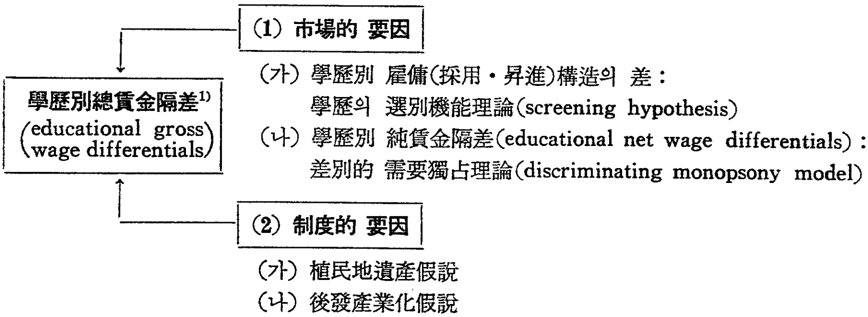
〈表 2〉 大卒者 對比 高卒者 總賃金隔差의 分解(1980)

	總賃金隔差	職種 및 產業效果	年齡效果	敎育效果
男子				
大卒者/高卒者	1.901	1.245	1.305	1.348
(構成比)	(100%)	(27.2%)	(34.2%)	(38.6%)
女子				
大卒者/高卒者	1.992	1.259	1.132	1.601
(構成比)	(100%)	(26.1%)	(13.3%)	(60.6%)

註: 大卒者는 2年制大學 以上 卒業者임. 여기서 사용한 總賃金의 分解方法은 〈表 1〉의 〈註〉에 밝힌 것과 같은 方法으로, 우선 〈附表 1〉의 賃金函數推定結果를 가지고 年齡效果만 除去한 敎育效果(學歷別 相對賃金率)(1)을 구하고, 다음 〈附表 2〉의 推定結果를 가지고 年齡效果와 職種 및 產業效果를 同時에 除去한 敎育效果(2)를 구한 후 (2)에서 (1)을 빼어 職種 및 產業效果(3)을 구하였고, 總賃金격차에서 (2)와 (3)을 뺀 값으로 年齡效果를 구하였음. 다만 이러한 方法은 年齡과 職種 및 產業間에 interaction term이 없다는, 或은 극히 미미하다는 假定을 전제로 한 方法임.

資料: 〈附表 1〉과 〈附表 2〉.

〔圖 1〕 學歷別 總賃金隔差의 發生메카니즘



註 : 1) 學歷別 總賃金隔差中 年齡構成의 差로 인한 部分은 여기의 分析對象에서 除外하였음.

있어 發生하는 것이고, 約 34.2%는 大卒者의 平均年齡構成이 高卒者보다 높아서 發生하는 것이며, 나머지 38.6%만이 學歷背景의 差로 말미암아 發生하는 것으로 나타났다.

以上에서 우리는 學歷別 平均賃金差(總賃金隔差)의 상당한 部分은 職種 및 產業, 그리고 年齡構成의 差에서 發生하고 있는 것을 알았고, 동시에 이러한 雇傭 및 年齡構成의 差를 除去하고도 大卒男은 高卒男보다 約 34.8%의 高賃金을, 大卒女는 高卒女보다도 約 60.1%의 高賃金을 받고 있는 것을 알았다. 그러면 이러한 學歷別 賃金隔差(總賃金隔差, 純賃金隔差)의 發生原因은 어디에 있는 것일까?

Ⅲ. 學歷別 賃金隔差의 發生原因

一般的으로 賃金隔差가 發生하는 原因은 勞動市場的 要因(經濟的 要因)과 制度的 要因(非經濟的 要因)으로 大別된다 하겠는데 學歷別 賃金隔差의 경우도 例外는 아니다. 本章에서는 學歷別 賃金隔差의 發生原因分析에 있어서 우선 市場的 要因을 밝히고 다음 制度的 要因의 규명을 시도하겠다. 우리는 前章에서 學歷別 總賃金隔差는 雇傭構造(더 나아가 昇進・昇給 및 訓練構造) 등이 高學歷者에게 有利하여 發生하는 部分과 同一職種・同一產業에 就業하고 있는 同一年齡者임에도 不拘하고 學歷이 獨自的 賃金決定要因으로 작용하여 發生하는 純賃金隔差部分으로 나누어 생각할 수 있음을 보았다. 여기서는 우리나라에서 學歷이 採用・昇進基準으로 작용하는 原因을 먼저 밝히고, 다음 職種・產業 등과 無關하게 學歷이 獨自의 賃金決定基準으로 작용, 純賃金隔差를 發生시키는 原因을 규명하는 順으로 하겠다. 具體的 論議에 들어가기 전에 本章의 內容을 槪括的으로 整理하면 〔圖 1〕과 같다.

(1) 學歷의 選別機能(screening function)

高學歷者의 平均賃金이 低學歷者보다 높은 主要理由中의 하나는 高學歷者가 高賃金職種・產業 등에 보다 많이 就業되어 있다는 學歷別 雇傭構造의 差 때문이다. 〈表 3〉을 보면 쉽게 알 수 있듯이 1980年 現在 大卒者의 75.57%가 專門技術, 行政管理 및 事務職種에 몰려 있고 반면, 國卒者는 80.59%가 農業

및 生產職種에 集中되어 있다. 왜 이러한 差異가 發生하는가? 물론 高學歷者의 潛在的 生產性이 높고, 勞動의 質(예컨대 敎育水準)과 資本이 相互補完的(complementary) 關係에 있다고 假定할 경우 $dMP_k/dE>0$, 즉 敎育水準(E)이 높아짐에 따라 資本의 限界生產性(MP_k)이 커질 것이므로 高級職種에 高學歷者가 集中就業되는 것은 오히려 當然하다 하겠다. 그런데 問題는 學歷 그 自體가 반드시 業務遂行能力과 直接 關係되지 아니하는 경우, 즉 特定業務를 遂行하는 데 반드시 高學歷이 必要하지는 않은 경우에도 一定水準 以上의 高學歷을 採用基準으로서 要求하는 雇傭慣行이 存在하고 있다는 점이다. 이러한 雇傭慣行이 〈表 3〉에서 볼 수 있는 바와 같은 學歷別 職種構成의 극심한 不平等을 惹起시키고, 나아가 學歷別 總賃金隔差 發生의 主要原因의 하나가 되고 있다. 위와 같이 業務遂行能力과는 直接 關係없이 高學歷을 採用基準으로 要求하는 雇傭慣行은 歐美先進國보다 開途國 一般에 보다 강하게 나타나는 慣行인 듯하다[2].

〈表 3〉 **就業者의 學歷別 職種構成比**(1980)

(단위 : %)

	不就學	國民學校	中·高等	初大以上
專門技術職	0.20	0.26	3.12	39.66
行政管理職	0.03	0.14	0.97	7.46
事務職	0.15	1.13	15.89	28.45
販賣職	5.78	10.51	15.74	10.60
서비스職	3.54	7.37	8.70	3.26
農業職	82.96	52.22	16.80	2.53
生產職	7.33	28.37	38.77	8.03
合計	100.00	100.00	100.00	100.00

資料 : 經濟企劃院, 『總人口 및 住宅調査報告』, 1980.

이러한 雇傭慣行의 發生原因은 어디에 있을까?

一般的으로 開途國의 경우 더욱 강하게 나타나는 現象이지만, 소위 近代部門(modern sector)이라고 불리우는 高賃金職種 및 產業은 그 數가 극히 制限되어 있는 반면, 이 部門에의 求職者는 그 數가 大量 存在한다. 그런데 많은 求職者中에서 一定數의 制限된 人員을 選別하는 경우 이 過程에 드는 選別費用(screening cost)을 줄이기 위한 經濟的인 方法은, 수 많은 應募者 가운데서 一定數를 우선 뽑고 이들을 對象으로 보다 엄격한 審査를 하여 選別하는 方法이다. 여기서 一定水準 以上의 學歷을 特定職種의 應募基準으로 使用하는 慣行이 發生한다.

또 다른 하나의 理由는 學歷 自體가 그 勤勞者의 潛在的 生產性을 나타내는 指標(signal)로 利用되기 때문이다[3]. 사실상 勤勞者들의 潛在的 生產性은 쉽게 관찰되는 것이 아니다. 특히 採用與否를 決定하는 初期에는 더욱 그러하다. 使用者가 쉽게 관찰할 수 있는 것은 勤勞者들의 學歷·年齡·性·經歷 등의 個別的 特徵뿐이다. 이러한 勤勞者의 個別特徵, 특히 學歷이 그 勤勞者의 潛在的 生產性과 正의 關係에 있을 것이라는 統計的 經驗法則에 基礎하여 使用者는 學歷을 採用基準(hiring standards)으로 使用하게 된다. 물론 경우에 따라서는 또 業務에 따라서는 高學歷者가 低學歷者보다 오히려 生產性이 낮을 수도 있는 많은 例外가 있다. 그러나 學歷과 生產性의 正의 關係를 假定하고서 選別活動을 할 경우 負擔해야 하는 危險費用이, 企業이 보다 正確히 勤勞者들의 潛在生產性을 測定하기 위해 學歷이란 間接手段을 使用하지 아니하고 直接的

2) Michael P. Todaro (1980), Jagdish N. Bhagwati (1977), Gary S. Fields (1974) 參照.
3) Michael Spence(1973) 參照.

으로 企業自體의 選別媒體(sorting device)를 開發·使用하는 費用보다 적다면, 企業은 대부분 學歷을 採用基準으로 活用할 것이다. 經濟的 理由에서 發生하는, 應募·採用基準으로서의 學歷의 役割이 일단 雇傭慣行으로 固着되면 硬直性을 띠게 되고 심한 경우 學歷에 의한 勞動市場의 分斷傾向까지 結果하게 된다.

一般的으로 開途國의 경우 義務敎育의 普及, 中等 및 高等敎育의 擴大 등의 敎育膨脹이 國民經濟의 産業化過程보다 時期的으로 先行하였다. 따라서 소위 近代産業部門의 發展에서 誘發되는 高級人力에 대한 勞動需要보다 中等 및 高等敎育 以上의 高學歷者가 超過供給되는 경우가 發生하는 바 이런 경우에는 敎育의 選別機能은 더욱 强化되고, 나아가 業務의 內容, 일의 性格上 高學歷者를 必要로 하지 않는 경우에도 高學歷을 應募 및 採用基準으로 要求하게 된다. 한편 이러한 雇傭慣行은 國民經濟의 高學歷에 대한 私的 需要(private demand for higher education)를 끊임없이 提高시켜 産業의 吸收能力을 超過하는 高學歷者를 배출하게 되고, 결국 資源의 效率的 配分을 크게 歪曲시키는 結果를 招來한다[4]. 또한 學歷은, 이와 같은 採用基準으로서뿐만 아니라 採用後 昇進基準으로서도 作用하여 高學歷者가 아니면 一定職位 以上의 高位職에의 昇進이 사실상 封鎖되어 있는 경우도 흔히 發見되는 雇傭慣行이다.

여하튼 學歷이 勞動市場에서 가지는 選別機能이 學歷別 職種構成의 隔差를 結果하고, 이 隔差가 學歷別 總賃金隔差發生의 主要原因의 하나라는 점을 밝히고, 특히 開途國에서이지만, 高學歷者의 需給의 不均衡이 發生하는 경우, 즉 供給이 需要를 超過하는 경우, 近代的 高賃金職種에의 應募·採用基準으로서의 學歷의 役割은 더욱 强化되어, 심한 경우 業務와 遂行할 일의 內容 및 性格과 關係없는 高學歷의 資格을 要求하는 傾向을 招來, 資源의 效率的 配分을 沮害할 뿐만 아니라 學歷에 의한 勞動市場分斷(labor market segmentation) 現象까지를 結果할 危險이 크다는 점을 指摘해 두고자 한다.

(2) 差別的 需要獨占(discriminating monopsony)市場下에서의 學歷

지금까지 學歷別 總賃金隔差發生의 主要原因의 하나가 學歷別 職種構成 및 産業構成의 隔差에서 發生함을 보았고, 그 過程에서 學歷이 選別媒體로 作用함을 보았다.

다음은 勤勞者가 同一職種·同一産業·同一年齡階層에 속하면서도 學歷別 賃金差를 보이는 純賃金隔差의 發生原因을 밝혀 보자. 물론 이 純賃金隔差의 일부는 소위 人的 資本論(human capital theory)的 立場에서 그 說明이 可能하다. 즉 學歷은 勤勞者들의 潛在生産性을 높이므로 비록 同一職種 등에 從事하지만 高學歷者는 低學歷者보다 더욱 높은 限界生産物價値를 創出할 것이고 賃金이 勤勞者의 限界生産物價値(value of marginal product)를 反映한다면 學歷別 賃金差가 存在할 수 있다는 說明이다. 그러나 이와 같은 一般論으로 우리나라의 學歷別 純賃金隔差를 說明하는 데는 未洽한 점이 많다.

우선 第1章에서도 간단히 言及한 바와 같이 歐美諸國에서는 學歷이 그 業務遂行能力·遂行機能과 關聯되는 한에 있어서만 賃金水準

4) 이러한 「메카니즘」에 대한 보다 상세한 分析은 拙稿(1982, 1983) 參照.

에 영향을 주나, 우리나라의 경우는 該當勤勞者가 遂行할 職務·職能과는 別途로 學歷自體가 獨自的 賃金決定基準으로 作用하고 있다는 점이다. 歐美에서는 勤勞者가 어떤 種類의 일(職務·職能)을 얼마나 成功的으로 遂行하는가가 賃金決定基準이 되고 있으나 우리나라의 경우는 누가 그 일을 하는가, 즉 勤勞者 自身의 學歷·年齡·性 등이 重要한 賃金決定基準이 되고 있다. 이 점을 좀 더 詳論하기로 하자.

歐美의 企業들은 賃金決定에 있어서 一般的으로 다음의 3段階의 過程을 거친다[5]. ① 職務評價(job evaluation) ② 地域賃金調査(community wage survey) ③ 成果給 堪案(merit rating)이 그것이다. 우선 그 職務의 內容 및 性格을 一般的으로 ① 必要機能(skill) ② 責任度(responsibility) ③ 努力(effort) ④ 作業環境(job condition) 등의 評價要素(job factor)로 分類하여 各各에 일정한 加重値를 부여, 이를 이용하여 그 職務의 賃金水準을 정한다. 다음은 그 地域 同種産業 및 職種의 平均賃金水準을 堪案, 이를 調整·確定하고, 끝으로 同一職務에 勤務하는 勤勞者들간의 個別的 作業成果의 差에 따른 약간의 補償의 差를 둔다. 여기서 重要한 것은 歐美에서는 賃金體系가 職務·職能給(job rate)이 中心이 되어 있고, 同一職務에 從事하는 한 勤勞者들은 일단 同一賃金을 받는다는 점이고, 동시에 職務分析을 통하여 職務給水準을 確定지을 때 學歷自體의 役割은 그리 크지 못하여 諸評價要素中 學歷은 生産職의 경우는 14%, 事務職의 경우 16% 정도의 比重을 가짐에 그친다는 점이다[6]. 換言하면 職務給決定을 위한 職務分析時 하나의 評價要素인 「必要機能」속에 學歷이 經歷 등과 같이 하나의 參考資料로서 考慮되기는 하나 그 比重이 크다 할 수 없고, 일단 職務給이 決定되면 그 후에는 學歷 등에 關係없이 同一賃金率이 同一職務를 遂行하는 勤勞者들 사이에 共同으로 適用되는 것이 一般的이다.

이와는 극히 對照的으로 우리나라의 경우는 다음의 〈表 4〉, 〈表 5〉, 〈表 6〉에서 볼 수 있듯이 學歷自體가 職務·職能과는 別途로 獨立된 賃金決定要因으로 크게 作用하고 있음을 알 수 있다˙ 〈表 4〉에서 우리나라 勤勞者들의 總賃金의 約 70%를 차지하고 있는 基本給의 要素別 構成을 보면 學歷·年齡 등의 勤勞者 個人의 特徵이 그들이 遂行하는 職務나 職能보다 훨씬 큰 比重으로 作用하고 있음을 알 수 있다. 基本給水準決定에 있어 學歷·性·勤續年數 등의 屬人的 要素가 全體의 約 44.8%, 일의 內容과 性格 등을 反映하는 職務·職能的 要素가 約 34.2%, 그리고 兩者를 共히 反映한다고 할 수 있는 要素가 約 20.9% 등으로 나타나고 있어 勤勞者의 個人的 特徵이 基本給水準決定에 크게 作用하고 있음을 알 수 있다. 특히 大企業일수록, 그리고 事務職일수록 屬人給의 比重이 相對的으로 큰 것은 注目할 만한 現象이라 하겠다.

〈表 5〉에서 우리나라 몇 개 企業의 給與表의 例를 보기로 하자. 대부분의 企業은 本俸中心의 給與表에 따라 個別勤勞者들의 初賃水準을 정하고 여기에 몇 가지 手當(例, 職責手當, 家族手當, 時間外手當 등)을 加算하여 俸給으로 支拂하고 있고, 每年 勤續年數가 길어짐에 따

5) 美國企業의 賃金決定節次에 대해서는 Peter B. Doerings & Michael J. Piore (1971)를 참조.
6) Michael J. Julius (1975) 參照.

라 年 1回 혹은 2回의 號俸上昇을 決定한다. 注目할 것은, A會社나 C會社의 경우 가장 두드러지게 나타나나, 事務職이냐 技術職이냐 혹은 技能職이냐에 큰 관계없이 初賃은 대부분 勤勞者의 學歷水準과 性에 따라 一律的으로 決定되고 있다는 점이다. A會社는 우리나라에서 비교적 유수한 大企業임에도 불구하고

〈表 4〉 基本給 構成要素別 比重(1982)

(단위 : %)

	全 體	大企業	中小企業	生産職
屬 人 給	44.8	49.9	31.4	39.9
職務·職能給	34.2	31.6	40.3	38.3
綜 合 給	20.9	18.5	28.3	21.8

資料 : 崔棟圭, 「賃金體系 및 支拂形態의 改善」, 『韓國賃金의 政策課題와 制度改善硏究』, 서울大學校 經濟硏究所, 1983.2.

〈表 5〉 個別會社 給與表 例

A會社의 事務 및 技術職 給與表(1980)
(本俸初賃水準) (단위 : 千원)

	男	女
4 年 大 卒	242	159
2 年 大 卒	161	—
工 高·商高卒	141	110
一 般 高 卒	131	102

B會社의 技能職(生産職) 給與表(1981)
(本俸初賃水準) (단위 : 千원)

		男	女
高 卒	軍畢	107	79
	未畢	90	—
中 卒		90	59(18歲 以上) 49(18歲 以下)

C會社의 職種別 給與表(1981)
(本俸初賃水準) (단위 : 千원)

	事務管理職	技術職	技能職
4 年 大 卒	270	285	—
2 年 大 卒	223	238	231
高 卒	175	185	181
中 卒	—	—	—

資料 : 各會社의 給與規程

事務·管理職과 技術職의 給與水準이, 兩職種間에 나타나는 業務의 性格·難易度·作業環境·責任度 등의 큰 差가 無視된 채, 하나의 給與表에 統合되어 어느 職種에 從事하든지 오로지 學歷과 性에 따라 給與水準이 달라지도록 되어 있다. C會社의 경우는 職種別로 약간의 差異를 두고는 있으나 그 程度는 극히 微微하여 學歷隔差가 職種隔差보다 월등하게 큰 것으로 나타나 있고, 生産職中心의 中小産業體인 B會社를 보더라도 個別勤勞者의 賃金水準에 絶對的 影響을 미치는 것은 일의 內容·性格이라기보다는 勤勞者의 學歷임을 알 수 있다. 業務의 內容·性格이 同一하여도 學歷間 큰 賃金差가 存在하며, 同一學歷이면 業務內容과 性格에 關係없이 類似한 水準의 賃金이 주어진다. 이렇게 學歷에 의하여 決定된 初賃은 每年 있는 號俸上昇에 따라 그 賃金水準이 올라가는바, 號俸上昇幅은 高學歷者일수록 즉 높은 水準의 初賃을 받는 자일수록 큰 것이 一般的이기 때문에, 또 여기에 昇進에 있어서의 學歷差別이 加勢하여 學歷別 賃金差는 勤續期間이 길어질수록 그 幅이 커질 것임을 쉽게 알 수 있다.

〈表 6〉을 보면 同一한 技能士 1級이나 技士 2級의 技能 및 技術水準과 資格을 가지고 있는 경우에도, 또한 年齡·勤續·經歷 등에서 高卒者가 大卒者보다 有利한 경우에도, 단순히 學歷水準의 差로 인하여 大卒者(4年制)가 高卒者보다 約 1.4~1.5倍의 높은 賃金을 받고 있는 것으로 나타났다. 이러한 경향은 技術·技能의 生産職의 경우에서 뿐만 아니라 事務·管理職의 경우에도 同一하다. 同一한 課長의 資格과 課長의 業務를 處理하고 있음에도 불구하고, 또한 年齡·勤續年數·經歷年

數 등에서 兩者間에 大差가 없음에도 불구하고, 大卒者는 그 平均賃金이 高卒者의 約 1.4倍나 되는 高賃金을 받고 있다.

以上 〈表 4〉, 〈表 5〉, 〈表 6〉에서 우리가 確認할 수 있는 것은 우리나라 企業의 個別勤勞者의 賃金決定行態의 特徵이 歐美諸國의 경우와는 극히 對照的으로 勤勞者의 賃金이 그가 行하는 業務의 內容과 性格, 勤勞者의 技能·技術水準, 職種·職能보다는 그 勤勞者의 學歷水準에 의해 큰 影響을 받고 있다는 事實인데, 이는 곧 個別勤勞者의 賃金이 그들의 限界勞動生産物價値와는 큰 關聯없이 決定되고 있을 所地가 많음을 意味한다 하겠다.

그러면 왜 우리나라에서는 歐美와는 달리 學歷 등의 勤勞者特徵이 職種·職能 등의 일의 性格과 內容보다 個別賃金水準決定에 더욱 큰 影響力을 미치고 있는가? 왜 「누가」 일하는가가 「무엇을」 하는가 보다 더욱 重要한 賃金決定要因이 되고 있는가? 換言하면 學歷別 純賃金隔差發生의 理論的 根據는 무엇인가? 이 問題에 대해 답하기 위해서는 個別企業의 賃金決定行態에 대한, 歐美와는 다른 理論的 模型의 提示를 要求한다.

本稿의 立場에서 취하는 理論的 說明假說을 結論부터 提示하면, 우리나라의 勞動市場의 特徵은 購買者市場(buyer's market)으로서 差別的 需要獨占(discriminating monopsony)의 性格이 强하여 個別賃金水準은 個別勤勞者들의 供給價格(supply price), 즉 機會所得(opportunity earnings)에 의해서 決定되고 있고 이러한 供給價格의 學歷그룹間差가 學歷別純賃金隔差의 主原因이 되고 있다는 것이다. 이러한 需要獨占의 경우에는 勤勞者들의 限界生産物價値(value of marginal product)는 勤勞者들의 雇傭水準을 決定(限界生産物價値가 限界勞動費用과 一致하는 水準에서)하는 基準으로 登場하고 賃金水準의 決定에는 直接 影響을 주지 못한다. 또한 이 경우에 需要獨占者인 企業은 賃金을 各學歷그룹의 供給價格까지 끌어내릴 수 있으므로 소위 限界內 勤勞者(intra-marginal worker)들에게 歸屬되던 生産者剩餘(producer's surplus) 혹은 經濟地代(quasi-rent)를 需要獨占者가 受取할 수 있게 된다. 勤勞者의 供給價格은 그 勤勞者의 學歷·性·年齡 등에 따라 相異하기 때문에 需要獨占者는 이들 勤勞者特性 특히 學歷을 가지

〈表 6〉 **製造業體의 職能別·學歷別 平均賃金**(男)

(1981)

	學 歷	平均年齡	平均勤續 年 數	平均經歷 年 數	平 均 賃 金[1] (單位 : 원)
技能士 1級	高 卒	35.1	4.8	8.1	319,846(100)[2]
	大 卒	33.9	4.8	6.2	478,057(149)
技 士 2級	高 卒	33.6	5.4	6.9	330,231(100)
	大 卒	32.0	4.4	5.3	454,829(139)
課 長	高 卒	36.8	5.3	8.4	361,305(100)
	大 卒	35.9	5.7	7.0	490,756(136)

註 : 1) 平均賃金은 定額給與+超過給與+特別給與/12
2) ( ) 속은 高卒者平均賃金을 100으로 볼 때 大卒者(4年 以上)의 相對賃金率임.
資料 : 勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1981.

고 差別手段(discriminating factor)으로 活用하게 되어 그것이 學歷別 純賃金隔差發生의 主原因이 되며, 나아가 以上과 같이 賃金이 勤勞者의 供給價格에 의해서 決定되므로 우리나라에서 「누가」 일을 하느냐 하는 勤勞者特徵이 「어떠한 일」을 하느냐 하는 業務의 性格·內容보다 더욱 重要한 賃金決定要因으로 登場하는 原因이 된다 하겠다.

以上의 理論模型을 보다 詳述하면 다음과 같다. 一般的으로 需要獨占모델은 敎科書에서 說明하듯이 반드시 需要者가 1人이고 供給者가 絶對多數일 때만 適用될 수 있는 假說모델로 理解해서는 안된다. 敎科書에서 말하는 1人의 需要者, 多數의 供給者라는 硬直的 定義는 論議의 便宜와 說明의 單純化를 위한 抽象에 不過하다. 그런데 現實世界의 說明에는, 특히 우리나라와 같은 開途國의 勞動市場論에 있어서는, 完全競爭모델보다 需要獨占모델이 보다 現實性을 가진다고 判斷된다. 本來 完全競爭모델과 需要獨占모델의 根本的인 差異點은 個別企業에의 勞動供給曲線이 水平的이냐 右上向이냐, 換言하면 賃金에 대한 勞動供給彈力性이 無限大이냐 아니냐로 要約할 수 있는데 本稿는 아래와 같은 理由로 우리나라 個別企業의 경우 勞動供給曲線은 水平的이라기보다는 右上向의 기울기(upward sloping)를 가진다고 보는 편이 現實的 判斷이라고 본다[7].

첫째로 指摘될 수 있는 것은 勞動移動이 完全競爭모델이 假定하듯이 完全히 自由롭지 못하다는 점을 들 수 있다. 勞動移動의 不完全性은 우선 勞動市場情報가 自由財(free good)가 아니라는 事實과 또한 勞動移動에는 費用이 發生한다는 事實에서 起因한다. 즉 特定地域에 存在하는, 한 産業體는 旣存의 賃金水準을 維持하면서 어느 水準까지는 그 地域의 勤勞者들을 中心으로 큰 문제없이 雇傭을 確保할 수 있으나, 雇傭量을 持續的으로 擴大시켜 나가려면 賃金水準을 높여 隣近事業體에서 誘引하여 오거나, 勞動移動費用을 賃金水準提高로 補償하여 주어 他地域에서의 勞動力移動을 誘導해야 할 것이다. 이는 곧 個別企業에의 勞動供給曲線이 右上向의 형태를 가짐을 意味한다.

過去 20年間 우리나라 勞動市場이 量的인 面에서 Arthur Lewis가 말하는 無制限的 勞動供給段階의 性格이 강했고 아직도 不完全就業이나 潛在失業이 상당히 存在하는 것은 事實이다. 그러나 이는 주로 低學歷者나 未熟練單純勞動의 경우를 對象으로 한 것이고, 高學歷者 특히 大卒者의 경우는 制限的 勞動供給狀況이라 보는 것이 옳다. 여기에 勞動市場情報의 不完全性과 勞動移動의 費用 등을 考慮하면 적어도 熟練勞動이나 高學歷勞動의 경우 個別産業體에의 勞動供給의 賃金彈力性이 無限大라고는 볼 수 없다.

個別企業에의 勞動供給曲線이 右上向의 형태를 갖는다고 보는 또하나의 理由는 우리나라에서 특히 近代的 産業部門을 中心으로 나타나고 있는 소위 內部勞動市場(internal labor market)의 發展을 들 수 있다. 一般的으로 內部勞動市場 안에서의 賃金決定 및 勞動力配置는 勞動市場의 需給事情變化의 影響을 相對的으로 덜 받으며 企業의 獨自的 人事 및 賃金政策에 의해 決定된다. 이러한 過程에서 企業內 賃金構造는 一種의 階層的(hierarchical) 構

7) 敎科書的 定義에 구애됨이 없이 現實勞動市場의 움직임을 說明함에 있어 需要獨占모델의 適用·活用 범위가 대단히 크다는 主張은 K.W. Rothchild (1954), J. Robinson(1933) 등을 參照.

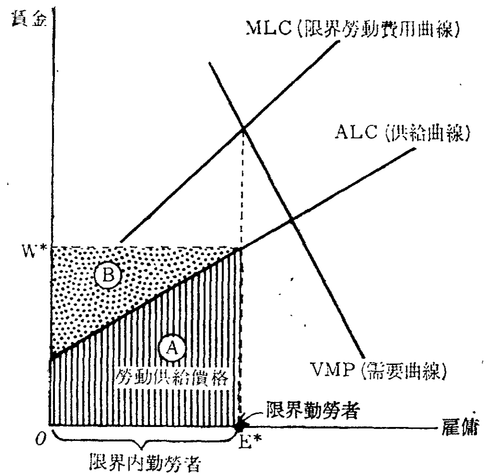
造를 가지게 되고 일단 形成된 이 階層的 相對賃金差는 硬直性을 띠게 된다. 이러한 경우 雇傭의 增大는 일단은 下位職 從事者의 上方移動 즉 內部 昇進·昇給을 통하여 나타나나, 결국은 外部勞動市場과 연결되는 入職點에서의 勞動需要增大로 나타날 것이고, 入職點에 無制限的 勞動供給이 存在하지 아니하는 限 勞動需要의 增大는 入職點에서의 賃金上昇을 結果할 것이고, 그렇게 되면 內部勞動市場內의 階層的 相對賃金構造의 衡平性을 維持하기 위해 賃金構造全般의 上方再調整이 不可避하게 된다. 이는 결국 勤勞者의 追加雇傭을 위한 費用은 當該勤勞者에게 支拂하는 賃金負擔으로 끝나는 것이 아니라 旣存 勤勞者들의 賃金上昇에 미치는 效果分까지 포함돼야 함을 의미하고, 이는 곧 勞動의 供給曲線이 水平이 아니고 右上向의 기울기를 가짐을 의미하는 것이다.

以上에서 본 바와 같은 理由로 勞動市場情報의 完全性, 零의 勞動移動費用, 非構造的 勞動市場(structureless labor market) 등을 前提로 하는 完全競爭모델보다 勞動市場의 不完全性과 構造性을 前提로 하는 不完全競爭모델(需要獨占모델)이 우리나라의 勞動市場의 現實을 보다 잘 反映하는 說明假說이라고 하면, 이는 곧 個別企業에의 勞動供給曲線이 完全競爭모델이 前提하듯이 水平的인 것이 아니고 程度의 差는 있으나 右上向의 기울기를 가짐을 意味하고, 이는 勤勞者의 追加雇傭을 위해 企業이 負擔하는 費用은 當該 勤勞者의 賃金水準에 그치지 않고 追加雇傭增加가 旣存勤勞者들의 賃金引上에 미치는 效果까지를 包含하는 것을 뜻한다. 이를 바꾸어 말하면 平均勞動費用(average labor cost)과 限界勞動費用(marginal labor cost)의 乖離가 發生함을 意味하게 된다.

이러한 不完全勞動市場下에서도 個別企業들은 利潤의 極大化를 꾀하기 위해서는 限界收入(marginal revenue)이 限界費用(marginal cost)과 一致하는 水準에서 雇傭量을 決定해야 하므로 追加勤勞者의 限界勞動費用(MLC)과 그의 限界生產物價値(VMP)가 一致하는 點에서 雇傭量을 決定할 것이고 이 點에서 雇傭量이 決定되면 이 雇傭水準과 勞動供給曲線이 만나는 點에서 賃金水準이 決定된다. 이는 곧 賃金은 勞動供給線上에서 即 勞動의 供給價格(supply price)에 의해 決定됨을 意味한다.

以上의 論議는 〔圖 2〕를 보면 보다 쉽게 理解될 수 있다. 個別企業體에의 勞動供給曲線이 〔圖 2〕와 같이 右上方의 기울기를 가지는 경우 MLC와 ALC의 乖離가 發生하고 雇傭은 VMP와 MLC가 만나는 E^* 水準에서 決定되며 賃金은 E^* 水準에 相應하는 勞動의 供給價格인 W^* 水準에서 決定된다. 만일 이 個別企業이 勤勞者들을 쉽게 認知할 수 있는 어떤 客觀的 基準, 예컨대 學歷·性 등을 가지고 그들 各各의 勞動供給價格의 差를 파악, 勞動供給價格水準別로 이들을 區別 내지 差別할 수 있다면, 즉 限界內勤勞者(intra-marginal worker)에게 限界勤勞者들의 勞動供給價格인 W^*를 支拂하지 아니하고 限界內勤勞者들 各各의 勞動供給價格만을 支拂한다면 이 差別的 需要獨占者는 E^*의 雇傭量을 확보하면서도 賃金은 〔圖 2〕에서 斜線친 部分(A)만큼만 支拂하면 되고, 그동안 限界內 勤勞者들에게 歸屬되던 點線친 部分(B) 만큼의 生產者剩餘(producer's surplus), 즉 經濟地代(quasirent) 部分은 이제는 差別的 需要獨占者에게 歸屬하

〔圖 2〕 差別的 需要獨占모델



게 된다.

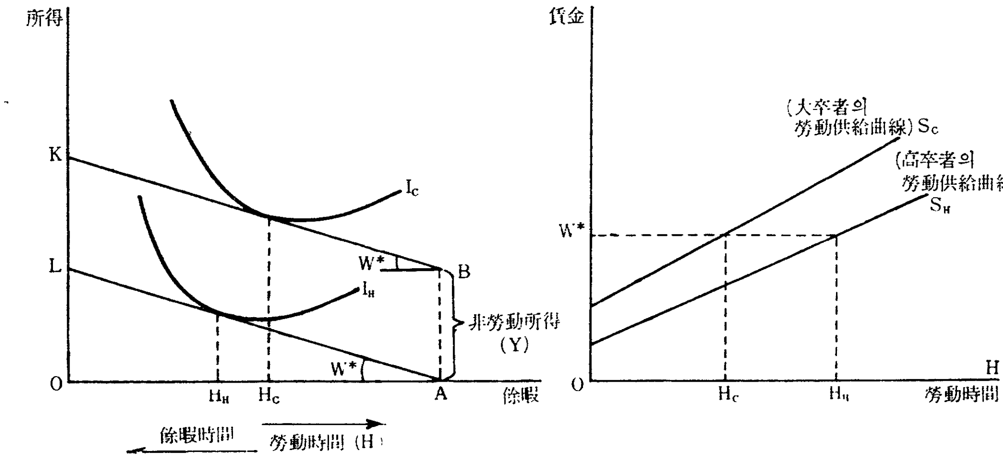
그런데 以上과 같은 差別的 需要獨占의 理論을 우리나라의 學歷別 賃金構造의 說明假說로서 使用하는 것이 妥當함을 보이기 위해서는 우리나라의 勤勞者들의 勞動供給價格이 學歷別로 相異함을 證明하여야 할 것이다. 우리나라의 學歷別 賃金隔差가 大卒者와 高卒者間에 가장 두드러진 隔差를 보이고 있으므로 以下에서는 勤勞者는 大卒者와 高卒者 두 그룹이 存在한다고 假定하고 論議하기로 하자. 結論的으로 이 兩 그룹의 勞動供給價格의 差異가 왜 發生하는가는 兩그룹의 平均家計所得(family income) 혹은 富(wealth)의 差異에서 온다고 해야 할 것이다. 그 理由는 다음과 같다.

한 勤勞者가 얼마만큼의 勞動供給(work-hour : H)을 할 것인가는 一般的으로 그 勤勞者가 일을 하지 않음으로써 발생하는 機會費用으로서의 賃金(W)과 그 勤勞者의 非勤勞所得(non-labor income) 및 勤勞者 個人의 趣向·嗜好(preference)에 달려 있다. 여기서 餘暇가 劣等財(inferior goods)가 아닌 限 소위 所得效果(income effect), 즉 賃金水準을 固定시켜 놓고 非勤勞所得(Y)을 增加시킬 때 勞動供給(H)에 미치는 效果는 負인 것이 一般的이다$\left(\frac{\Delta H}{\Delta Y}\middle|\bar{W}<0\right)$. 따라서 다른 條件이 같다면 非勤勞所得이 높은 者일수록 勞動供給은 줄어든다. 이는 곧 非勤勞所得이 높은 者의 勞動供給(H)을 낮은 者와 같은 水準까지 誘導·確保하기 위해서는 高賃金의 支拂이 不可避하다는 것을 의미한다. 왜냐하면 代替效果는 正이기 때문이다$\left(\frac{\Delta H}{\Delta W}\middle|\bar{Y}>0\right)$.

우리나라의 경우 大卒者의 平均家計所得 및 富(大卒者의 非勤勞所得 포함)가 高卒者의 平均値보다 높다는 點은 別途의 論證이 必要없는 事實이다. 一般的으로 우리나라와 같이 敎育熱이 높은 社會文化的 風土속에서, 또 最近의 한 硏究에서 밝혀진 바와 같이[8] 大學敎育에 대한 私的 投資收益率이 高等學校敎育에 대한 投資收益率보다 월등히 높은 狀況 속에서, 大學進學을 포기하는 것은 家計의 財政的 뒷받침이 어렵다는 것이 主된 原因이라고 類推되기 때문이다. 大卒者 家計의 平均所得이 高卒者보다 높다면 大卒者의 勞動供給價格(supply price 혹은 reservation wage)은 高卒者보다 높게 된다. 여기서 家計의 平均所得 혹은 富라는 槪念은 單純한 貨幣的 所得 혹은 富만이 아니라 非貨幣的 富, 예컨대 勞動市場 情報에 대한 接近度(accessibility), 個人的 혹은 家族的 緣故, 低利高額貸付能力 등까지 포함한 좀더 包括的 槪念으로 이해하는 것이 좋다. 이러한 家計平均所得 내지 富로서 表現될 수 있는 大卒者의 非勤勞所得이 高卒者 경우보다 높다면 〔圖 3〕에서와 같이 賃金에 대한

8) 拙稿(1982, 가을) 參照.

〔圖 3〕 大卒者와 高卒者의 勞動供給價格의 相異



勞動의 供給彈力性이 學歷別로 다른 두개의 勞動供給曲線이 存在하게 된다.

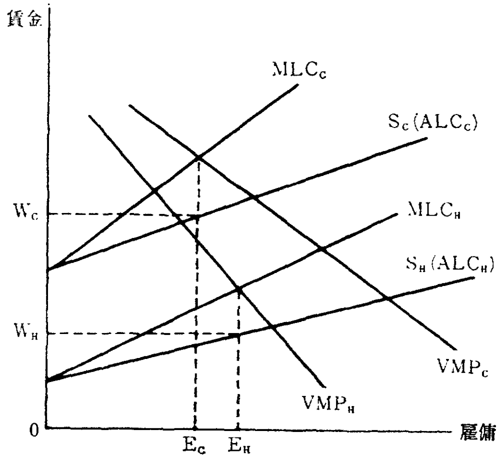
〔圖 3〕은 勤勞者가 勞動時間(勞動供給量)을 決定함에 있어서 非勤勞所得과 賃金水準이 어떠한 影響을 미치는가를 보여 주고 있다. 論議의 單純化를 위해 高卒者는 非勤勞所得(Y)이 全無하고 大卒者는 AB만큼의 Y가 存在한다고 보고, 또한 兩 그룹間에 嗜好・趣向(preference)의 差가 없다고 假定하면, 高卒者의 경우는 所得機會制約線(budget constraint)인 AL과 無差別曲線(indifference curve)인 I_H가 만나는 水準, 즉 H_H의 水準에서 $\overline{AH_H}$만큼의 勞動時間(勞動供給量)을 決定하게 되는 反面, 大卒者의 경우는 所得機會制約線이 ABK이므로 BK와 I_C가 만나는 H_C의 水準에서 $\overline{AH_C}$만큼의 勞動時間(勞動供給量)을 決定하게 된다. 所得機會制約線 BK와 LA의 기울기가 곧 賃金(W^*)水準이므로 同一賃金下에서 非勤勞所得이 存在하는 大卒者의 勞動供給(H_C)은 非勤勞所得이 없는 高卒者의 勞動供給(H_H) 보다 적게 됨을 보여 주고 있다. 이러한 關係로부터 〔圖 3〕의 右便 그림에서 보는 바와 같은 學歷別로 相異한 두개의 勞動供給曲線이 導出된다. 이는 곧 勞動供給價格과 賃金에 대한 勞動供給彈力性이 學歷別로 相異함을 意味한다.

以上과 같이, 個別企業에의 勞動供給曲線이 右上向의 기울기를 갖는다는 需要獨占모델이 妥當하고, 學歷別로 다른 勞動供給曲線이 多數 存在한다는 前提가 成立한다면 需要獨占者는 곧 差別的 需要獨占者로 轉換되어 賃金은 各學歷그룹의 勞動供給價格에 相應하는 水準에서 決定되고, 雇傭은 限界生產物價値(VMP)가 限界勞動費用(MLC)과 一致하는 水準에서 決定된다.

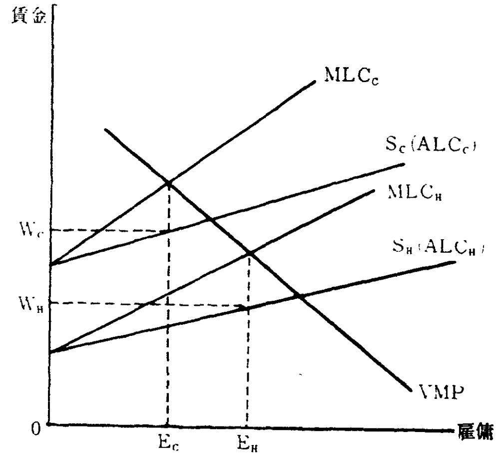
이 關係를 考察함에 있어서 論議의 便宜를 위해 두가지 경우, 즉 첫째, 高卒者와 大卒者間 生產性隔差가 存在하는 경우(同一職種・職務・職能下)와 둘째, 高卒者와 大卒者間 生產性隔差가 存在하지 않는 경우(同一 職種・職務・職能下)로 나누어 分析하기로 한다.

以上 두가지 中에서 우리가 보다 關心을 가지는 것은 實은 〔圖 5〕, 즉 同一職種・同一職務・同一職能에 從事하는 勤勞者, 換言하면

〔圖 4〕 **高卒者와 大卒者間에 勞動生産性 隔差가 存在하는 경우** (同一職種·職務·職能下에서)



〔圖 5〕 **高卒者와 大卒者間에 勞動生産性 隔差가 存在하지 않는 경우** (同一職種·職務·職能下에서)



일의 性格·內容上 同一業務에 從事하는 勤勞者가 왜 단순히 學歷이 다르다는 理由로 相異한 賃金을 받고 있는가 하는 것이다. 일의 內容·性格上, 또 勤勞者의 技能水準 및 經歷등을 감안할 때 大卒者와 高卒者間에 큰 限界生産物價値의 差가 있으리라고 생각되지 아니하는 경우에도, 예컨대 앞의 〈表 6〉의 경우처럼 같은 技能士 1級이나 技士 2級의 資格을 가지고 있고 經歷上에는 오히려 高卒者가 더 나은 경우에도 大卒者와 高卒者間에 큰 賃金隔差를 보이는 理由는 무엇인가에 있다. 이와 같이 勤勞者들의 限界生産物價値에 큰 差가 없다고 判斷되는 경우에도 學歷別 賃金隔差가 發生할 수 있는 根據에 대해서는 〔圖 5〕의 경우에서와 같은 差別的 需要獨占모델을 가지고 서야 비로소 그 說明이 可能해진다.

요컨대 學歷別 賃金差(純賃金差)는 限界生産物價値의 差에서가 아니라 勞動供給價格의 學歷別 差에서 비롯되는 것이고, 賃金의 勞動供給彈力性이 學歷別로 相異하므로 需要獨占者인 企業은 差別的 需要獨占者로 轉換될 수 있는 것이다. 또한 學歷이란 客觀的으로 쉽게 認定될 수 있는 基準일 뿐만 아니라 우리나라와 같이 學歷社會的 文化傳統이 강한 나라에서는 學歷에 의한 差別이 衡平이라는 觀念에서도 별다른 저항감을 유발하지 않기 때문에 學歷이 賃金差別慣行의 手段으로 使用되었다고 볼 수 있다.

따라서 〔圖 5〕에서 보는 바와 같이 高卒者와 大卒者間에 限界生産物價値(VMP)에 差가 存在하지 아니하는 경우에도 勞動供給價格의 差로 因하여 大卒者賃金(W_C)과 高卒者賃金(W_H)의 隔差가 存在할 수 있게 된다[9]. 第1章에서 提起한 問題, 즉 歐美에서는 일의 內容·性格이 主要賃金決定基準인데 反하여 우리나라에서는 왜 勤勞者의 學歷·年齡·性 등

9) 〔圖 5〕의 경우와 같이 大卒者와 高卒者가 勞動生産性에 差가 없는 경우 賃金만이 다르다면 왜 使用主는 구태여 모두 高卒者만을 고용하지 않고 一部라도 大卒者를 雇傭하는가? 하는 問題가 남는다. 이에 대한 답은 結局 客觀的 勞動生産性에는 差가 없어도 使用主가 認知하는 主觀的 勞動生産性에는 差가 存在하고 있든가(Gary S. Becker: 1971), 아니면 使用主의 經濟外的 大卒者選好의 趣向, 嗜好로 因한다고 볼 수 있다(Gary S. Fields: 1974).

이 賃金決定上 커다란 比重을 가지는가 하는 問題에 대한 答은 實은 위와 같은 差別的 需要獨占모델과 諸勤勞者그룹간의 勞動供給價格의 隔差의 存在를 가지고 說明할 수 있다 하겠다. 왜냐하면 差別的 需要獨占의 경우 賃金水準은 勤勞者들의 勞動供給價格에 의해 決定되는데, 勤勞者들의 勞動供給價格은 그들의 學歷·性·年齡 등의 勤勞者特性과 깊은 關係가 있기 때문이다.

(3) 歷史的·制度的 要因

지금까지 우리는 우리나라의 學歷別 賃金隔差의 發生原因에 대해 學歷의 選別機能理論(education as a screening device)과 差別的 需要獨占理論이라는 두가지 理論에 基礎하여 主로 市場的 側面에서 分析하여 보았다. 물론 學歷別 賃金隔差發生에는 위와 같은 市場的 要因이 크게 作用하고 있음이 事實이나 우리나라 特有의 制度的·歷史的 要因이 또한 隔差發生의 重要한 原因이 되고 있음을 看過해서는 안될 것이다.

우선 指摘할 수 있는 歷史的·制度的 要因으로서는 過去 36年間의 日帝 植民地支配下의 遺產을 들 수가 있다[10]. 아래에서 說明할 이 假說은 過去 日帝下의 우리나라 勤勞者들의 學歷別 賃金隔差에 대한 資料入手가 어려워 아직 充分한 實證的 檢證은 할 수 없었으나 우리나라 學歷別 賃金隔差의 發生過程을 歷史的으로 分析함에 있어 重要한 說明假說이 될 수 있다고 判斷되기 때문에 여기에 提示한다.

發生史的으로 볼 때, 우리나라 產業化의 初期段階였던 日帝下에서 부터 學歷別 賃金隔差는 經濟的 需給의 論理보다도 政治的 動機에 의해서 이미 큰 隔差를 가지게 되었던 것은 아닌가 하는 說明이다. 同時代에 우리나라의 敎育받은 勤勞者가 就職할 수 있었던 主產業은 植民政府의 各級行政機關, 朝鮮銀行·農協 등의 金融機關, 小學校 내지 中學校 등의 敎育機關, 몇몇 官營工場 및 病院 등이 고작이었다. 이들은 대부분 國營 내지 公營이었으므로 利潤極大化만을 追求하는 私企業의 論理와는 다른 運營論理를 가진 一種의 獨占體(non-profit maximizing monopoly)의 性格이 强했다. 따라서 賃金決定過程에서도 단순한 勞動市場의 需給狀況보다는 制度的·政治的 要因이 보다 크게 作用하였다. 이들 國(公)營事業體의 事務·管理職에는 日本人도 相當數 雇傭되어 있었는데, 이들의 雇傭確保를 위해서 이들에게 支拂되는 賃金水準은 海外特勤手當 등의 名目으로 日本內의 同級勤勞者들의 賃金水準보다 오히려 높게 책정되는 것이 一般的인 慣例였다. 그리고 이들과 같이 事務·管理職에 從事하는 韓國人 高學歷者에게도 이들 日本人들의 賃金水準과 衡平의 觀點에서 어느 정도 相應하는 水準의 賃金이 支拂되었다. 反面에 우리나라의 無學歷者 혹은 低學歷者는 대부분 生產·技能職 從事者로서 同職種에 雇傭되어 있는 日本人 生產勤勞者의 賃金水準의 約 1/2에 해당하는 低賃金이 强要되었던 것이다[11]. 要約하면 결국 植民地 統治에 典型的인

---

10) 植民地段階를 거쳤던 開途國의 職種別 賃金隔差의 歷史的 由來를 植民地宗主國의 植民政策의 一環으로 理解하려는 立場은 특히 아프리카나 라틴 아메리카의 賃金構造硏究에 자주 나타나고 있다. 이 問題에 대한 代表的 一般論은 Anthony D. Smith ed. (1969) 參照.

11) 1933年 日本 生產職男子勤勞者는 日當 1.98엔을 받았으나 韓國 生產職男子勤勞者는 0.92엔에 불과하였고, 日本 生產職女性勤勞者는 1엔, 韓國 生產職女性勤勞者는 0.5엔을 日當으로 받고 있었으며, 1939年 政府統計에 의하더라도 日本勤勞者는 2.32엔, 韓國勤勞者는 1.10엔의 日當을 받은 것으로 나타나 있다(Andrew J. Grajdanzev: 1944 參照). 生產職勤勞者들의 民族

「分割支配」(divide and rule)의 論理가 勞動市場에서 管理・行政職 擔當者인 高學歷者의 賃金과 生產職勤勞者인 低學歷者의 賃金 사이의 隔差를 단순한 生產性隔差 以上으로 擴大시켜 놓았다는 것이다.

이와 같이 政治的 動機에 의해 시작된 賃金隔差構造는 1945年 解放 以後에도 큰 修正 없이 政府나 政府傘下 國營企業體, 銀行 등에 그대로 移植되어 왔다. 解放初, 적어도 1948年까지는 政府部門이 製造業生產의 約 35%, 製造業雇傭의 約 48.3%까지 占하였던 事實이 있고[12], 그 以後 대부분의 官營工場은 民間에게 拂下되었으나 아직도 公務員・國營企業・銀行・病院・學校 등 많은 公共部門이 高學歷者의 勞動需要者로서 重要한 役割을 해오고 있다. 1981年 現在에도 非農家部門의 常用工은 約 409萬 정도인데 이 중 政府部門(government sector)의 從事者를 보면 公務員이 約 64萬, 政府投資企業體 約 20萬으로 兩者만 합쳐도 約 84萬, 즉 非農家常用工의 約 20.5%에 달하는 것으로 나타나고 있고, 여기에 政府出捐機關 從事者 등을 합치면 約 25%정도의 非農家常用工이 政府部門 및 關聯部門에서 就業中인 것이 된다. 이 政府部門의 比重은 解放初에는 더욱 컸던 것이 事實이고, 當時 많은 行政・管理・事務職 從事者들이 日帝下에서 同職種에 從事한 經歷이 있던 關係로 日帝下의 學歷別 賃金構造가 큰 抵抗 없이 하나의 賃金慣行으로 移植・傳授되어 온 것 같다. 政府나 國營企業體 등은 利潤追求를 目的으로 하는 私企業體와는 다른 一種의 獨占體이어서 市場의 압박을 덜 받기 때문에 위와같이 日帝時의 賃金構造가 傳授・定着되는 것은 비교적 용이했었다는 점도 指摘할 수 있다.

그 以後 60年代의 本格的인 產業化의 進行과 더불어 私企業部門이 커지면서 後發走者인 私企業體는 當時 비교적 制限的 供給狀況에 처해 있던 大卒者 등의 高學歷者 求人에 있어서 政府部門과 競爭關係에 서지 않을 수 없었고, 政府部門보다 더욱 높은 賃金水準을 高學歷者에 대해 約束하지 않으면 必要한 高級人力을 쉽게 求得할 수가 없었다. 이러한 過程에서 學歷別 賃金構造慣行이 私企業, 그 중에서도 獨占的 大企業으로 移轉, 民間部門에도 傳播되기 시작했다 할 수 있고 특히 70年代中 大卒者의 定員管理政策과 急速한 經濟成長으로 인한 高學歷者 需要增加가 이 既存의 學歷別 賃金隔差의 幅을 持續시켜 주는 市場的 要因으로 加勢했을 것이라고 判斷된다.

以上에서 우리는 우리나라 學歷別 賃金隔差發生의 歷史的・制度的 要因을 說明하여 주는 것의 하나로 「植民地遺產假說」을 살펴보았다. 그런데 學歷別 賃金隔差發生의 歷史的・制度的 要因으로 또하나 指摘하여야 할 것이 바로 「後發產業化假說」이다. 이 說明假說은 우리나라 勞動市場의 特性이 歐美의 勞動市場特性과 크게 달라서 勞動市場에서의 學歷의 役割・意味가 歐美의 경우와는 크게 다르다는 點에 根

別 賃金隔差는 여러 다른 資料에서도 찾아 볼 수 있으나 行政・管理職 賃金統計는 入手가 대단히 어렵다. 다만 1919年 三・一運動 以後 行政・管理・事務職에 종사하는 韓國人들의 경우 基本給은 同種 職種의 日本人과 同一水準으로 하였다는 기록은 있다. 물론 韓國人의 경우는 海外特勤手當이 없어 日本人에 비해 낮은 賃金이었던 것은 사실이다. 그러나 적어도 行政・管理・事務職의 경우는 日本人과 基本給에서는 同一하게 대우했다는 事實로부터 韓國人 事務・行政職 종사자(高學歷者)와 韓國人 生產職 종사자(低學歷者) 間의 큰 賃金隔差를 結果했으리라는 점은 類推할 수 있다.

12) Charles R. Frank, Jr., Kwang Suk Kim & Larry E. Westphal (1975), p. 7.

據하고 있다. 이 「後發産業化假說」[13]의 內容은 다음과 같이 要約된다.

① 先進歐美諸國의 경우는 18世紀頃부터 비교적 漸進的인 産業化過程을 통하여 前近代的 技能에서 近代的 技術로의 移行이 順調롭게 進行되어 왔다. 同時에 이러한 近代的 技術은 主로 勞動市場內部에서 開發·向上되었다. 換言하면 各 企業에서의 現場訓練 및 經驗, 硏究開發등을 통하여 技術이 蓄積·進展되어 왔으며, 이들 技術·技能者는 勞動組合(trade union)이나 職能團體(professional association)등을 組織하여 뒤에 오는 勤勞者들의 敎育訓練도 擔當하고, 技能·技術試驗制度를 開發, 資格證을 발부하기도 하면서 스스로 自身들의 技術水準의 維持·向上을 圖謀하여 왔다. 이와같이 勞動市場 안에서 近代的 産業技術 및 技能이 蓄積되어 왔고, 이러한 過程 속에서 歐美의 勞動市場은 技術·技能이라는 一種의 商品을 팔고 사는 市場(skill market)의 性格을 띠게 되었으며, 同一 機能, 同一 賃金이라는 傳統(proper price for equal skill tradition)이 勞動市場 속에서 形成되어 왔다.

② 이와는 對照的으로 우리나라의 경우 近代的 産業 및 經營技術은 勞動市場內部에서 漸進的으로 開發·育成되어 왔다기 보다는 오히려 하나의 體系化된 知識으로서 歐美에서 直接 우리나라의 高等敎育機關인 大學등의 敎科課程을 통해 輸入되는 過程을 밟았다. 換言하면 우리나라 勞動市場 속에 形成되어 있던 前近代的 土着技術·經營技法등이 産業化過程 속에서 점차 近代化된 技術·技法으로 發展·轉換되어 왔다기보다, 오히려 先進技術·技能이 敎育市場을 통하여 하나의 整理된 知識으로 入手되어 勞動市場內部로 傳播되는 過程을 밟았다는 것이다. 더우기 急速한 産業化의 進行에 對應하는데는 土着技術의 開發보다는 소위 近化的 輸入技術(imported technology)에 依存하는 것이 손쉬운 方便이었기 때문에 이러한 傾向은 더욱 强化되었다. 그리하여 우리나라의 勞動市場은, 勞動市場에서 오랫동안 開發蓄積되어온 自生的 技術·技能을 팔고 사는 市場이 아니라, 오히려 歐美의 近代的 科學 및 近代的 經營에 대한 知識과, 혹은 그러한 知識을 消化·適用할 수 있는 能力으로서의 「學歷을 팔고 사는 市場」으로서의 性格을 强하게 지니게 되었다.

③ 歐美의 경우와 우리나라의 경우 사이에 위와 같은 差異가 나타나게 된 것은 歐美의 경우는 産業化(industrialization)가 高等敎育의 擴大(educational reform)보다 時期的으로 先行하였으나 우리나라의 경우는 高等敎育의 擴大가 本格的 産業化의 進展보다 先行하였다는 데에 그 理由가 있다 하겠다. 우리나라의 경우 高等敎育의 擴大가 本格的 産業化보다 先行하였고 産業化가 輸入技術에 크게 依存하였으므로, 勞動市場에서는 그 勤勞者가 傳統的 土着技術·技能을 얼마나 가지고 있느냐 하는 것보다 오히려 先進輸入技術을 얼마나 빨리 理解·消化할 수 있는 能力이 있는가가 더욱 높이 評價되게 되었고, 또 이러한 先進技術訓練可能性(trainability)[14]을 나타내는 指

13) 英國와 日本의 企業內 勞使關係를 分析하면서 兩國의 産業技術의 歷史的 蓄積過程의 差 및 이 過程에서 高等敎育機關의 役割의 差를 明快하게 밝힌 著者로서는 Ronald Dore(1973)를 參照. 筆者는 그의 着眼點을 受容, 그 論理를 좀더 發展시켰을 뿐이다.

14) 勞動市場을 技術·技能의 交換市場으로 파악하는 從來의 勞動市場論에 反撥하여 訓練可能性의 交換市場으로 보려는 試圖는 Lester Thurow(1975)에 잘 나타나 있다. 물론 그의 分析對象은 先進美國의 勞動市場이고, 學歷自體가 우리나라와 같이 輸入技術의 消化訓練可能性의 指標로 活用되고 있는 開途國의 狀況을 그가 認知하고 있었다고는 判斷되지 아니하나, 그의 着眼點自體는 대단히 흥미롭다.

標로서의 學歷이 우리나라 勞動市場에서 높이 評價되게 되었다. 그 結果 學歷은 採用뿐만 아니라 昇進·昇給基準으로서, 또한 賃金決定基準으로서 重要한 役割을 하게 되었다 하겠다.

以上, 우리는 우리나라의 學歷別 總賃金隔差가 存在하는 理由를 市場的 要因과 歷史·制度的 要因으로 大別하여 詳論하였다. 그러나 실은 이 두 가지 要因은 相互 排他的인 關係로 存在하는 것은 아니고 오히려 相互 補完的 關係로 理解돼야 하며, 그래야 비로소 우리나라 學歷別 賃金隔差의 發生原因 및 過程이 綜合的으로 理解될 수 있다 하겠다.

Ⅳ. 學歷別 賃金隔差의 特徵

지금까지 우리는 學歷別 賃金隔差의 發生原因을 分析하였다. 本章에서는 우리나라 學歷別 賃金隔差의 몇 가지 特徵을 밝혀 보고자 한다. 日本의 경우와 比較하면서 우리나라의 學歷別 賃金隔差, 특히 高卒者와 四年制 大卒者와의 隔差를 中心으로 그 特徵分析을 시도하려 한다.

〈表 7〉에서 보면 우리나라 學歷別 賃金隔差는 다음의 特徵을 가지고 있다.

첫째, 各年齡階層別로 본 高卒 對比 大卒者의 相對賃金率은 高卒者 平均賃金 對比 大卒者 平均賃金보다 크게 낮다는 점이다. 1981年現在 大卒男(4年制 以上)의 平均賃金은 505.3千원이었고 高卒男의 平均賃金은 251.9千원으로 大卒者가 約 2.01倍의 高賃金을 받는 것으로 나타나나 同一年齡그룹 안의 高卒 對比 大卒者의 相對賃金은 約 1.76倍에 그치고 있다. 그 주된 理由는 高卒者는 젊은 年齡階層에 몰려 있고 大卒者는 中·壯年層에 넓게 퍼져 있다는 年齡階層別 勤勞者分布의 差에서 起因한다. 예컨대 高卒者는 35歲 미만이 全高卒者의 約 70.7%를 차지하고 있음에 반하여 大卒者는 35歲 미만이 約 49.1%에 不過하다. 따라서 學歷別 賃金隔差를 단순히 兩學歷間 平均賃金만을 比較하는 一般的 慣行은 우리나라의 경우 實際 學歷別 賃金隔差를 過大評價할 危險이 있다 하겠다.

반면, 日本의 경우는 年齡階層別 勤勞者分布가 學歷間 大差가 없어(35歲 미만 高卒者는 高卒者 全體의 54.6%이고 35歲 미만 大卒者는 大卒者 全體의 59.7%) 學歷間 平均賃金을 比較하여도 實際 同一年齡그룹 안의 高卒 對比 大卒者의 相對賃金과 類似한 水準, 즉 約 1.36倍가 된다. 學歷別 賃金隔差를 논함에 있어 中·壯年 大卒者와 靑年 高卒者와를 比較하는 것은 意味가 없고 적어도 同一年齡그룹 안에서의 學歷別 隔差가 문제가 되므로 이러한 觀點에서 볼 때 우리나라에서 흔히 '高卒者의 2倍가 넘는 大卒者 賃金'이라는 一般的 主張은 妥當치 못하다 하겠다.

둘째, 各學歷의 年齡-賃金曲線(age-earnings profile)을 보면 年齡이 높아짐에 따라 賃金水準이 급속히 높아짐을 알 수 있다. 이와 같은 傾向은 물론 同一職種 및 職級에서도 勤續 혹은 經歷期間이 길어짐에 따라 賃金水準이 높아짐을 보여주는 면도 있겠으나 더욱 중요한 理由는 下位職에서 上位職으로의 職種移動 및 職級移動 등으로 인한 賃金上昇效果 때문일 것이다. 예컨대 事務職에서 行政管理職으로의 上方移動, 係長에서 課長·部長등으

로의 昇進 등을 들 수 있다. 그런데 이러한 年齡-賃金曲線의 上方기울기(steepness)는 學歷別로 相異하게 나타난다. 이 기울기를 測定하는 하나의 指標로서 最高賃金 對比 20～24歲 賃金의 比率을 보면 우리나라 高卒者는 2.56倍, 大卒者는 2.79倍로서 大卒者의 경우가 年齡-賃金曲線의 上方기울기가 크다. 이는 결국 大卒者가 高卒者보다 昇進·昇給, 職種上方移動 등에서 高卒者보다 有利하다는 事實과, 비록 同一年齡그룹 속에서도 大卒者의 平均勤續年數가 高卒者보다 높아(離職率이 高卒者의 경우가 높다) 賃金體系의 年功的 要素가 大卒者에 보다 크게 作用했음을 나타내는 것이라 하겠다.

特記할 것은 日本의 경우는 最高賃金 對比 20～24歲 賃金의 比率이 大卒者의 경우 3.70倍, 高卒者의 경우 2.93倍로서 우리나라의 年齡-賃金曲線의 기울기보다 一般的으로 크고 同時에 이들 기울기의 高卒 對比 大卒者의 差가 日本의 경우가 우리보다 크다는 점이다. 要約하면, 年齡이 높아짐에 따른 賃金上昇率은 日本이 우리보다 크고 이 賃金上昇率(기울기)의 學歷別 隔差도 日本이 우리보다 크다. 만일 이 年齡-賃金曲線의 기울기가 昇進·昇給, 職種移動을 나타내는 指標라면 日本의 大卒者는 高卒者에 비해 우리나라의 경우보다 오히려 相對的으로 빠른 昇進·昇給 및 職種의 上方移動을 하고 있다는 結論이 될 수 있다.

세째, 韓·日 兩國의 學歷別 年齡-賃金曲線을 比較해 보면 우리나라의 大卒者는 卒業後 勞動市場에 들어올 때부터 四年經歷의 高卒者보다 約 1.5～1.6倍의 高賃金을 받고 始作하지만 日本의 경우는 反對로 四年經歷의 高卒者가 大卒初賃보다 약간 높은 편으로 나타났다. 즉 20～24歲 年齡層의 高卒者는 大卒者보다 約 8.5%의 높은 賃金을 받는다. 採用 以後 年齡에 따른 賃金上昇은 韓國의 경우 앞에서 본 바와 같이 大卒者가 좀 빠른 편이기는 하나 全

〈表 7〉 **學歷別 年齡-賃金表의 韓·日間 比較**(男子)

〈韓國：1981〉 〈日本：1980〉

	〈韓國〉 高卒者		4年制大卒者		4年大卒賃金／高卒賃金	〈日本〉 高卒者		4年制大卒者		4年大卒賃金／高卒賃金
	賃金 (千원)	勤勞者數 (千名)	賃金 (千원)	勤勞者數 (千名)		賃金 (千원)	勤勞者數 (千名)	賃金 (千원)	勤勞者數 (千名)	
18 ～ 19	122.6	16.4				124.2	27.3			
20 ～ 24	162.4	94.4	263.3	2.6	(1.62)	174.3	81.8	160.6	29.3	(0.92)
25 ～ 29	219.1	172.9	338.2	53.5	(1.54)	228.7	105.8	234.1	65.8	(1.02)
30 ～ 34	274.0	125.4	442.6	61.6	(1.62)	275.3	117.6	316.1	65.5	(1.15)
35 ～ 39	316.8	74.1	546.8	47.5	(1.73)	326.5	94.5	400.6	41.0	(1.23)
40 ～ 44	329.7	48.6	617.6	35.0	(1.87)	347.7	74.2	483.4	29.0	(1.39)
45 ～ 49	338.5	26.1	671.7	21.0	(1.98)	363.6	49.0	551.0	21.0	(1.52)
50 ～ 54	379.5	11.6	717.9	10.9	(1.89)	360.5	30.8	594.6	9.5	(1.65)
55 ～ 59	401.3	5.2	735.3	4.6	(1.83)	306.3	16.0	510.5	4.6	(1.67)
60 ～	416.5	2.9	716.2	2.9	(1.72)	226.8	12.6	386.4	3.6	(1.70)
平 均	251.9	578.4	505.3	239.9	(2.01)	252.6	608.7	342.4	269.2	(1.36)
(最高賃金/20～24歲 賃金)	(2.56)		(2.79)			(2.93)		(3.70)		

註：賃金은 特別給與／12 包含分임.
資料：〈韓國〉 勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1981.
〈日本〉 日本 勞動省統計情報部, 『賃金センサス：賃金構造基本統計調査』, 1980.

般的으로 上昇率은 學歷間 큰 差는 없다 하겠지만, 日本의 경우 勞動市場經歷初期에는 大卒者와 高卒者間에 賃金에 있어 큰 差를 보이지 아니하나 年齡이 높아짐에 따라 大卒者의 賃金上昇率이 高卒者보다 크게 높아 年齡그룹別 學歷間 賃金差는 빠른 速度로 擴大된다. 예컨대 韓國의 경우 高卒 對比 大卒賃金은 20~30代의 約 1.6~1.7倍 水準에서 40~50代에는 1.8~1.9倍 水準으로 增加함에 그치나, 日本의 경우는 高卒 對比 大卒賃金이 20~30代의 約 1.0~1.2倍 水準에서 40~50代에는 1.5~1.6倍 水準으로 크게 增加한다.

한편 또 하나의 特徵的 差異는 韓國의 경우 賃金上昇은 停年退職할 年齡인 55歲 以後까지 持續的으로 上昇하나 日本의 경우는 비록 韓國에 比해 上昇率은 높다 할지라도 高卒者의 경우 45~49歲, 大卒者의 경우 50~54歲에서 「피크」(peak)에 달하고 그 以後는 下降의 傾向을 보인다는 점이다.

왜 以上과 같이 學歷別 年齡-賃金曲線에 韓·日間 構造差異를 나타내는가 하는 問題는 쉽게 論할 수는 없다. 그러나 우리나라에서는 四年經歷의 高卒者의 賃金이 大卒者 初賃보다 크게 낮으나 日本의 경우는 오히려 四年經歷의 高卒者의 賃金이 大卒者 初賃보다 약간 높은 傾向이 있다는 점, 또한 우리나라의 賃金은 年齡이 높아짐에 따라 持續的으로 增加, 55歲 以後인 退職時에 가서 가장 「피크」를 이루나 日本은 高卒者는 45~49歲, 大卒者는 50~54歲에서 「피크」에 달하고 그 以後 下降한다는 점등을 比較하여 보면 日本의 경우가 우리나라보다 生產性의 變化가 賃金變化에 보다 直接 큰 영향을 주고 있다고 볼 수 있고, 반면 우리나라의 경우는 生產性과는 반드시 直接關聯되지 않는 경우에도 學歷 그 自體가 賃金決定에 硬直的으로 適用되고 있고 同時에 年齡增加에 따른 生計費의 上昇 등의 制度的 要因이 賃金水準決定에 큰 영향을 주고 있다고 判斷된다.

다음, 學歷別 賃金隔差를 그 賃金構成部分別로 나누어 觀察하기로 하자. 總賃金은 一般的으로 定額給與와 超過勤勞時間에 대한 補償으로서의 超過給與, 그리고 每年 몇 回로 나누어 支給되고 있는 成果給的인 特別給與로 나누어진다. 〈附表 3〉을 보면 우리나라 高卒對比 大卒(四年制)者의 總賃金隔差中 約 77~78%가 定額給與의 學歷間 差에서 發生하고 있고 나머지 約 22~23%가 特別給與의 學歷間 差로서 發生하고 있음을 알 수 있다. 이들 定額給與 및 特別給與의 學歷間 差가 總賃金의 學歷間 差에 차지하는 比重은 年齡그룹別로 특별한 變化를 보이고 있지 않다.

반면, 日本의 경우를 보면 總賃金隔差中 約 58% 정도가 定額給與의 差에서 發生하고 있고 나머지 42% 정도가 特別給與의 學歷間 差에서 비롯되는 것으로 나타났다. 日本에서는 特別給與의 差가 總賃金의 學歷間 差에 상당히 큰 比重을 차지하고 있다. 이는 日本의 賃金體系에서 總賃金에 特別給與가 차지하는 比重이 約 25~30%로서 우리나라의 경우인 20% 水準보다 크다는 점, 同時에 一般的으로 特別給與의 學歷間 差가 定額給與의 學歷間 差보다 크다는 점 등에 연유한다 하겠다.

超過給與는 高卒者가 大卒者보다 長時間勞動에 從事하는 자가 많아서 一般的으로 高卒者가 大卒者보다 높은 것으로 나타났고 이에는 韓·日間 특별한 差異는 없다. 韓國의 경우는 앞에서 大卒初賃이 四年經歷 高卒者보다

約 1.6倍 정도 높지만 日本의 경우는 오히려 약간 낮다고 하였으나 〈附表 3〉을 보면 定額給與는 日本의 경우도 반드시 大卒者가 四年經歷의 高卒者보다 낮은 것은 아니고, 다만 成果配分 또는 勤勞報償的 性格이 강한 特別給與에서 高卒者가 그동안의 經歷 및 成果가 認定되어 大卒者보다 크게 높은 報償을 받기 때문에 結果的으로 總賃金으로서는 四年經歷 高卒者가 大卒初賃보다 約 8.7% 정도 높게 나오고 있다는 것을 알 수 있다. 여기서도 우리나라는 學歷自體가 賃金決定基準으로서 硬直的으로 運營되고 있는 반면, 日本은 賃金決定에 있어 學歷이란 간판 自體보다도 生産性基準이 보다 彈力的으로 反映되고 있음을 알 수 있다.

또한 韓·日 兩國 모두가 特別給與의 學歷間 差가 定額給與의 學歷間 差보다 높다. 韓國의 경우는 特別給與에 있어 大卒者가 高卒者보다 約 2.3倍의 高賃金을 받고 있으나 定額給與의 경우는 約 1.8倍에 그치고 있으며 日本의 경우는 各各 1.6倍, 1.4倍로서 나타났다. 一般的으로 特別給與는 本俸 혹은 本俸에 몇개의 手當을 加算한 金額을 基礎로 하여 年間 一定率을 適用, 支給하고 있으나 경우에 따라서는 適用率을 從業員別·職種別 혹은 職級別로 差等支給하는 경우도 많다. 만일 모두가 均等率을 適用하고 있다면 定額給與와 特別給與의 學歷間 差는 크게 달라야 할 理由는 없다. 그러나 差等支給을 하고 있는 企業들도 많으므로 여기서 定額給與의 學歷間 差와 特別給與의 學歷間 差가 發生할 所地가 생긴다 하겠는데, 特別給與의 學歷間 差가 定額給與의 學歷間 差보다 크다는 事實은 곧 職種別·職級別 혹은 從業員別로 特別給與를 差等支給하는 경우에 一般的으로 大卒者(高位職種 從事者)가 優待되고 있음을 意味한다고 하겠다.

V. 學歷別 賃金隔差의 變化過程

우리나라의 學歷別 賃金隔差가 過去, 특히 70年代에 어떻게 變化하여 왔고 그 變化要因은 무엇인가를 보기에 앞서 一般的으로 勞動市場이 勞動需給의 變化에 어떻게 對應하는가 하는 過程(adjustment process)을 간단히 一瞥토록 하자.

어느 市場이든지 그것이 生産物市場이든, 아니면 生産要素市場이든, 需要와 供給事情의 變化는 價格調整(price adjustment)의 「메카니즘」이나 혹은 量的調整(quantity adjustment)의 「메카니즘」을 통해 나타나게 된다. 예컨대 生産物에 대한 需要減退 등으로 勞動需要가 낮아지는 경우 勞動市場은 賃金水準(相對賃金水準)을 引下시키거나 아니면 雇傭量을 縮小시키거나 하는 두 가지 方向으로 위의 勞動需要變化에 適應한다. 이 경우 賃金引下를 充分한 水準까지 할 수 있으면, 雇傭量調整의 必要는 없을 것이고 雇傭量調整을 充分한 水準까지 할 수 있으면, 賃金變化는 없을 수도 있다. 물론 이 두 가지 調整「메카니즘」은 반드시 兩者擇一의 關係에 있는 것은 아니고 정도의 差는 있으나 두 가지 調整「메카니즘」이 同時에 움직이게 된다. 그러나 勞動市場의 경우에는 賃金調整보다는 雇傭量調整이 보다 一般的이고 支配的 形態라 하겠다. 특히 勞動需給變化가 長期的이고 持續性을 띠는 것이 確實視되는 경우가 아닌 一般的 短期 내지 中

期的 勞動需給變化의 경우 勞動市場은 항상 雇傭量調整으로 對處하는 傾向이 强하다.

그러면 雇傭量調整은 어떠한 過程을 밟게 되는가? 第1次的 단계는 勞動時間의 變化이다. 예컨대 勞動需要가 減退하는 경우에는 우선 勞動時間의 短縮으로 對應하고 그 以後에도 勞動需要의 減縮이 持續的이게 될 때 自然離職에 대한 補充을 中止하고 昇進·昇給基準과 採用基準을 높여 昇進의 흐름을 낮추고 新規入職者의 採用을 보다 選擇的으로 하게 된다. 勞動供給側 變化에도 勞動市場은 量的調整의 段階가 價格調整의 段階보다 優先하게 된다. 예컨대 高學歷者의 供給急增이 있고 勞動需要에는 큰 變化가 없는 경우에도 이미 雇傭되어 있는 高學歷者의 相對賃金率을 調整하기에 앞서 採用 및 昇進基準의 提高로써 勞動市場은 對應하게 된다. 따라서 從來 高卒者가 하던 일에 이제는 大卒의 資格證을 要求하게 되고 高卒者는 從來 中卒者가 하던 일을 맡지 않을 수 없게 된다. 즉 下級職種으로의 移動現象, 換言하면 學歷「인플레」現象이 일어난다[15]. 以上과 같은 量的調整이 일어난 後에도 勞動需給變化가 持續的으로 長期性을 띠는 것이 確實視될 때 비로소 勤勞者의 相對賃金率의 調整이 始作된다 하겠다.

이와같이 價格調整보다 量的調整이 勞動市場에서 第1次的 調整「메카니즘」이 되는 理由로서는 다음과 같은 점을 指摘할 수 있다. 첫째는 景氣變動의 不確實性이다. 賃金水準의 變化와 그에 따른 相對賃金構造의 變化는 企業의 費用構造, 勤勞者들의 士氣·生產性 등에 長期的 영향을 미친다. 따라서 有效需要의 變化에 대한 不確實性이 높은 現實經濟 속에서 企業은 相對價格調整보다 量的調整을 選好하게 된다.

둘째로 內部勞動市場의 發達에 따른 企業內 相對賃金構造의 硬直性이다. 高度產業社會로 오면서 分業의 專門化, 技術形成의 現場性 등이 강조되면서 企業內 內部勞動市場이 發展하게 되고, 이에 相應하는 企業內 相對賃金構造가 形成되면 이는 勤勞者의 衡平意識및 慣習에 의해 支持된다. 따라서 入職點에서의 相對賃金의 變化는 企業內 相對賃金構造의 全面改編을 不可避하게 할 可能性이 높고 그에 따른 勤勞者의 衡平意識의 調整過程은 經濟的·非經濟的 費用을 증대시킨다.

세째는 現代產業社會에서의 現場實習·現場職務訓練을 통한 人的資本畜積의 重要性이다. 高度產業社會가 必要로 하는 技術이 作業場속에서 形成·育成되는 比重이 높아짐에 따라 이러한 人的資本畜積의 必要는 當然 相對賃金率의 安定性을 要求한다. 相對賃金率의 隨時變動으로 인해 投資收益의 不確實性이 높아지면 期待하는 水準만큼의 企業內 人的資本投資는 이루어질 수 없다.

네째는 價格調整과 量的調整의 두 가지 調整「메카니즘」이 勤勞者들의 勞動移動性向에 미치는 영향의 差異이다. 賃金水準의 變化는 能率的 勤勞者와 非能率的 勤勞者의 勞動移動確率에 同一한 영향을 미치나 採用基準 및 昇進基準등의 變化를 통한 量的調整의 경우는 會社가 選好하는 能率的 勤勞者들만을 選別的으로 長期間 確保함에 有利하다.

以上의 論議는 우리나라의, 특히 70年代 學歷別 賃金隔差變化를 分析함에 있어 어떠한

15) 量的 調整으로 因하여 學歷 인플레 或은 學歷 디플레가 일어나는 過程에 대한 자세한 理論的 分析은 拙稿(1982, 겨울) 參照.

意味를 가지는 것일까? 學歷別 勞動力의 需給變化가 있을때 勞動市場이 學歷別 相對賃金率 變化에 앞서 採用基準의 上下移動이란 量的調整 「메카니즘」으로 이에 對處한다면 結局 學歷別 職種構成의 變化가 먼저 發生하게 된다는 것을 意味한다. 즉 特定學歷者의 供給不足(需要擴大)은 採用 및 昇進基準의 引下를 통해 그 特定學歷者의 上位職에의 移動, 즉 職種의 上方移動을 結果하는 것이 되고 또 特定學歷者의 供給過剩(需要縮小)은 採用 및 昇進基準의 引上을 통해 그 特定學歷者의 下位職에의 移動(學歷 인플레), 즉 職種의 下方移動을 結果하게 된다. 그렇다면 우리나라 勞動部의 『職種別 賃金實態調査 報告書』에 나오는 學歷別 平均賃金의 年度別 變化는 그 相當部分이 순수한 意味의 學歷別 賃金隔差의 變化라기 보다는 學歷別 職種構成의 變化를 反映한 것에 不過하다고 할 수도 있다. 換言하면 同一職種·同一産業·同一年齡그룹內의 大卒者와 高卒者의 賃金隔差, 즉 純賃金隔差에는 큰 變化가 없었어도 學歷別 勞動力의 需給狀況의 變化로 인한 學歷別 職種構成·學歷別 産業構成·學歷別 年齡構成 등의 變化가 發生하면, 즉 量的 調整「메카니즘」이 作用하면 全職種·全産業·全年齡그룹의 平均賃金으로서의 學歷別 總賃金隔差에는 큰 變化가 發生할 수도 있다는 것이 된다. 그렇다면 70年代 우리나라의 學歷別 賃金隔差의 變化를 보고 그 變化要因 등을 分析함에 있어 적어도 다음의 몇가지 指標를 觀察해야 할 것이다.

첫째, 『職種別 賃金實態調査 報告書』에 나오는 學歷別 平均賃金, 즉 總賃金隔差의 年度別變化와 同時에 學歷別 職種·産業·年齡構成의 變化를 감안(control)한 후의 純賃金隔差의 年度別變化도 함께 觀察해야 한다. 앞에서 論議한 바와 같이 勞動市場이 勞動力需給變化의 量的調整의 「메카니즘」에 크게 의존하면 할수록 純賃金隔差의 變化보다 總賃金隔差의 變化의 幅이 크게 나타날 것이 豫想된다 하겠다.

둘째, 學歷別 總賃金隔差에도 엄밀히 이야기 하면 다음의 두가지 種類가 있을 수 있다. 첫째는 學歷間 平均賃金을 比較하는 相對賃金率, 예컨대 大卒者平均賃金 對 高卒者平均賃金이 있고, 둘째는 特定學歷의 平均賃金과 全勤勞者 平均賃金과를 對比하는 相對賃金率, 예컨대 大卒者平均賃金 對 全勤勞者 平均賃金이 있을 수 있다. 그런데 勞動市場이 量的調整을 하는 경우에는 前者보다는 後者, 즉 特定學歷의 平均賃金과 全勤勞者 平均賃金을 對比하는 相對賃金率이 學歷別 勞動力需給狀況의 變化를 보다 잘 나타내는 指標가 된다. 왜냐하면 供給過剩인 경우 職種構成의 下方移動을 통해 全勤勞者平均賃金과 對比한 相對賃金率은(비록 純賃金隔差에는 變化가 없는 경우에도) 반드시 下落하게 될 것이고, 供給不足인 경우에는 職種構成의 上方移動을 通하여 이 相對賃金率은 반드시 上昇할 것이기 때문이다. 反面에 學歷間 平均賃金을 對比한 相對賃金率은 上位職으로 갈수록 隣接職種間의 賃金隔差가 큰 경우에만 特定學歷者의 供給過剩(需要減退)은 이들의 學歷間 相對賃金率의 縮小로 나타날 것이다.

세째, 學歷別 賃金隔差의 變化를 分析함에 있어서는 위에서 본 總賃金隔差, 純賃金隔差, 그리고 學歷間 相對賃金率, 全勤勞者 對比 相對賃金率 등의 指標變化를 觀察해야 됨과 同時에 學歷의 職種構成의 變化, 즉 採用 및 昇進基準의 上下方移動의 結果로서의 職種의 學

歷別 構成變化도 直接 觀察하여야 學歷別 賃金隔差의 變化過程을 보다 綜合的으로 파악할 수 있다.

以上에서 둘째 및 세째의 接近方法에 대한 보다 詳細한 論議와 그에 基礎한 1970年代 우리나라의 變化分析은 筆者가 이미 最近의 다른 論文에서 行한 바 있으므로[16] 本稿에서는 詳論을 避하고 몇가지 重要分析結果만을 여기에 要約整理하기로 한다. 本來 勞動部의 職種別 賃金實態調査는 몇차례의 標本「프레임」의 變化가 있었는데 1972～74年間, 1977～79年間, 1980～81年間은 各各 同一標本「프레임」을 使用했었다. 따라서 長期的 傾向을 觀察하는 데는 1970年代를 前後期로 나누어 1972～74年, 1977～79年이 두 期間사이의 變化를 比較하는 것이 妥當하다고 判斷되고, 最近變化를 보기 爲해서 1980～81年 資料를 追加로 參照함이 좋겠다.

우선 〈表 8〉을 보면

① 全大卒(2年制以上：男)／全勤勞者 平均(男)의 相對賃金率은 1972～74年間 平均 1.85 이던 것이 1977～79年間 平均 1.92로 擴大되었음을 알 수 있다. 이는 70年代 高度成長에 따른 高學歷者의 需要擴大와 이에 미치지 못하는 大學入學定員의 制限的 運用의 結果, 大卒者의 相對的 過小供給으로 이들의 上位職種으로의 移動이 活潑했었음을 보여주는 證票라 하겠다. 1980～81年에 들어와 다시 위의 相對賃金率이 平均 1.78로 下落하고 있는 바 이는 第2次 오일쇼크 以後의 經濟不況을 反映, 供給側 事情보다는 需要側 事情變化로 因한 大卒者 需要減少, 그 結果로서 下位職으로의 移動등을 反映한 것이라 하겠다.

② 高卒(男)／全勤勞者(男)나 中卒(男)／全

〈表 8〉 學歷別 相對賃金의 年度別變化(男子：1971～81)

	4年制大卒／全勤勞者	全大卒[1]／全勤勞者	4年制大卒／高卒	全大卒／高卒	高卒／全勤勞者	中卒／全勤勞者	國卒／全勤勞者	高卒／中卒	中卒／國卒
1971		1.8094		1.6838	1.0746	0.7857	0.7055	1.3676	1.1138
1972		1.8906		1.7441	1.0840	0.7986	0.6969	1.3573	1.1459
1973		1.8683		1.7622	1.0602	0.7521	0.6767	1.4097	1.1113
1974	1.9290	1.8346	1.9081	1.8148	1.0109	0.7541	0.6841	1.3405	1.1024
1975	2.0487	1.9470	2.0011	1.9018	1.0238	0.7250	0.6646	1.4121	1.0909
1976	2.0798	1.9798	2.1040	2.0028	0.9885	0.6955	0.6330	1.4212	1.0988
1977	2.0379	1.9350	2.0519	1.9483	0.9932	0.7067	0.6640	1.4054	1.0642
1978	2.0619	1.9555	2.0841	1.9765	0.9893	0.7213	0.6799	1.3716	1.0609
1979	1.9893	1.8735	2.0697	1.9491	0.9612	0.7417	0.7001	1.2960	1.0594
1980	1.9103	1.7911	2.0270	1.9006	0.9424	0.7346[2]	0.7036[2]	1.2846[2]	1.0441[2]
1981	1.8951	1.7774	2.0057	1.8811	0.9448	n.a	n.a	n.a	n.a
1972～74 平均	1.9290	1.8516	1.9081	1.7885	1.0517	0.7683	0.6859	1.3692	1.1199
1977～79 平均	2.0297	1.9213	2.0686	1.9580	0.9812	0.7232	0.6813	1.3577	1.0615
1980～81 平均	1.9027	1.7843	2.0164	1.8909	0.9424	0.7346	0.7036	1.2846	1.0441

註：1) 全大卒은 2年制大 以上 卒業者를 意味.
2) 80年度의 國卒, 中卒者의 平均賃金은 「職種別 賃金實態調査報告테이프」에서 추출.
資料：勞動部,『職種別 賃金實態調査報告書』, 各年度.

16) 拙稿(1983, 봄).

勤勞者(男)의 相對賃金率은 1970年代 前後半을 比較할 때 高卒者의 경우는 1972～74年 平均 1.05에서 1977～79年 0.98로 下落하였고, 中卒者의 경우는 同期間中 0.77에서 0.72로 下落하였다. 이는 同期間中 中高卒者의 供給過剩으로 職種構成의 下方移動이 컸음을 보여주는 證票라 하겠고 앞에서 본 全大卒(男)／全勤勞者(男)의 相對賃金率이 上昇한 것과는 完全對照가 된다. 하나 注目할 것은 1977～79年間 中卒者의 경우 全勤勞者 對比 相對賃金率이 上昇局面을 보여 오고 있다는 事實인 바 이는 60年代 以後의 人口增加率의 鈍化로 因한 中學就業年齡層의 相對的 減少와 中卒者의 上級學校 進學率의 提高로 因하여 勞動市場에 新規流入되는 中卒勞動力의 絕對的인 減少가 1970年代 後半에 있었던 事實을 反映한 것이라 보여진다.

③ 國卒(男)／全勤勞者(男)의 相對賃金率은 1970年代 全期間을 통하여 큰 變化가 없는 것으로 나타났고 오히려 약간의 上昇傾向을 보인다. 이는 新規國卒者의 職種構成은 中高卒者에 밀려 下方移動이 있었겠지만 中學에의 進學率 提高로 勞動市場에 나오는 新規國卒勞動力의 규모 自體가 크게 감소하였고, 이미 就業中인 國卒者는 高齡化됨에 따라 年功的要素에 의한 賃金上昇이 있었을 것이므로 이 두가지 效果가 相互反對 方向으로 作用 相對賃金率에 큰 變化가 없었다 하겠다.

④ 1970年代 前後半을 通하여 大卒 對 高卒의 相對賃金率은 擴大, 高卒 對 中卒의 相對賃金率과 中卒 對 國卒의 相對賃金率은 縮小의 傾向을 보이고 있다. 이는 우리나라에서 上位職으로 갈수록 隣接職種間의 賃金隔差가 큰 것이 一般的인 狀況임을 意味하고 이를 前提할 때 同期間中 大卒者의 相對的 供給不足, 高卒者 및 中卒者의 供給過剩이 있었음을 나타내고 있는 變化라 볼 수 있다.

⑤ 以上의 相對賃金率의 變化는 70年代 學歷別 勞動力의 需給變化를 그대로 잘 反映하고 있다. 1970～80年間 中卒者는 約 118萬名, 高卒者는 約 168萬名, 4年制 大卒은 約 25萬名, 2年制 大卒은 約 18萬名, 大學院은 約 3萬名 정도가 新規流入 勞動力으로 供給되었으며, 반면 勞動需要側面을 보면 同期間中 專門技術 및 行政管理職은 約 30萬, 事務職은 約 91萬의 增加가 있었다. 따라서 大卒者의 傳統的 勞動市場인 專門技術·行政管理·事務職의 需要擴大(約 91萬)가 大卒者 供給(約 49萬)을 능가하여 事務職에서 行政管理職, 生產職에서 專門技術職 등 上位職으로의 大卒者의 職種移動이 活潑, 同期間中 上位職에의 大卒者 比重이 크게 上昇한 반면, 판매·서비스·生產職 등 뿐만 아니라 事務職에서도 大卒者 比重은 一律的으로 下落하였다. 이러한 變化가 곧 同期間中 大卒者 供給不足을 뒷받침하는 것이며, 반면 中高卒者는 上位職에서의 比重은 오히려 減少하고 農業職·生產職·서비스職등의 下位職에서의 比重이 크게 增加하였다[17]. 이는 곧 同期間中 中高卒者는 相對的 過剩供給이었음을 보여주는 것이고 나아가 이러한 變化는 위에서 본 相對賃金率의 縮小에 잘 反映되고 있다.

다음은 끝으로 總賃金隔差와 純賃金隔差의 變化를 1971, 1976, 1980年 3個年만을 뽑아 그간의 變化를 比較하여 보자. 各年度別 純賃金隔差를 求하기 爲해 各年度의 「職種別 賃金實

17) 大卒者와 中高卒者의 職種構成의 變化(1970～80)에 대한 詳細한 分析은 拙稿(1983, 봄)을 參照.

態調査報告테이프」에서 無作爲 抽出한 標本의 賃金函數를 推定 하였고, 이때 使用한 賃金函數는 $\log W = (Edu2, Edu3, Edu4, Age, Age^2, Ind, Occup)$이다. 推定結果 및 標本數는 〈附表 2〉를 參照하기 바란다.

〈表 9〉를 보면 우선 興味있는 것은, 특히 大卒(二年制 以上)과 高卒의 相對賃金隔差에 가장 두드러지게 나타나고 있으나, 總賃金隔差의 變化幅보다 純賃金隔差의 變化幅이 크게 작다는 것이다. 總賃金隔差는 1971年 1.68에서 1976年 2.00으로 크게 擴大하였고 그 以後 1980年에 1.90으로 縮小하여 各各 0.32포인트, 0.1포인트의 變化를 보이는데 反하여, 純賃金隔差는 1971年의 1.38에서 1976年에 1.44, 1980年 1.35로 各各 0.06포인트, 0.09포인트의 작은 變化幅만을 보이고 있다. 變異係數(coefficient of variation)를 보아도 大卒/高卒의 總賃金隔差는 0.0875임에 반하여 純賃金隔差는 0.0335로 대단히 작게 나오고 있다. 이는 결국 學歷別 勞動力의 需給變化에 量的調整이 크게 作用하고 있고 賃金調整은 比較的 작다는 點을 잘 보여주는 증거라 하겠다. 왜냐하면 平均賃金을 對比하는 總賃金隔差變化에는 學歷의 職種別·產業別 構成의 變化도 反映되고 있는 반면, 純賃金隔差의 變化에는 學歷의 職種別·產業別 構成變化가 포함되지 않고 오로지 賃金調整(價格調整)分만 反映되어 있다고 볼 수 있기 때문이다.

大卒者와 高卒者間의 경우는 위와같이 量的調整이 支配的으로 나타나는 데 反하여 中卒者와 高卒者間의 경우에는 量的調整 못지 않게 賃金調整의 幅도 큰 것으로 나타난다. 이는 高卒 對 中卒의 純賃金 隔差의 變化幅이 〈表 9〉에서 나타나듯이 總賃金隔差의 幅보다 결코 작지 않다는 事實에서 類推할 수 있다. 1976年度의 高卒/中卒의 純賃金隔差의 變化幅이 특히 큰 것으로 나타나는데 이것이 標本抽出過程에 問題點으로 因한 것이 아니라면 아마도 高卒者와 中卒者의 경우에는 그들이 從事하는 職種自體가 生產職·下位事務職·서비스職 등에 몰려 있어 勞動力의 需給變化에 量的調整 못지 않게 價格調整이 실제 作用하고 있음을 反映하고 있는 것일지도 모른다.

Ⅵ. 要約 및 政策方向

① 1980年 現在 우리나라에서 大卒男(2年制 以上)은 高卒男보다 約 1.90倍의 높은 平均賃

〈表 9〉 學歷別 總賃金隔差(Gross)와 純賃金隔差(Net)의 年度別 變化(男子)

		1971	1976	1980	變異係數[1]
大 卒/高 卒	Gross	1.684	2.003	1.901	0.0875
	Net	1.382	1.440	1.348	0.0335
高 卒/中 卒	Gross	1.368	1.421	1.285	0.0505
	Net	1.174	1.349	1.135	0.0935
中 卒/國 卒	Gross	1.114	1.099	1.044	0.0339
	Net	1.145	1.157	1.098	0.0275

註 : 1) 變異係數(coefficient of variation)는 標準偏差/平均값임.
資料 : 勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1971, 76, 80年度.
純賃金隔差는 〈附表 2〉에서 추출.

金을 받고 있는 것으로 나타난다. 그러나 이 差異의 約 61% 정도는 大卒者와 高卒者의 職種·産業 및 年齡構成의 差異에서 發生한 것이고 純賃金隔差, 즉 同一職種·同一産業·同一年齡그룹에 속하는 勤勞者들間에 오직 學歷背景이 달라 發生한 賃金差를 보면 大卒者는 高卒者의 約 1.35倍의 高賃金을 받음에 그친다. 위의 總賃金隔差를 100%로 잡으면, 이 중 約 27.2%는 大卒者와 高卒者의 産業및 職種構成의 差로 發生한 것이고, 約 34.2%는 年齡構成의 差, 나머지 約 38.6%만이 純粹 學歷別賃金隔差로 인한 것으로 밝혀졌다. 또한 高卒男은 中卒男보다 約 1.28倍의 높은 平均賃金을 받고 있으나 이 中 約 50%는 産業·職種·年齡構成의 差로 發生한 것이고 純賃金隔差는 高卒者가 中卒者보다 約 1.14倍의 高賃金을 받는 것으로 그친다.

② 歐美에서는 學歷은 特定業務遂行能力 有無를 判斷하는 基礎로서, 採用基準으로는 活用되나 일단 採用後에는 學歷은 別途의 賃金決定 基準이 아니고 그 擔當業務의 內容·作業成果 등이 賃金決定基準이 되고 있으나, 우리나라에서는 學歷이 採用基準으로서만 아니라 採用後 賃金決定基準으로서도 活用되고 있는 特徵을 가진다. 換言하면 歐美에서는 「무슨 일」을 하는가에 의해 賃金이 決定되나, 우리나라에서는 「누가」하는가에 의해 決定된다. 따라서 歐美에서는 職種別 賃金隔差는 硏究對象이 되어 왔으나 學歷別 賃金隔差는 職種別賃金隔差 속에 흡수된 채 理解되어 別途의 硏究對象이 되지 못했었다. 그러나 우리나라에서는 學歷別 賃金隔差가 항상 注目을 받아 왔고 많은 論難의 對象이 되어 왔다.

③ 이러한 賃金慣行의 差異가 發生하는 原因은 무엇인가?

첫째로 우리나라 企業의 勞動市場은 購買者市場으로서 完全競爭모델보다는 差別的 需要獨占(discriminating monopsony) 모델이 보다 說明力을 가진다는 데 있다. 差別的 需要獨占者인 企業은 賃金水準을 個別勤勞者의 勞動供給價格(supply price)까지 끌어 내릴 수가 있고, 勤勞者의 勞動供給價格은 學歷·性·年齡 등에 따라 相異하기 때문에 需要獨占者는 이러한 勤勞者 特徵(그 중에서도 예컨대 學歷)을 가지고 賃金差別手段으로 活用한다. 예컨대 大卒者와 高卒者는 非勤勞家計所得에 差異가 있으므로 兩者의 勞動供給價格이 相異하게 나타나는 바 差別的 需要獨占者는 學歷을 活用, 各學歷別그룹의 勞動供給價格까지 賃金水準을 낮출 수가 있다. 여기에 우리나라에서는 「무슨 일」을 하는가 보다 「누가」 하는가가 더욱 重要한 賃金決定基準이 되는 市場的 要因이 있다 하겠다. 이러한 差別的 需要獨占 모델이 支配하는 경우 勞動生産性은 賃金決定基準이 아니고 雇傭水準 決定要因이 됨에 留意해야 한다. 즉 雇傭은 限界生産物의 價値(*VMP*)와 限界勞動費用(*MLC*)이 一致하는 水準에서 決定되고 이렇게 決定된 雇傭水準과 勞動供給曲線(*ALC*)이 만나는 水準에서 賃金이 決定된다.

④ 둘째로 學歷이 採用, 昇進·昇給, 賃金決定 등에 重要役割을 하게 된 歷史的·制度的 原因中 하나는 우리나라에서는 産業化 및 工業化에 時期的으로 先行하여 義務敎育化·高等敎育機會擴大가 있었다는 데 있다. 歐美에서는 敎育改革에 先行하여 産業化·工業化가 進行되었으나 우리의 경우는 그 反對였다. 따라서 우리나라에서는 最新 産業技術과 現代經

營技術은 하나의 體系化된 知識으로 高等敎育機關을 通하여 勞動市場에 傳播되는 過程을 밟게 되었고, 歐美에서와 같이 産業技術·經營技法이 勞動市場 內部에서 開發·育成되는 過程을 밟지 못하였다. 이는 우리나라 産業化가 土着技術의 開發에 의존했다기보다 輸入技術에 주로 의존해 왔다는 工業化의 性格과도 關聯되는 問題이다. 따라서 以上과 같은 差異로 歐美에서는 勞動市場이 「産業技術및 技能을 팔고사는 市場」으로서의 性格을 가지고 있음에 반하여 우리나라에서는 先進技術을 消化·活用할 수 있는 能力, 즉 「學歷을 팔고 사는 市場」으로서의 性格을 강하게 가지게 되었다. 結局 歐美에서의 賃金은 技能·技術의 價格이었고 우리나라에서는 學歷이란 商品에 대한 價格이었다.

⑤ 세째, 우리나라에서 比較的 硬直的인 學歷別 賃金隔差가 存在하게 된 또 하나의 制度的 理由로서는 日帝時代 植民政策의 一環인 分割支配의 論理, 즉 經濟的이라기보다는 政治的 動機에서 發生한 學歷別 賃金隔差가 解放後에 큰 修正없이 供給獨占·需要獨占體인 公共部門의 賃金體系에 그대로 移植되어 왔다는데 起因한다. 또한 이들 公務員·銀行·國營企業體 등의 公共部門의 賃金體系가 1960年以後 活潑히 成長한 一般私企業部門에 그대로 移植 擴散되어 옴에 따라 우리나라의 學歷別 賃金隔差가 定着되었다. 이와같이 우리나라의 學歷別 賃金隔差는 初期에 經濟的 要因보다는 政治的 動機에서 비롯되었으므로 當然 勞動生産性의 學歷間 隔差만으로는 說明할 수 없는 部分, 즉 制度的 部分이 크게 存在하게 되었다 하겠다.

⑥ 우리나라의 學歷別 年齡-賃金曲線의 特徵을 보면 四年經歷의 高卒者보다 大卒初賃이 1.5~1.6倍정도 커서 이미 勞動市場에의 參加時點부터 큰 學歷別 隔差를 보이고 있고, 이러한 隔差는 全生涯期間을 通하여 약간의 擴大傾向을 보이면서 (高卒 對比 大卒의 相對賃金率은 20~30代 約 1.6~1.7倍에서 40~50代에는 1.8~1.9倍) 持續的으로 維持된다. 또 各學歷別 賃金水準은 高卒者 및 大卒者 모두 退職 시점인 55歲 以後에 「피크」(peak)를 보이고 있다. 反面에 日本은 四年經歷 高卒者보다 大卒初賃이 오히려 약간 낮게 나타나고 있다. 그러나 그 以後 大卒者 賃金水準의 增加率이 高卒者보다 크게 빨라 學歷別 隔差의 擴大速度가 우리나라보다 크다(高卒 對比大卒의 相對賃金率은 20~30代 約 1.0~1.2倍에서 40~50代에는 1.5~1.6倍로 크게 增加한다). 그러나 各賃金水準의 年齡에 따른 增加는 高卒者의 경우 40~44歲, 大卒者의 경우 50~54歲에 「피크」를 이룬 후 점차 下落한다. 위와 같은 學歷別 年齡-賃金曲線의 韓日間 差異를 보면 日本이 우리나라보다 生産性의 變化가 賃金變化보다 큰 直接影響을 주고 있음을 알 수 있고, 우리의 경우는 學歷 그 自體가 바로 生産性變化에 直接 關聯되지 않는 경우에도 賃金決定基準으로 硬直的으로 適用·運用되고 있음을 알 수 있다.

⑦ 學歷別 勞動力의 需要와 供給事情에 變化가 있는 경우 勞動市場은 賃金調整(價格調整)보다는 勞動時間의 調整, 採用 및 昇進基準의 上下方 移動을 통한 量的調整이 보다 支配的이고 一般的인 調整「메카니즘」이다. 따라서 예컨대 大卒者의 供給不足(혹은 需要擴大)은 採用 및 昇進基準의 緩和, 그 結果로서 大卒者의 上位職·高賃金職種으로의 移動을 招來

하고, 供給過剩(혹은 需要縮小)은 大卒者의 下位職·低賃金職種으로의 移動을 結果한다. 따라서 年度別 變化를 보면 純賃金隔差의 變化幅보다 위와 같은 學歷別 職種構成의 變化까지를 反映하는 總賃金隔差의 變化의 幅이 항상 크게 나온다. 예컨대 大卒男(2年制 이상)/高卒男의 경우 總賃金隔差는 1971年에 1.68, 1976年에 2.00, 1980年에 1.90으로 3年間의 變異係數(coefficient of variation)가 0.0875로 나타나는 反面에, 各年度의 純賃金隔差는 1.38, 1.44, 1.35로 그 變異係數는 0.0335의 작은 變化幅을 보이고 있다.

⑧ 1970年代의 學歷別 平均賃金隔差(總賃金隔差)의 變化를 要約하면 大卒者는 同期間中 入學定員의 制限的 運用 및 高度成長에 따른 高學歷者 需要增加 등으로 相對的 供給不足이어서 上位職으로의 移動이 活潑하였고 따라서 相對賃金率도 擴大되었다. 各各 同一 標本「프레임」을 使用한 1972~74年間과 1977~79年間을 對比하면 全大卒(男)/全勤勞者平均(男)은 1972~74年間 平均 1.85이던 것이 1977~79年間 1.92으로 擴大되었고 全大卒(男)/全高卒(男)의 相對賃金率도 各各 1.79에서 1.96으로 擴大되었다. 反面에 同期間中 高卒者와 中卒者는 供給過剩으로 下位職種에의 移動이 活潑하여 이들의 相對賃金率은 各各 縮小하는 傾向을 보인다.

⑨ 1979年 以後 大卒者 對比 高卒者, 大卒者 對比 全勤勞者 平均賃金의 隔差가 모두 縮小하는 傾向을 보이고 特히 1980年에 그 傾向이 크게 나타났다. 部分的으로는 政府의 上薄下厚的인 賃金指導指針이 影響을 주었으리라 判斷되나, 보다 重要한 理由로서는 79年 下半期 以後 특히 「오일쇼크」 以後의 景氣의 침체와 70年代 後半부터 始作되는 入學定員制의 彈力的 運用에 있다 하겠다. 또 하나 흥미있는 最近의 變化는 1970年代 中盤以後 高卒 對比 中卒의 相對賃金의 急速한 縮小이다. 그 主된 理由는 中卒者의 上級學校 進學率의 提高와 60年代 以後 人口增加率의 減少結果인 中學過程 適齡兒童數의 急激한 減少 등으로 勞動市場에 나오는 中卒者의 絕對的 減少에 起因한다(中卒者中 勞動市場 流入 勞動力은 1970~75年間 5年間 636千名에서 1976~80年 541千名으로 減少해 왔다).

⑩ 1970年 中盤以後 擴大되는 大卒 對 高卒의 賃金差를 놓고 經營界, 勞動組合, 勞動部뿐 아니라 一般學界에서도 우리나라 學歷別 賃金隔差는 너무 크기 때문에 이를 縮小해야 한다는 「學歷別 賃金隔差 縮小論」이 持續的으로 擧論되어 왔다. 그 結果 勞使間 賃金調整時期 혹은 政府의 賃金指導時期에는 항상 上薄下厚式 賃金調整이 誘導되곤 하였다. 여기서는 學歷別 賃金隔差縮小論에 대한 本稿의 立場을 밝히려 한다.

첫째, 一般的으로 大卒者는 高卒者보다 2倍의 賃金을 받고 있기 때문에 너무 隔差가 크다고 하는 主張은 學歷別로 相異한 職種構成·産業構成·年齡構成 등의 差를 감안하지 않고 단순히 學歷別 平均賃金만을 對比한 總賃金隔差의 경우를 말한다. 따라서 「2倍」라고 하는 隔差속에는 純粹한 學歷別 隔差 뿐 아니라 職種別·産業別·年齡別 賃金隔差가 包含되어 있다. 學歷別 純賃金隔差는 2年制以上 大卒(男)이 高卒(男)의 約 1.35倍의 水準임을 確實히 해야 한다.

둘째, 1980年에 있었던 教育改革의 結果 大卒者의 供給이 앞으로 1980年代 中盤以後에는

急增할 것으로 豫想되므로 學歷別 賃金隔差는 持續的으로 縮小될 것이 展望된다. 이 過程 속에서 專門技術·管理·事務職을 中心으로 했던 傳統的 大卒者市場은 붕괴되어 나갈 것이고 大卒者의 下位職에의 移動, 大卒者의 「블루칼라」(blue collar)化 및 「그레이 칼라」(grey collar)化의 進行이 있을 것이다. 同時에 大卒者의 大量生產에 따라 豫想되는 質的 低下는 卒業狀이 수행하던 從來의 選別機能(screening function)도 弱化시킬 것이다. 또한 앞으로 우리나라 產業도 從來의 無制限的 勞動供給段階를 벗어나고 同時에 國內外競爭이 激化되면 雇傭 및 賃金慣行에도 生產性에 基礎한 合理化가 不可避하게 進行될 것이다. 따라서 앞으로 學歷別 賃金隔差 특히 大卒 對比 高卒의 總賃金隔差는 政府의 政策的 介入與否에 關係없이 長期的으로는 크게 縮小되어 나갈 것이 豫想된다.

세째, 그러나 以上에서 본 市場的 諸要因의 變化 結果 자연히 到來할 學歷別 賃金隔差의 縮小를 기다리기에는 現在의 賃金隔差가 너무 크다고 判斷되는 경우, 換言하면 社會的 衡平意識에 基礎하여 모든 사람들이 現在의 學歷別 賃金隔差의 縮小가 바람직하다고 判斷하는 경우를 假定하면 어떠한 政策方向이 있을 수 있을까?

政策方向을 논하기 전에 賃金隔差에 대한 政策的 介入의 妥當性 與否부터 判斷하여야 한다. 이때 반드시 檢討하고 넘어가야 할 問題는 現在의 賃金隔差가 生產性隔差를 反映하는가 아닌가 하는 것이다. 만일 現在의 賃金隔差가 生產性隔差를 反映하는 것이라면, 如何한 形態의 政策的 介入도 經濟的 非效率을 增大시키고 人的資源의 效率的 配分과 活用을 오히려 沮害할 危險이 있기 때문에 妥當하지 못하다 할 것이다. 그러나 우리는 앞에서 우리나라의 경우 學歷別 賃金隔差는 生產性隔差를 그대로 反映한다기 보다는 勤勞者의 勞動供給價格의 差(非勤勞家計所得의 差)를 反映하는 側面이 强하다는 事實을 밝혔다. 同時에 우리나라의 學歷別 賃金隔差에는 반드시 生產性과는 直接關聯이 없는 制度的·歷史的 要因도 크게 作用하고 있음을 보았다. 따라서 이 範圍 안에서 우리나라에서는 賃金隔差에 대한 政府의 政策的 介入이 正當化 될 수 있다 하겠다.

네째, 그러면 學歷別 賃金隔差 縮小를 爲한 政策方向에는 어떠한 것들이 있을 수 있는가?

① 學歷이 採用·昇進·昇給 및 敎育訓練基準으로 使用되고 있는 雇傭慣行을 점차 완화하도록 해야 한다. 왜냐하면 이러한 差別的 慣行이 學歷別 總賃金隔差 發生의 主要原因의 하나이기 때문이다. 同時에 賃金體系에 있어서도 學歷·年功 등의 屬人給的 要素가 점진적으로 縮小되고 職務分析 등에 基礎한 職務給·成果給的 要素가 보다 强化돼야 한다. 이러한 雇傭 및 賃金慣行의 改善은 政府·國營企業體 등의 公共部門부터 솔선수범하여야 하고 「標準 모델」등을 硏究開發하여 大企業부터 指導擴散해 나가야 할 것이다.

② 學歷別 總賃金隔差의 큰 部分이 學歷別 職種·產業·年齡構成의 差異에서 發生하고 있으므로 職種別·產業別·年齡別 賃金隔差의 縮小도 同時에 이루어지지 아니하면 學歷別 總賃金隔差의 縮小는 어렵다. 따라서 生產性隔差를 反映하지 않는다고 判斷되는 餘他 賃金隔差 縮小도 同時에 誘導되어야 한다.

③ 第2章에서 分析한 바와 같이 우리나라에서는「學歷別 賃金隔差=學歷別 勞動供給價格의 差+α (制度的·歷史的 要因)」이기 때문에 學歷別 勞動供給價格의 差를 縮小시키는, 즉 勤勞者들의 非勤勞家計所得 및 富의 分配를 改善시키는 政策方向이야말로 直接的으로 우리나라의 學歷別 純賃金隔差를 縮小시키는데 크게 寄與할 것이다. 逆으로 앞으로 非勤勞家計所得의 配分이 惡化되면 될수록 이는 勤勞者들의 學歷別 勞動供給價格의 差를 더욱 擴大시킬 것이기 때문에 그 結果 學歷別 賃金隔差의 縮小는 더욱 어렵게 될 것이라 하겠다.

다섯째, 結局 가장 중요한 學歷別 賃金隔差 縮小要因은 長期的으로 볼 때 ① 高學歷者의 供給增加 ② 非勤勞家計所得의 分配改善 ③ 産業全般의 開放性·競爭性 增進으로 因한 人力活用의 效率性提高와 아울러 ④ 從來의 差別的 雇傭慣行과 屬人給爲主의 賃金體制의 合理化 등이다.

여섯째, 끝으로 賃金隔差는 그 發生原因이 어떠하든 간에 일단 成立되면 人的資源의 配分機能을 한다. 따라서 賃金隔差에 대한 直接的이고 任意的 介入은 人力配分과 活用에 摩擦을 結果할 위험이 있다. 특히 앞으로 80年代 우리나라는 急速한 産業構造調整의 段階를 거칠 것이 豫想되고 있으므로 沒落하는 低生産性部門에서 새로 登場하는 高生産性部門으로 人力移動이 活潑하여질 것이다. 이러한 過程에서 學歷別 賃金隔差든 職種別 賃金隔差든 急速한 變化를 强制하면 賃金隔差가 가지는 人力配分및 需給調節機能을 크게 沮害하게 될 것이다. 따라서 賃金隔差에 대한 政府의 政策的 介入은 이미 現在 市場的 諸要因 自體가 賃金隔差縮小의 方向으로 進行中에 있는 點, 또한 위에서 본 바와 같이 賃金隔差의 急激한 變化는 效率的 人力配分에 큰 장애로 登場할 수 있다는 위험성 등을 감안하여, 앞에서 제시한 方向으로 縮小를 誘導하여 나아가되 漸進的 形態를 띠지 않으면 안될 것이다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

金秀坤, 『賃金과 勞使關係』, 韓國開發硏究院 硏究叢書 19, 韓國開發硏究院.

金俊輔, 『韓國經濟와 賃金構造』, 高麗大學校 出版部, 1979.

朴世逸, 「우리나라 敎育投資收益率分析」, 『韓國開發硏究』, 1982 가을호, 韓國開發硏究院.

_______, 「高等敎育擴大가 勞動市場에 미치는 影響(Ⅰ)」, 『韓國開發硏究』, 1982 겨울호, 韓國開發硏究院.

_______, 「高等敎育擴大가 勞動市場에 미치는 影響(Ⅱ)」, 『韓國開發硏究』, 1983 봄호, 韓國開發硏究院.

崔棟圭, 「賃金體系 및 支拂形態의 改善」, 『韓國賃金의 政策課題와 制度改善硏究』, 서울大學校經濟硏究所, 1983. 2.

Becker, Gary S., *The Economics of Discrimination*, 2nd ed., University of Chicago, 1971.

Bhagwati, Jogdish N., "Education in a Job Ladder Model and the Fairness-in-Hiring Rule," *Journal of Public Economics*, No.

7, February 1977.

Doerings, Peter B. and Michael J. Piore, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 1971.

Dore, Ronald, *British Factory-Japanese Factory*, University of California Press, 1973.

Frank, C.R., Kim, K.S. and Westphal L.E., *South Korea: Foreign Trade Regimes and Economic Development*, Colombia University Press, 1975.

Grajdanzev, Andrew J., *Modern Korea*, International Secretariat, Institute of Pacific Relations, N.Y., The John Day Co., 1944.

Fields, Gary S., "The Private Demand for Education in Relation to Labor Market Condition on Less Developed Countries," *The Economic Journal*, December 1974.

Julius, Michael J., *Personnel Management*, 8 th ed., R.D. Irwin Inc., 1975.

Robinson, J., *Economics of Imperfect Competition*, Macmillan, London, 1933.

Rothschild, K.W., *The Theory of Wages*, 2 nd ed., London: Routledge and Kegan Paul, Ltd., 1954.

Smith, Anthony D. ed., *Wage Policy Issues in Economic Development*, Macmillan, London, 1969.

Spence, Michael, "Job Market Signaling," *Quarterly Journal of Economics* 87, August 1973.

Thurow, Lester C., *Generating Inequality*, Basic Banks Inc., 1975.

Todaro, Michael P., *Economic Development in the Third World*, 2nd ed., Longman Inc., N.Y., 1980.

〈附表 1〉 賃金函數의 推定結果(Ⅰ)

(OLS)

	1971	1976	1980	
	(男)	(男)	(男)	(女)
Edu 2	0.13881(13.73)	0.18556(8.00)	0.10727(10.59)	0.05781(7.27)
3	0.38331(38.24)	0.69618(29.82)	0.32690(32.74)	0.31916(34.30)
4	0.81878(68.14)	1.26223(47.75)	0.79229(69.21)	0.93966(48.83)
Age	0.11933(39.55)	0.14499(28.65)	0.10065(49.18)	0.05046(17.98)
Age^2	−0.00122(28.13)	−0.00157(22.17)	−0.00106(37.46)	−0.00071(16.23)
Constant	7.35663	8.39649	9.77800	10.50127
R^2	0.4043	0.3846	0.4919	0.3048
SEE	0.5173	0.8314	0.4153	0.3323
N	19234	10310	15734	9971

註 : 1) (　) 안은 *t*-ratio 임.
2) Edu 1은 國卒以下者이고 Edu 2는 中卒, Edu 3은 高卒, Edu 4는 2年制大 以上임.
資料 : 勞動部, 「職種別 賃金實態調査報告테이프」, 各年度.

〈附表 2〉 賃金函數의 推定結果(Ⅱ)

	1971	1976	1980	
	(男)	(男)	(男)	(女)
Edu 2	0.13580(13.85)	0.14541(6.51)	0.09363(9.66)	0.04611(6.12)
3	0.29624(27.97)	0.44498(17.63)	0.22002(21.07)	0.11376(9.10)
4	0.62004(41.05)	0.80949(24.28)	0.51860(36.17)	0.58437(20.97)
Age	0.12085(41.67)	0.15201(31.24)	0.10153(51.72)	0.05094(19.05)
Age^2	−0.00129(30.85)	−0.00169(24.83)	−0.00111(40.92)	−0.00073(17.48)
Occ 2	0.28782(18.06)	0.30667(8.29)	0.20021(12.28)	0.25537(7.49)
3	0.36087(10.89)	0.49780(14.14)	0.51541(31.01)	1.37173(13.42)
4	0.15203(12.96)	0.20320(7.86)	0.12658(12.63)	0.18825(12.90)
5	−0.23522(5.23)	0.22677(2.75)	−0.19508(3.57)	−0.08725(1.41)
6	−0.24838(13.20)	−0.24783(7.12)	−0.28215(17.35)	−0.3535 (1.78)
7	−0.25191(4.25)	−0.32345(1.85)	−0.13799(1.25)	0.02687(0.13)
Ind 2	0.22548(3.42)	−0.07734(1.48)	0.18972(3.70)	−0.08081(0.67)
3	0.09149(1.39)	0.05692(1.60)	0.07822(1.63)	−0.10082(0.96)
4	0.65453(9.42)	0.95731(12.67)	0.27671(4.88)	−0.01917(0.14)
5	−0.18364(2.72)	−0.25436(4.61)	0.18370(3.63)	−0.07239(0.63)
6	0.20396(2.84)	n.a	0.20442(4.08)	0.01673(0.16)
7	0.15386(2.33)	−0.19031(4.70)	0.10641(2.18)	0.08408(0.79)
8	0.52333(7.76)	0.55963(13.27)	0.24824(5.01)	0.17153(1.62)
9	0.01015(0.15)	0.21508(5.16)	0.16835(3.41)	0.04578(0.43)
Constant	7.25597	8.30451	9.72566	10.58924
R^2	0.4716	0.4435	0.5441	0.3733
SEE	0.4874	0.7911	0.3936	0.3144
N	19234	10310	15734	9971

註 : 1) (　) 안은 *t*-ratio 임.
2) n.a는 標本數가 너무 작아서 有意的 推定結果가 나오지 아니한 것임.
3) Edu의 경우는 〈附表 1〉과 同一함. Occ 1은 生産職, Occ 2 : 專門技術, Occ 3 : 行政管理, Occ 4 : 事務職, Occ 5 : 販賣職, Occ 5 : 서비스職, Occ 6 : 農業 等. Ind 1은 農業, Ind 2 : 鑛業, Ind 3 : 製造業, Ind 4 : 電氣·개스, Ind 5 : 建設業, Ind 6 : 都小賣業, Ind 7 : 運輸·倉庫·通信, Ind 8 : 金融保險, Ind 9 : 社會 및 個人서비스.
資料 : 勞動部, 「職種別賃金實態調査報告테이프」, 各年度.

〈附表 3〉 總賃金 構成部分別로 본 學歷別·年齡別 賃金隔差의 韓·日比較(男子)

<韓　國>

(단위 : 千원, 千円)

年齡	總賃金差 (大卒一高卒) A	超過給與差 (大卒一高卒) B	A－B	定額給與差 (大卒一高卒) C	C/A－B	特別給與差 (大卒一高卒) D	D/A－B	大卒總給與/高卒總給與	大卒定額給與/高卒定額給與	大卒特別給與/高卒特別給與
20～24	100.9	－10.9	111.8	98.6	(88.2)	13.0	(11.6)	1.62	1.83	1.71
25～29	119.1	－13.2	132.3	99.0	(74.8)	33.3	(25.2)	1.54	1.63	2.10
30～34	168.6	－16.4	185.0	135.8	(73.4)	49.2	(26.6)	1.62	1.69	2.20
35～39	230.0	－16.4	246.4	194.6	(79.0)	51.8	(21.0)	1.73	1.87	1.96
40～44	287.9	－18.2	306.1	237.2	(77.5)	68.9	(22.5)	1.87	1.99	2.33
45～49	333.2	－15.2	348.4	271.1	(77.8)	77.3	(22.2)	1.98	2.10	2.41
50～54	338.4	－10.9	349.3	280.6	(80.3)	68.7	(19.7)	1.89	1.97	2.09
55～59	334.0	－13.7	337.7	263.8	(78.1)	83.8	(24.8)	1.83	1.81	2.54
60～	299.7	－ 7.1	306.8	211.8	(69.0)	95.1	(31.0)	1.72	1.59	3.30
(平　均)					(77.6)		(22.7)	(1.76)	(1.83)	(2.29)

<日　本>

年齡	總賃金差 (大卒一高卒) A	超過給與差 (大卒一高卒) B	A－B	定額給與差 (大卒一高卒) C	C/A－B	特別給與差 (大卒一高卒) D	D/A－B	大卒總給與/高卒總給與	大卒定額給與/高卒定額給與	大卒特別給與/高卒特別給與
20～24	－13.7	－ 4.2	－ 9.5	4.7	－49.5	－14.3	150.5	0.92	1.04	0.56
25～29	5.4	－ 3.5	8.9	2.8	31.5	6.1	68.5	1.02	1.02	1.13
30～34	40.8	－ 2.1	42.9	23.9	55.7	19.0	44.3	1.15	1.13	1.32
35～39	74.8	－ 8.2	83.0	49.1	59.2	33.2	40.0	1.23	1.22	1.44
40～44	135.7	－14.7	150.4	89.6	59.6	60.9	40.5	1.39	1.37	1.74
45～49	187.4	－15.6	203.0	124.3	61.2	78.7	38.8	1.52	1.49	1.89
50～54	234.1	－12.0	246.1	153.1	62.2	92.9	37.8	1.65	1.60	2.06
55～59	204.2	－ 5.0	209.2	138.6	66.3	70.6	33.7	1.67	1.61	2.02
60～	159.6	－ 2.5	162.1	115.6	71.3	46.6	40.3	1.70	1.66	2.04
(平　均)					(58.3)		(42.9)	(1.36)	(1.35)	(1.58)

資料 : 〈表 7〉과 同一.