

韓國의 熟練別 賃金隔差에 관한 研究 — 製造業體 男子 勞働者를 中心으로 ⁽¹⁾

柳 將 秀

最近 企業間, 國家間의 競爭側面에서 그리고 勞働者의 勞働生活의 質 向上側面에서 勞働者의 熟練水準이 더욱 중요해지고 있다. 이러한 시점에서 韓國勞働者의 바람직한 熟練向上메커니즘을 모색하는 것은 시급한 과제가 아닐 수 없다. 本研究는 바람직한 熟練向上메커니즘에 관한 본격적 연구에 앞서 그동안 韓國勞働者들로 하여금 熟練向上에 노력하도록 하는 物質的 基礎가 존재하였는지를 賃金部分에 초점을 맞춰 분석하는 데 目的을 두었다. 만약 그동안 勞働者들간에 熟練水準의 差異에도 불구하고 賃金의 差異가 없었다면 韓國의 賃金構造는 노동자들의 숙련향상에 기여하지 못하는 구조라 할 수 있을 것이다. 반대로 熟練水準이 높을수록 賃金水準도 有意하게 높다고 한다면 그러한 賃金構造는 노동자들이 숙련향상을 위해 노력하도록 하는 데 기여할 것이다. 分析結果 韓國에서 熟練別 賃金隔差는 상당히 큰 상태로 존재하여 왔음을 알 수 있었다. 물론 熟練向上이 실제로 순조롭게 진행하여 왔는가에 대한 분석은 또 다른 과제이지만 熟練別 賃金隔差가 존재하였다는 이 사실은 韓國에서 熟練向上을 위한 物質的 基礎가 存在하였음을 의미한다.

1. 序 論

1.1. 問題의 提起—熟練別 賃金隔差 分析의 意義

企業間, 國家間 競爭이 치열해지면서 勞働者 熟練의 重要性이 크게 부각되고 있다. 물론 勞働者의 熟練, 즉 勞働者의 質이 얼마나 중요한 것인가의 문제가 학계나 산업계에서 인식되고 있었던 것은 오래 전부터지만 최근 국가간 경제장벽이 크게 낮아지면서 그 重要性은 더욱 커지고 있다. 여기에는 국가간 경제장벽 중 技術, 資本移動의 物理的 障壁이 급격히 사라지고 있는 반면에 勞働의 移動은 상대적으로 여전히 어려운 가운데 勞働의 競爭力이 企業間, 國家間 競爭力을 규정짓는 결정적 요인이라는 인식이 크게 작용하였다. 기업의 입장에서뿐만 아니라 노동자의 입장에서 熟練水準은 賃金水準이나 勞働市場, 勞働過程 그

(1) 本 論文은 筆者의 博士學位論文의 제 2 장과 제 6 장을 중심으로 分析對象 勞働者範圍를 擴大하고 分析年度를 최근까지 延長하여 수정, 보완한 것이다.

리고 勞動運動에서의 個人的, 組織的 地位와 관련하여 중요한 문제이다.

이러한 시점에서 韓國勞動者의 質 向上메커니즘, 즉 바람직한 熟練向上메커니즘을 모색하는 것은 기업가, 노동자, 정부 모두에게 중요하지 않을 수 없다.

本 研究는 바람직한 숙련향상메커니즘에 관한 본격적 연구에 앞서 노동자들로 하여금 熟練向上에 노력하도록 하는 物質的 基礎가 한국에 존재하는가를 賃金部分에 초점을 맞춰 분석하는 데 목적을 둔다. 만약 그동안 노동자들간에 숙련수준 차이에도 불구하고 임금의 차이가 없었다면 韓國의 賃金構造는 노동자들의 熟練向上에 기여하지 못하는 구조라 할 수 있을 것이다. 반대로 숙련수준이 높을수록 임금수준도 높다고 한다면 그러한 賃金構造는 노동자들이 숙련향상을 위해 노력하도록 하는 데 기여할 것이다.

그러나 熟練別 賃金隔差가 존재한다는 사실만을 가지고 그동안 한국노동자들의 숙련향상이 활발하였다는 것으로 결론지어서는 안된다. 個別勞動者의 측면에서 보다 上位의 熟練水準으로 이동할 수 있는 가능성이 구조적으로 제한되어 있더라도 한국 전체에서 熟練別 賃金隔差가 有意하게 존재할 수 있기 때문이다. 즉 勞動市場이 連續的이 아니라 熟練別로 分斷되어 있다면 熟練別 賃金隔差의 존재와 熟練向上의 단절은 함께 존재할 수 있다. 그런 점에서 숙련별 임금격차의 존재에 대한 분석은 숙련향상의 가능성을 파악하는 것이다. 그동안 숙련향상이 활발하였는지에 대한 분석은 또 다른 분석을 필요로 한다.⁽²⁾

論文의 構成은 다음과 같다.

먼저 2節에서는 熟練概念 및 熟練別 勞動力 區分基準에 관한 기존의 연구들을 살펴보고 본 연구가 채택하는 熟練概念 및 熟練別 勞動力 區分基準에 관해 설명할 것이다.

3節에서는 韓國의 熟練別 賃金隔差를 분석할 것이다. 먼저 숙련별 총임금격차를 全體와 事業體規模別로 살펴보고 임금에 대한 숙련수준의 순수한 영향을 파악하기 위해 熟練別 賃金函數를 設定하고 推定할 것이다. 숙련별 임금함수 추정에서도 사업체규모별 구분 추정을 시도할 것이다.

마지막으로 4節에서는 本 論文에서 얻을 수 있었던 政策的 舍意를 살펴본 뒤, 앞으로의 課題를 제시할 것이다.

1.2. 分析對象, 分析時期, 分析資料

本 論文의 分析對象은 製造業에 고용되어 있는 科學技術職(男子)勞動者와 生産職(男子)

(2) 熟練別 賃金函數의 回歸分析을 통해 勞動市場의 熟練別 分斷與否를 제시하는 연구들도 다수 존재하는데 이에 대해서는 拙稿(1993a, pp. 142~143)를 참조하기 바란다. 한편 曹尤鉉(1995)은 국내의 '戰略的 核心企業'들에서조차 그동안 勞動者들의 熟練向上이 제대로 이루어지지 않았다는 研究結果를 최근 발표한 바 있다.

勞働者이다. 이 중 科學技術職勞働者란 전문, 기술 및 관련직종을 나타내는 직종대분류 0과 1에서, 생산에 직접적으로 필요한 과학 및 기술을 제공하는 노동자를 말한다. 生産職勞働者는 생산 및 관련종사자, 운수장비운전사 및 단순노무자를 나타내는 직종대분류 7/8/9 노동자전체로 구성되어 있다.

分析時期는 1981년에서 1992년까지의 시기를 포괄한다.⁽³⁾

本 論文의 주된 分析資料는 다음과 같다.

첫째, 勞働部의 『職種別 賃金實態調查報告書』(1981년, 1986년, 1989년, 1992년)에서 各年度의 『事業體 勞動實態調查報告書』에 나타난 常傭勞働者의 사업체규모별 구성비와 일치하도록 再設計되어 추출된 標本資料이다.⁽⁴⁾

둘째, 勞働部 國立中央職業安定所, 『職業研究—生産關聯職 I, II, III』(1989년, 1990년, 1991년)은 2節에서 시도하는 生産職勞働者 內部的 熟練別 區分資料로 사용된다. 이 자료는 生産職種의 主要 特性을 체계적으로 정리하고 있는 가장 대표적인 資料이다.

2. 熟練概念과 熟練別 勞動力 區分基準

2.1. 熟練概念과 熟練別 勞動力 區分基準을 둘러싼 主要 爭點⁽⁵⁾

熟練概念과 熟練別 勞動力 區分에 대한 대표적 연구자는 브레이버맨(H. Braverman)과 小池和男이다.⁽⁶⁾ 이들의 주장을 중심으로 熟練概念 및 熟練別 勞動力 區分基準상의 主要 爭點들을 다음 세 가지로 정리하고자 한다.

첫째, 熟練概念의 適用範圍와 관련한 爭點이다. 브레이버맨과 달리 小池和男은 숙련이라는 개념을 주로 生産職勞働者에 限定하여 적용시키고 있는 면을 보이고 있기는 하지만, 기본적으로 두 사람의 숙련개념은 모든 勞働者에 대해 적용가능한 개념이다. 즉 브레이버맨과 小池和男의 숙련개념에 의하면 大分類職種으로 보아 生産職勞働者뿐만 아니라 專門技術職, 行政管理職, 事務職勞働者들도 포함한 전체 노동자를 숙련별로 구별할 수 있다.

둘째, 勞働者의 熟練別 類型과 관련한 爭點이다. 특정 숙련을 지닌 노동자들은 具體的

(3) 정확한 分析年度는 1981년, 1986년, 1989년, 1992년이다.

(4) 이처럼 『事業體 勞動實態調查報告書』의 事業體規模別 構成比와 일치하도록 한 것은 이 論文에서 사용되는 標本資料의 數值가 原資料의 數值와 거의 일치하게 만들기 위해서이다. 보다 자세한 설명은 裴茂基(1990, pp. 18~19)를 참조하기 바란다.

(5) 보다 자세한 설명은 拙稿(1993a, pp. 8~15)를 참조하기 바란다.

(6) 숙련문제에 대한 브레이버맨의 입장은 Braverman(1974) 제 4장에서 제 6장을 주로 참조하였고, 小池和男의 입장은 본 논문의 참고문헌에 소개된 그의 저서들을 참조하였다.

勞動側面에서 相異하다고 하더라도 동일한 숙련수준을 가진 것으로 範疇化될 수 있고, 똑같은 논리로 구체적으로 類似한 노동을 수행하는 노동자들 사이에서도 相異한 숙련수준을 가지므로써 相異한 熟練範疇에 속할 수 있다. 이 점을 인정한다면 전체 노동자들은 특정 시점에서 熟練別로 類型化될 수 있을 것이며, 실제로 많은 연구자들에 의해 類型化되어 왔던 것이 사실이다.

노동자의 숙련별 구분 혹은 유형화와 관련하여 브레이버맨의 연구가 지니는 특징은 노동자를 精神勞動者와 肉體勞動者로만 구분하고 있다는 점이다. 따라서 브레이버맨의 숙련별 노동력 구분방식은 정신노동자와 육체노동자 사이의 差別性에 관해서는 풍부한 설명을 제공하고 있지만 精神勞動者 內部, 肉體勞動者 內部的 差別性에 관해서는 설명을 제공하고 있지 못하다.

그러나 현실적으로 精神勞動者 內部에서도 高級의 精神勞動을 수행하는 노동자와 中·低級의 精神勞動을 수행하는 노동자들이 함께 존재하기 때문에, 그리고 肉體勞動者 내부에서도 이와 같은 차이가 존재하기 때문에, 브레이버맨의 숙련별 노동력 구분방식은 현실을 정확히 설명하는 데 限界가 있다.

한편 이와는 달리 小池和男은 生産職勞動者들의 熟練別 區分, 즉 生産職勞動者의 差別性에 대해서 깊은 관심을 보인다. 그러나 자신의 숙련개념 자체내에 포함시킬 수 있음에도 불구하고 生産職勞動者들과 구별되는 非生産職勞動者의 熟練水準과 그 內部的 差別性에 대해서는 주요 관심을 보이지 않음으로써 小池和男의 숙련별 노동력 구분에 관한 논의 限界를 가지고 있다.

셋째, 熟練概念과 관련하여 제기되는 중요한 爭點 중의 하나는 熟練을 勞動者 個人的 人的 特性으로 규정하는가, 아니면 勞動者들의 職種特性으로 규정하는가와 관련된 것이다. 숙련을 노동자 개인의 인적 특성에 의해 규정하는 대표적 이론은 人的資本論이다. 人的資本論은 노동자의 숙련을 그의 學校教育年數, 經歷年數, 職業訓練期間 등과 같은 개인의 인적자본변수에 의해 파악되는 것으로 본다. 반면에 職務競爭理論과 分斷勞動市場論에서는 숙련을 개인의 인적자본변수가 아니라 職務(職種)에 의해 설명되는 것으로 간주한다 [Birnbaum(1975, pp. 151~152)와 Spenner(1983, p. 827) 참조].

熟練이 個人的 人的資本變數가 아니라 職種의 特性에 의해 설명되어야 한다는 것은 브레이버맨의 思考에 강하게 스며들어 있다. 人的資本論者들은 학력의 증가를 숙련의 증가로 이해하는 데 비해, 브레이버맨은 각 직종에 필요한 교육요건과 실제로 그 직종에 고용되는 노동자의 학력이 일치하지 않는다는 점에서 학력증가를 그대로 숙련증가로 이해하지 않고

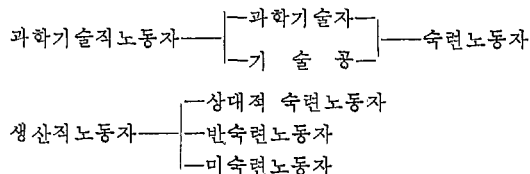
있다[Braverman(1974, p. 438) 참조]. 브레이버맨은 勞動者의 熟練水準을 人的資本論者들에 의해 주장된 인적자본변수가 아니라 그 노동자가 수행하는 일, 즉 직무(직종)의 성격에 의해 이해하고 있다.

小池和男 역시 熟練을 학교교육년수와 경력년수 그리고 근속년수와 같은 인적자본변수로 이해하는 것을 비판하고 있다[Kazuo and Takenori(1990, p. 27) 참조]. 小池和男은 노동자가 처음의 쉬운 職務에서 勤續年數와 經歷年數가 늘어나면서 보다 어려운 職務로 나아가는 内部 昇進類型에 의한 熟練形成을 하려, 경력년수, 근속년수의 단순한 증가보다 중요한 熟練形成類型으로 보고 있다. 이 점에서 小池和男도 熟練評價基準으로 노동자의 직무(직종) 특성을 강조하고 있는 것으로 보인다.

2.2. 本 研究의 熟練概念과 熟練別 勞動力 區分基準

本 研究은 生産職勞動者가 아니라 全體 勞動者들에 대해 적용되는 熟練概念이 필요하다는 점과 勞動者의 熟練은 作業過程에서의 단순한 能熟度보다는 작업과정에서의 實質的 地位와 관련되어야 한다는 점 그리고 構想勞動(精神勞動)과 實行勞動(肉體勞動)간의 質的인 차이점을 인정해야 한다는 점을 강조할 것이다. 따라서 本 研究은 브레이버맨의 숙련개념에 입각해서 構想勞動을 주로 수행하는 노동자와 實行勞動을 주로 수행하는 노동자로 구분하되, 前者를 科學技術職勞動者로 後者를 生産(및 關聯)職勞動者로 정의하겠다.

이러한 熟練概念 및 熟練別 勞動力 區分에서 알 수 있듯이, 우리의 숙련 개념은 個人的 人的資本量이 아니라 職務競爭理論이나 分斷勞動市場理論에 입각하여 그들의 職種에 기초해서 파악하는 점이 부각되어 있다. 또한 생산직노동자층 내부의 차별성에 관한 중요성을 주장하는 小池和男의 견해를 과학기술직에도 연장하여 科學技術職勞動者를 고급의 과학기술에 종사하는 노동자 즉 科學技術者와 中·低級의 과학기술에 종사하는 노동자 즉 技術工으로 구분하고, 생산직 내부의 차별성을 강조하는 小池和男의 견해를 수용하여 生産職勞動者를 相對的 熟練勞動者, 半熟練勞動者, 未熟練勞動者로 구분하겠다. 우리는 여기에서 相對的 熟練勞動者라는 새로운 용어를 사용하는데, 이들은 비록 브레이버맨이 정의한 의미에서의 숙련노동자는 아니라고 하더라도 생산직 내부에서 상대적으로 숙련이 높은 유형의 노동자들이다.



科學技術職勞動者의 자세한 구성은 職種大分類 0과 1에서 파악될 수 있는데, 우리는 小分類(3자리) 職種에 기초해서 이들을 정의할 것이다. 그리고 비록 專門, 技術 및 關聯職種에 종사하는 노동자라 하더라도 생산에 직접적으로 필요한 과학 및 기술을 제공하는 노동자가 아니면 제외할 것이다. 또한 科學技術職勞動者라 하더라도 그 내부에 일정한 差別性이 있으리라는 假說하에서, 이들을 科學技術者(高級의 과학기술에 종사하는 노동자)와 技術工(中·低級의 과학기술에 종사하는 노동자)으로 구분하고자 함은 前述한 바와 같다.

이러한 기본인식하에서 먼저 세 자리 職業分類表에 입각하여 화학자(직업분류번호 011), 물리학자(012), 달리 분류되지 않는 자연과학자(013), 건축기술자와 공학기술자(021-029), 선박관리기술자(043), 생명과학자(051-053), 그리고 통계학자와 수학과와 체계분석가(081-083)를 科學技術者로 정의한다. 그리고 자연과학기술공(014), 건축과 공학관련기술공(031-039), 생명과학기술공(054), 통계 및 수학기술공(084)을 技術工으로 정의한다.

本 研究의 生産職勞動者는 職種大分類 7/8/9인 생산 및 관련종사자, 운수장비운전자 및 단순노무자로 구성되어 있다.⁽⁷⁾

生産職勞動者 내부를 相對的 熟練勞動者, 半熟練勞動者, 未熟練勞動者로 구분한 것에 대해서는 보다 자세한 설명이 필요하다. 우리가 職種의 特性을 熟練定義의 基礎로 채택하였다고 했을 때, 그때의 職種特性에는 어떠한 것들이 포함되어 있는가. 지금까지 직종의 특성으로 채택되어 온 대표적인 것은 다음과 같다.⁽⁸⁾

먼저 職種特性을 반영하는 間接的 測定基準이라 할 수 있는 賃金水準이 각 직종의 특성으로 사용되기도 한다.⁽⁹⁾ 이 경우 임금수준이 높은 직종은 熟練職種으로, 임금수준이 낮은 직종은 未熟練職種으로 분류된다. 그러나 임금수준은 직종특성과 직접적 관계없이 이루어지는 勞動市場에서의 勞動力 需給의 차이, 勞動運動, 勞動政策 등에 의해서도 강한 영향을 받기 때문에 직종특성을 정확히 반영해 주지 못하는 間接的 測定指標라 할 수 있다. 더욱이 숙련별로 노동력을 구분하는 중요한 이유 중의 하나는 賃金函數에서의 熟練別 差異를

(7) 拙稿(1993a, 1993b)는 大職種分類의 7/8職種勞動者들만을 대상으로 하였다. 9職種勞動者들을 제외한 것은 연구 당시 9직종의 특성을 정리한 자료가 없었기 때문이었다.

(8) 스펜너(Spinner, K.I)는 熟練을 職種의 特性에서 찾고 있는 연구들 내부에서도 직종의 어느 특성을 중요시하는가에서는 일치하지 않는다고 주장한다. 그는 지금까지 熟練의 測定方法에서 보이는 주된 研究傾向을 非測定戰略(nonmeasurement strategy), 間接的 測定戰略(indirect measurement strategy), 그리고 直接的 測定戰略(direct measurement strategy)으로 구분하고 이중 直接的 測定戰略의 優位性을 강조하고 있다[Spinner(1983, p.828) 참조].

(9) 대표적인 연구로 National Commission on Technology, Automation, and Economic Progress, *Technology and The American Economy*, U.S. Government Printing Office(1966); Wallace and Kalleberg(1982)를 들 수 있다.

분석하는 것이기 때문에 임금수준이 獨立變數와 從數變數로 동시에 사용된다는 점에서도 이 기준은 사용되기 어렵다.

따라서 職種の 熟練水準을 직접적으로 반영해 주는 指標가 필요한 데, 많은 연구에서는 각 직종이 지니는 技術的 側面과 統制的 側面을 강조하고 있다. 구체적 분석에서는 이 중 技術的 側面(일의 複雜性)이 많이 사용되어 왔다. 本 研究 역시 지배적인 연구 추세와 마찬가지로 각 직종이 지니는 일의 복잡성에 근거하여 生産職種の 相對的 熟練水準을 구분하도록 한다.

韓國에서 直接生産職種の 이 특징을 종합적으로 나타내고 있는 자료는 勞動部의 『職業研究—生産關聯職 I, II, III』이다.⁽¹⁰⁾ 『職業研究』는 하나의 職종을 ① 수행하는 일, ② 직업명칭목록(생산직종 중 대직종 7, 8, 9의 6자리 직종 각각의 직업명칭목록), ③ 자격요건명세, ④ 적성 및 능력, ⑤ 훈련 및 입직요건, ⑥ 승진 및 전환, ⑦ 흥미 및 기질요인, ⑧ 기타 요건으로 구분하여 설명하고 있다.

職種の 特性을 설명하는 項目 중 가장 중요한 것은 ③ 資格要件 明細이다. 이 項目은 “해당 직종에 분류된 직업의 일반적인 資格要件에 대한 간단한 요약으로서 직무수행에 요구되는 적성, 육체적 활동, 환경조건, 일반교육수준, 습속기간, 흥미요인 및 기질요인으로 구성”[勞動部 國立中央職業安定所(1990, p.6) 참조] 되어 있는데, 이 중 우리는 一般教育水準과 習熟期間을 生産職種の ‘相對的’ 熟練의 區分基準으로 채택한다.

本 論文은 다음과 같은 ‘職種の 教育·習熟結合指數’라는 용어를 만들어 이 結合指數의 값을 가지고 生産職種 內部的 熟練水準別 區分을 시도한다.

$$\text{職種の 教育·習熟結合指數}^{(11)} = (2 \times \text{教育點數} + \text{習熟點數}) / 2$$

本 論文은 직종의 교육·습속결합지수에 입각하여 다음과 같이 그 값이 0에서 4.5 사이에 있는 직종을 未熟練職種, 4.5에서 6 사이에 있는 직종을 半熟練職種, 6 이상에 있는 직

(10) 勞動部 國立中央職業安定所, 『職業研究—生産關聯職 I, II, III』, 1989, 1990, 1991. 이하에서는 『職業研究』로 기재할 것이다.

(11) 職種の 教育·習熟結合指數를 구하는 식에서 教育點數에 2의 加重值를 부여한 것은 習熟보다 教育이 더 중요함을 반영하는 것이 아니라 교육수준의 점수분포와 습속수준의 점수분포간의 차이를 반영하는 것이다. 生産職種の 習熟點數는 1점에서 9점 사이에 있으나 教育點數는 1점에서 5점 사이에 있다. 이 경우 교육점수에 加重值를 부여하지 않으면, 예컨대 中卒 정도(교육년수 7~9년)의 教育 및 6개월~1년 정도의 習熟을 필요로 하는 직종의 숙련수준과 高卒 정도(교육년수 10~12년)의 教育 및 3~6개월 정도의 習熟을 필요로 하는 직종의 숙련수준은 동일한 것으로 분류된다. 그러나 習熟期間의 差異에 비해 教育期間의 差異가 훨씬 더 길기 때문에 이에 대한 조정없이 숙련수준을 구분하면 숙련구분에서 차지하는 習熟의 意味는 教育보다 더 중요하게 된다.

〈表 1〉 相對的 熟練職種の 教育・習熟結合指數

직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX
862-384	8	833-384	6.5	849-382	6.175	835-385	6
700-300	7.74	910-384	6.5	972-384	6.165	849-385	6
832-384	7.5	925-384	6.5	721-372	6.145	772-311	6
869-384	7	952-384	6.5	726-381	6.14	835-384	6
751-351	7	957-382	6.5	723-371	6.1	831-382	6
819-384	6.875	957-384	6.5	729-372	6.075	849-361	6
844-384	6.855	791-322	6.4	874-384	6.035	743-384	6
745-363	6.695	856-383	6.375	724-371	6.025	728-372	6
855-384	6.645	782-314	6.375	729-371	6.005	841-382	6
901-384	6.585	729-384	6.3	969-351	6.005	832-390	6
726-385	6.5	841-384	6.275	849-381	6	849-323	6
841-331	6.5	744-351	6.275	725-372	6	899-390	6
849-352	6.5	871-384	6.25	835-321	6	874-382	6
832-362	6.5	839-384	6.25	849-384	6	833-385	6
849-342	6.5	743-372	6.25	726-384	6	949-332	6
841-385	6.5	712-361	6.25	834-384	6	954-384	6
842-384	6.5	726-372	6.25	749-383	6	961-351	6
841-371	6.5	939-332	6.25	855-385	6	969-369	6
803-390	6.5	833-382	6.215	851-384	6	979-354	6
723-383	6.5	832-382	6.205	783-314	6		
853-384	6.5	721-371	6.19	849-390	6		
726-371	6.5	811-332	6.18	869-385	6		

資料：『職業研究』에 기초한 본 연구의 분류작업결과

중을 相對的 熟練職種으로 분류하였다.

- 0 ≤ 職種の 教育・習熟結合指數 < 4.5 : 未熟練職種
- 4.5 ≤ 職種の 教育・習熟結合指數 < 6 : 半熟練職種
- 6 ≤ 職種の 教育・習熟結合指數 : 相對的 熟練職種

이것으로 生産職種の 熟練別 區分基準에 관한 논의가 끝난 것은 아니다. 本論文이 生産 職종의 숙련별 구분기준으로 職종의 教育점수와 습숙점수를 동시에 이용한다고 했을 때, 보다 細分된 職種の 教育점수와 습숙점수에 기초하면 할수록 현재의 목적인 生産職種の 熟練別 區分은 보다 엄밀성을 갖게 된다.

3자리 職종까지의 정보만을 담고 있는 『職種別 賃金實態調査報告書』로 인해 원래 6자리 職종별 教育점수와 습숙점수를 담고 있는 『職業研究』의 자료를 3자리 職종별로 계산하지 않을 수 없었다. 그러나 이러한 한계속에서 3자리 職종에 기초하면서도 6자리 職종별 教育

〈表 2〉 半熟練職種の 教育・習熟結合指數

직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX
834-382	5.96	712-383	5.5	820-369	5.03	926-342	4.815
744-362	5.955	749-321	5.5	731-331	5.025	776-311	4.8
849-321	5.925	741-383	5.5	812-331	5.015	803-323	4.8
749-372	5.9	802-322	5.5	755-321	5.005	874-381	4.75
792-323	5.9	741-390	5.5	922-342	5.005	756-351	4.75
753-321	5.865	812-390	5.5	834-341	5	795-323	4.75
781-314	5.85	811-390	5.5	778-311	5	891-385	4.75
873-384	5.835	901-351	5.5	752-390	5	893-361	4.75
921-342	5.835	949-313	5.5	872-382	5	949-382	4.75
925-342	5.835	973-384	5.5	777-311	5	742-362	4.745
929-321	5.82	974-369	5.5	871-382	5	819-390	4.745
724-372	5.78	775-311	5.48	754-351	5	873-381	4.735
778-312	5.78	924-342	5.43	872-371	5	880-390	4.735
749-371	5.75	794-322	5.525	831-381	5	939-390	4.71
759-390	5.75	949-385	5.385	732-362	5	802-323	4.7
849-353	5.75	851-383	5.37	741-321	5	901-355	4.68
729-390	5.75	834-385	5.355	801-324	5	839-385	4.67
901-383	5.75	728-381	5.33	901-385	5	759-321	4.665
989-384	5.75	939-385	5.285	910-352	5	752-321	4.66
722-371	5.7	732-390	5.28	922-356	5	712-369	4.625
725-371	5.695	778-313	5.265	929-385	5	841-381	4.625
902-355	5.675	895-381	5.25	939-381	5	819-331	4.61
843-384	5.67	724-383	5.25	951-371	5	901-390	4.61
853-382	5.67	779-313	5.25	951-372	5	732-341	4.585
971-353	5.67	941-390	5.25	741-362	4.955	754-321	4.575
854-383	5.665	742-351	5.235	733-341	4.95	891-362	4.53
949-383	5.665	727-371	5.215	812-332	4.95	771-313	4.5
835-382	5.64	889-383	5.185	762-323	4.95	893-385	4.5
749-351	5.625	855-383	5.17	842-385	4.94	733-331	4.5
949-352	5.62	901-356	5.17	761-323	4.94	728-371	4.5
741-351	5.605	835-381	5.165	939-384	4.93	891-383	4.5
835-371	5.6	931-384	5.165	839-371	4.915	874-385	4.5
923-342	5.6	839-382	5.155	831-371	4.9	741-341	4.5
852-383	5.595	756-321	5.15	834-390	4.875	794-390	4.5
777-312	5.565	779-312	5.15	926-341	4.875	795-332	4.5
749-362	5.555	728-383	5.125	743-362	4.865	835-331	4.5
729-381	5.505	929-342	5.125	853-383	4.845	910-342	4.5
834-383	5.5	910-341	5.12	751-321	4.845	922-352	4.5
794-323	5.5	796-384	5.1	771-311	4.845	924-381	4.5
872-384	5.5	743-351	5.095	819-332	4.84	924-385	4.5
835-383	5.5	834-381	5.07	862-383	4.835	929-362	4.5
839-321	5.5	922-341	5.055	839-381	4.83	929-390	4.5
894-362	5.5	802-342	5.05	949-381	4.83	939-331	4.5

資料：『職業研究』에 기초한 본 연구의 분류작업 결과

〈表 3〉未熟練職種の 教育・習熟結合指數

직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX	직종—산업	INDEX
779-311	4. 475	732-331	4. 365	799-384	4	899-361	3. 615
729-385	4. 45	892-361	4. 335	793-322	4	732-332	3. 5
796-332	4. 45	892-362	4. 335	834-371	4	742-369	3. 5
892-369	4. 45	899-362	4. 25	910-314	4	971-371	3. 5
893-362	4. 435	794-321	4. 25	971-322	4	979-331	3. 165
795-322	4. 425	939-383	4. 25	971-331	4	742-390	3
839-360	4. 42	949-390	4. 24	899-369	3. 85	942-321	3
799-322	4. 42	956-384	4. 2	942-332	3. 75	942-331	2. 495
773-311	4. 415	895-361	4. 165	893-369	3. 725		
771-312	4. 375	841-383	4	741-331	3. 665		

資料：『職業研究』에 기초한 본 연구의 분류작업결과

점수와 습속점수를 3자리 직종별의 그것들로 전환할 때 해소될 수밖에 없었던 3자리 직종들내에 존재하는 職種間 差別性(즉 6자리 職種間 差別性)을 고려하는 방법의 모색이 필요하다.

3자리 직종을 이용하면서도 3자리 직종들내의 職種間 差別性을 동시에 고려하는 보다 엄밀한 熟練區分方法으로 本論文은 3자리 職種과 3자리 産業을 동시에 사용하는 방법을 채택하였다. (12)

職種과 産業을 동시에 고려했을 때의 ‘직종의 교육·습속결합지수’를 보여주는 것이 〈表 1〉, 〈表 2〉, 〈表 3〉이다. ‘직종의 교육·습속결합지수’의 값이 높은 職種-産業에서 낮은 職種-産業의 順으로 나타낸 이들 表에 의하면, 生産職種인 7/8/9 職種の 교육·습속결합지수는 약 2.5에서 8 사이의 값을 가지고 있다. 331 産業(나무 및 콜크제품제조업)에 분포되어 있는 942 職種(바구니 세공공 및 슬제조공)이 2.495의 교육·습속결합지수값을 보여 가장 낮고, 384 産業(운수장비제조업)에 분포되어 있는 852 職種(전자설비공)이 8의 교육·습속결합지수값을 보여 가장 높다.

‘직종의 교육·습속결합지수’ 값이 6 이상인 직종에 종사하는 노동자를 相對的 熟練勞動者, 4.5 이상 6 미만인 직종에 종사하는 노동자를 半熟練勞動者, 4.5 미만인 직종에 종사하는 노동자를 未熟練勞動者로 정의함은 앞에서 記述한 바와 같다.

(12) 이러한 方法의 長點을 보여주는 예에 대해서는 拙稿(1993a, pp. 25~26)를 참조하기 바란다.

3. 韓國의 熟練別 賃金隔差 分析

歐美國家에서 熟練別 賃金隔差(skill wage differentials)에 관한 分析은 職種別 賃金構造 分析의 일환으로 특별한 관심을 받아왔다.⁽¹³⁾ 이를 반영하여 歐美國家の 경우 노동자를 각 직종의 숙련수준에 기초하여 熟練職種勞動者, 非熟練職種勞動者(더 細分할 경우에는 熟練職種勞動者, 半熟練職種勞動者, 未熟練職種勞動者)로 구분한 후, 熟練職種勞動者의 賃金과 非熟練職種勞動者의 賃金を 비교한 연구는 상당 정도로 이루어져 왔다.⁽¹⁴⁾ 그러나 韓國의 경우 大分類職種에 기초한 職種別 賃金隔差에 관한 연구는 많이 이루어져 왔지만, 보다 細分된 職種의 熟練水準에 기초한 熟練別 賃金隔差에 관한 연구는 거의 이루어지지 않았다.⁽¹⁵⁾

이하에서는 韓國의 熟練別 賃金隔差 分析을 위해 먼저 다른 變數들을 統制하지 않은 상태에서의 熟練別 賃金隔差, 즉 熟練別 總賃金隔差에 대해 살펴보고, 다음으로 熟練別 賃金函數의 推定을 통해 賃金에 대한 熟練의 純粹效果를 살펴볼 것이다.

3.1. 熟練別 總賃金隔差

男子勞動者들을 대상으로 어떤 변수도 통제하지 않은 상태에서의 熟練別 總賃金隔差를 나타낸 것이 <表 4>이다. 이 表에 의할 때, 숙련별 총임금격차와 관련하여 다음 두 가지 사실을 발견할 수 있다.

첫째, 분석년도 전체를 통해 熟練水準과 賃金水準은 정확히 일치하고 있다는 사실이다. 즉 숙련수준이 높은 노동자일수록 임금수준도 높다. 1992년을 보면 未熟練勞動者의 賃金を 100으로 했을 때 科學技術者, 技術工, 生産職 內的 相對的 熟練勞動者, 半熟練勞動者의 賃金指數는 각각 168, 143, 130, 106이었다. 숙련수준이 높을수록 임금수준도 높다는 바로 이 사실은 노동자들로 하여금 熟練向上을 위한 投資의 價値가 있음을 말해준다. 이것은 1981년, 1986년, 1989년에도 그대로 보여진다.

둘째, 本 研究의 분석년도에서 보면 年度別 熟練別 總賃金隔差의 推移는 1986년 이후 감

(13) 職種別 賃金構造의 特定 次元(specific dimension)으로 많은 관심을 받아 온 것은 熟練別 賃金隔差에 관한 분석과 블루칼라노동자와 화이트칼라노동자의 임금격차에 관한 분석이었다. Sapsford(1981, p. 193)를 참조하기 바란다. 이 점은 배무기(1991a, p. 206)에서도 지적되고 있다.

(14) 熟練別 賃金隔差에 관한 既存의 外國研究는 크게 두 가지 흐름으로 진행되어 왔다. 하나는 熟練別 賃金隔差의 變動推移에 관한 연구흐름이고, 다른 하나는 熟練別 賃金隔差를 勞動市場構造論의 관점에서 분석한 연구흐름이라 할 수 있다.

(15) 韓國에서 熟練別 賃金隔差라는 용어를 명시적으로 사용하면서 그 理論 및 主要 實證研究를 소개하거나 韓國에 직접 적용한 研究는 배무기(1991a)와 Kim Choongsoo(1991)를 제외하면 발견하기 어렵다.

〈表 4〉 熟練別 總賃金隔差(男子, 月賃金)

	1981	1986	1989	1992
과학기술직				
과학기술자	305,056(252)	510,801(432)	739,837(213)	1,017,585(168)
기술공	201,989(167)	372,883(196)	579,660(167)	866,882(143)
생산직				
상대적숙련	170,556(141)	293,875(155)	490,255(141)	789,862(130)
반숙련	134,286(111)	221,635(116)	391,940(113)	642,938(106)
미숙련	120,679(100)	189,445(100)	346,844(100)	604,985(100)

註：()내의 수치는 미숙련노동자의 임금을 100으로 했을 때의 임금지수.
 資料：노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 각년도의 표본자료.

〈表 5〉 事業體規模別 熟練別 總賃金隔差(男子, 賃金指數)

	1981		1986		1989		1992	
	중 소	대	중 소	대	중 소	대	중 소	대
과 학 기 술 자	213	287	248	262	185	198	152	165
기 술 공	156	179	190	187	144	161	133	142
상 대 적 숙 련	126	161	137	166	132	139	119	131
반 숙 련	96	133	110	120	105	115	102	108
미 숙 련	100	100	100	100	100	100	100	100

註：1) 대규모사업체는 상용노동자 500인 이상 사업체, 중소기업사업체는 상용노동자 10-499인 사업체.

2) 미숙련노동자의 임금을 100으로 했을 때의 임금지수.

資料：노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 각년도의 표본자료.

소추이를 보이고 있다. 그리고 그 크기도 비교적 크다는 것을 알 수 있다. 다른 사정이 일정하다면 이러한 현상은 勞動者의 熟練向上 노력에 부정적인 영향을 미칠 것이다.

〈表 5〉는 熟練別 總賃金隔差를 事業體規模別로 구분하여 나타낸 것이다. 表에서 알 수 있듯이 500인 이상의 大規模事業體와 10-499인의 中小規模事業體 모두 숙련수준과 임금수준은 일치된 모습을 보이고 있다. 그리고 中小事業體보다 大規模事業體에서 熟練別 賃金隔差가 더욱 크다는 점을 알 수 있다. 그러나 대규모사업체에서도 숙련별 임금격차는 축소추이를 보이는 것은 중소기업체와 마찬가지로이다.

3.2. 熟練別 賃金函數 模型의 設定 및 推定

우리는 앞의 熟練別 總賃金隔差에 대한 분석을 통해 과학기술직노동자와 생산직노동자간에는 물론이고 과학기술직노동자 내부와 생산직노동자 내부에서도 熟練別로 賃金隔差가 有意하게 存在하고 있음을 알 수 있었다. 그러나 앞의 분석은 賃金決定에 영향을 미치는 변

수들을 통제하지 않았거나 사업체규모변수 정도만 통제한 상태에서 이루어졌기 때문에 賃金水準에 대한 熟練의 影響을 정확히 파악할 수 없다.

여기에서는 賃金決定에 대한 熟練의 純粹影響을 파악하기 위해 熟練別 賃金函數를 設定하고 推定할 것이다.

本 研究에서 설정하는 賃金函數는 기존의 임금함수에 숙련수준변수를 추가하여 만든 임금함수이다. 本 研究의 賃金函數는 勞動供給側 要因으로 性, 教育年數, 勤續年數, 經歷年數, 資格證所持 與否 등을, 勞動需要側 要因으로 事業體規模, 地域, 産業, 職種에 기초한 熟練水準, 勞動組合 有無 등을 포함한 것으로 다음 식과 같이 표현된다.

$$(3.1) \ln WG = \beta_0 + \beta_1 Dsize + \sum \beta_{2j} Dreg + \sum \beta_{3j} Dind + \sum \beta_{4j} Dsk \\ + \beta_5 Dskill + \beta_6 Yedu + \beta_7 Exper + \beta_8 ExpSQ + \beta_9 Tenure \\ + \beta_{10} TenSQ + \beta_{11} Dunion + \varepsilon$$

이제 式(3.1)을 이용하여 韓國勞動者의 熟練別 賃金隔差에 관해 살펴보자. 임금함수에서 우리의 관심은 숙련수준을 나타내는 숙련더미 Dsk 변수의 추정계수에 있다.

먼저 分析對象 勞動者 全體를 하나의 勞動市場에 속하다고 假定하여 推定한 결과가 <表

<表 6> 式 (3.1)에서 利用되는 變數 說明

變 數 名	標 記	定 義 및 算 式
임금	WG	정액급여+상여금월할분
교육년수	Yedu	정규학교졸업 기준
경력년수	Exper	현재의 직종에 종사한 년수. 단, 구간으로 구분된 자료는 중앙값을 취함
(경력년수) ²	ExpSQ	경력년수의 자승
근속년수	Tenure	현재의 사업체에 종사한 년수
(근속년수) ²	TenSQ	근속년수의 자승
자격증소지더미	Dskill	기술사, 기사 1급, 기사 2급, 기능장, 기능사 1급, 기능사 2급, 기능사보는 1. 기타공인면허자격증소지자, 자격증없는 노동자, 수습노동자, 단순 및 기타노동자는 0.
사업체규모더미	Dsize	상용노동자 500인 이상 1, 10-499인 0
지역더미	Dreg	부산 Dreg2=1, 경기 Dreg3=1, 강원·충청·전라 Dreg4=1, 경상 Dreg5=1
산업더미	Dind	섬유의복 Dind32=1, 목재가구 Dind33=1, 종이인쇄 Dind34=1, 화학 Dind35=1, 비금속광물 Dind36=1, 제 1 차급속 Dind37=1, 조립금속 Dind38=1, 기타제조업 Dind39=1
숙련더미	Dsk	과학기술자 Dsk1=1, 기술공 Dsk2=1, 상대적 숙련노동자 Dsk3=1, 미숙련노동자 Dsk5=1
노동조합더미	Dunion	조직사업장 또는 노동조합원 1, 비조직사업장 또는 비노동조합원 0

〈表 7〉 熟練別 賃金函數의 推定結果(男子, 全體)

	1981	1986	1989	1992
INTERCEP	11.032**	11.553**	11.988**	12.665**
DSIZE	0.092**	0.121**	0.174**	0.110**
DREG2	-0.094**	-0.125**	-0.069**	-0.044**
DREG3	-0.024	-0.048**	0.008	0.002
DREG4	0.002	-0.094**	-0.036**	-0.046**
DREG5	0.033*	-0.012	0.066**	0.000
DIND32	-0.134**	-0.103**	-0.009	-0.089**
DIND33	-0.278**	-0.084**	-0.010	-0.097**
DIND34	-0.085**	0.037	0.099**	0.008
DIND35	0.001	0.036	0.090**	-0.026*
DIND36	0.040	-0.001	0.097**	-0.003
DIND37	-0.061*	-0.034	0.136**	-0.003
DIND38	-0.095**	-0.012	0.036**	-0.046**
DIND39	-0.109*	-0.109**	-0.054**	-0.164**
DSK1	0.558**	0.602**	0.440**	0.361**
DSK2	0.236**	0.308**	0.253**	0.197**
DSK3	0.144**	0.125**	0.109**	0.139**
DSK5	-0.043*	-0.040**	-0.029**	-0.012
DSKILL	0.044*	0.015	0.007	0.047**
YEDU	0.037**	0.028**	0.025**	0.020**
EXPER	0.080**	0.073**	0.065**	0.091**
EXPSQ	-0.002**	-0.002**	-0.002**	-0.004**
TENURE	0.063**	0.054**	0.057**	0.040**
TENSQ	-0.002**	-0.001**	-0.001**	-0.001**
DUNION	-0.030**	-0.061**	-0.045**	-0.040**
조정된 R ²	0.484	0.595	0.588	0.584
N	6,461	7,138	14,592	13,656

註: 1) **는 추정계수가 1% 수준에서 유의.

2) *는 추정계수가 5% 수준에서 유의.

資料: 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 각년도의 표본자료.

7)에 나타나 있다. 대부분의 변수가 임금에 有意한 영향을 미치고 있는데, 이 중 熟練水準을 나타내는 더미변수의 영향력이 특히 크다는 것을 알 수 있다.

半熟練勞動者를 기준으로 했을 때 1981년과 1992년의 未熟練勞動者를 제외하면 분석년도 전체의 모든 숙련별 더미변수의 추정계수는 有意水準 1%에서 統計的으로 有意하게 나타났다. 이러한 결과는 職種에 기초한 熟練水準이 賃金隔差에 有意味한 영향을 미치고 있음을 말해 준다. 또한 추정계수의 크기는 모든 분석년도에서 과학기술자(DSK1)→기술공(DSK2)→상대적 숙련노동자(DSK3)→반숙련노동자→미숙련노동자(DSK5)의 순서로 나타나 숙련수

<表 8> 熟練別 賃金函數의 推定結果(男子, 事業體規模別)

	1981		1986		1989		1992	
	중 소	대	중 소	대	중 소	대	중 소	대
INTERCE	11.05**	11.12**	11.58**	11.64**	11.93**	12.34**	12.68**	12.78**
DREG2	-0.07**	-0.07**	-0.08**	-0.17**	-0.01	-0.14	-0.03*	-0.03
DREG3	-0.03*	0.01	-0.02	-0.08**	0.01	0.02	-0.01	0.04**
DREG4	-0.05*	0.06*	-0.11**	-0.04	-0.04**	-0.01	-0.08**	0.01
DREG5	0.01	0.08**	-0.05**	0.01	0.02*	0.10**	-0.02**	0.06**
DIND32	-0.15**	-0.10**	-0.10**	-0.10**	0.03*	-0.06**	-0.06**	-0.19**
DIND33	-0.17**	-0.33**	-0.02	-0.18**	0.04	-0.13**	-0.02	-0.18**
DIND34	-0.14**	0.09	-0.01	0.16**	0.10**	0.13**	0.01	-0.01
DIND35	0.02	-0.02	0.02	0.03	0.09**	0.08**	-0.05**	0.01
DIND36	0.02	0.04	-0.03	0.01	0.06**	0.13**	-0.03	0.07**
DIND37	-0.09*	-0.04	-0.04	-0.02	0.14**	0.11**	-0.03	-0.02
DIND38	-0.13**	-0.05	-0.05**	0.03	0.03*	0.03*	-0.05**	-0.05**
DIND39	-0.17**	-0.05	-0.13**	-0.02	-0.06**	-0.04	-0.12**	-0.20**
DSK1	0.47**	0.59**	0.57**	0.60**	0.40**	0.43**	0.31**	0.41**
DSK2	0.23**	0.21**	0.36**	0.27**	0.23**	0.22**	0.19**	0.20**
DSK3	0.13**	0.13**	0.08**	0.16**	0.12**	0.07**	0.09**	0.18**
DSK5	0.02	-0.11**	-0.04*	-0.06*	-0.01	-0.08**	-0.01	-0.09**
DSKILL	0.08*	0.01	0.02	-0.01	0.01	-0.01	0.03**	0.04**
YEDU	0.03**	0.03**	0.02**	0.03**	0.02**	0.02**	0.01**	0.02**
EXPER	0.09**	0.05**	0.08**	0.04**	0.07**	0.03**	0.09**	0.06**
EXPSQ	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**
TENURE	0.06**	0.07**	0.05**	0.06**	0.05**	0.07**	0.04**	0.05**
TENSQ	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**	-0.01**
DUNION	0.01	-0.02	-0.02	-0.03**	0.09**	-0.05**	-0.02**	-0.07**
조정 R ²	0.429	0.535	0.506	0.656	0.480	0.590	0.484	0.629
N	3,579	2,882	4,244	2,894	8,544	6,048	8,050	5,606

註: 1) **는 추정계수가 1% 수준에서 유의.

2) *는 추정계수가 5% 수준에서 유의.

資料: 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 각년도의 표본자료.

서를 정확히 반영하고 있다.

숙련더미 추정계수의 추이를 살펴보면 科學技術職勞動者와 生産職勞動者 모두 전체적으로 감소추이를 보이고 있다. 그러나 賃金에 대한 熟練의 影響力은 다른 변수들보다 훨씬 강력하다는 점은 1992년의 추정계수를 보면 쉽게 알 수 있다.

이처럼 최근 감소추세에도 불구하고 賃金에 대한 熟練의 影響力이 그동안 매우 컸다는 사실은 勞動者들로 하여금 熟練向上을 위해 노력할 誘引이 존재하였다는 것을 말해 주고 있다.

다음으로 事業體規模別 賃金函數가 相異할 것이라는 가정하에서 大規模事業體와 中小規模事業體로 구분하여 임금함수를 추정하였다. 그 결과를 나타내고 있는 것이 <表 8>이다. 먼저 사업체규모와 관계없이 하나의 노동시장으로 임금함수를 설정, 추정한 앞의 분석과 마찬가지로 이 경우에도 熟練水準의 順序와 賃金水準의 順序가 정확히 一致하고 있음을 알 수 있다. 또한 통계적 유의성과 추정계수 모두 다른 변수들보다 더욱 높았다.

다만 中小規模事業體의 경우 半熟練勞動者와 未熟練勞動者間에는 熟練別 賃金隔差가 존재하지 않았다. 1986년에 두 층의 노동자간의 숙련별 임금격차가 있다는 것이 5% 수준에서 유의하였다는 점을 제외하면 10% 수준에서도 기각되었다. 이는 적어도 賃金側面에서 볼 때 未熟練勞動者들이 半熟練勞動者로 되기 위한 誘引이 존재하지 않았음을 의미한다. 그러나 賃金에 대한 相對的 熟練의 중요성은 중소기업에서도 여전히 타당한 것으로 나타났다.

中小規模事業體와 달리 大規模事業體에 종사하는 生産職勞動者들간에는 相對的 熟練뿐만 아니라 半熟練의 중요성도 임금면에서 비교적 강하게 나타나고 있다. 그리고 大規模事業體에서 생산직 노동자들의 相對的 熟練의 중요성이 크게 부각되어 1992년에 오면 技術工의 熟練이 임금에 미치는 영향과 거의 차이가 없게 되었다.

4. 結 論

지금까지의 分析을 통해 韓國에서 熟練別 賃金隔差는 상당히 큰 상태로 존재해 왔음을 알 수 있었다. 賃金決定過程에서 熟練이 크게 부각되어 왔다는 사실은 韓國勞動者들이 熟練向上을 위한 노력을 기울이도록 하는 데 기여하여 왔음을 의미한다. 그러나 序論部分에서도 지적하였듯이 이 사실은 熟練向上이 순조롭게 진행하여 왔다는 것으로 직결될 수는 없다. 오히려 이에 대한 몇몇 연구는 熟練向上이 제대로 진행되지 않았다는 結論을 내놓고 있다. 韓國에서 熟練向上이 제대로 이루어졌는가에 대한 보다 풍부한 巨視的, 微視的 分析이 필요하다. 本 研究의 意義는 賃金水準과 賃金決定過程에 초점을 맞춰 熟練向上을 위한 勞動者 참여 동기의 經濟的 土臺를 分析하였다는 데 있다.

本 研究의 研究結果는 다음과 같은 政策的 含意를 가진다.

勞動者의 熟練向上은 勞動者, 企業, 國家 모두의 입장에서 매우 중요한 과제이기 때문에 이를 위해 적극적인 투자가 이루어져야 한다. 그리고 熟練向上을 위해 教育訓練의 증대는 필수불가결한데, 教育訓練의 目的과 內容은 단순히 현재 주어진 일의 能熟度 增加에만 치

중해서는 안되며 本 研究에서 熟練概念으로 채택하고 있는 職務의 上向移動을 前提로 한 것이어야 한다. 本 研究의 熟練別 賃金隔差 分析에서 확인할 수 있듯이 職務(職種)에 기초한 熟練水準이 賃金에 미치는 純粹 影響力은 대단히 컸다. 따라서 職務의 上向移動이 아니라 同一한 職務의 能熟度에 치중한 教育訓練에 대해서는 노동자들의 참여열의가 떨어질 수밖에 없다. 이러한 상황에서 勞動者의 質 向上, 熟練向上을 기대하기는 어려울 것이다.

本 論文의 限界와 관련하여 앞으로의 研究課題를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 分析對象의 範圍와 관련한 문제를 지적할 수 있다. 本 論文의 分析對象은 製造業에 고용되어 있는 科學技術職勞動者와 直接生産職勞動者였다. 따라서 제조업에 고용된 노동자 중에서 職種大分類의 과학기술직노동자 이외의 전문기술관련직노동자, 행정 및 관련직노동자, 사무 및 관련직노동자, 판매노동자, 서비스직노동자 등이 분석대상에서 제외되어 있다. 앞으로 이들도 포함한 製造業 全體, 더 나아가 全產業의 勞動者를 대상으로 한 분석이 필요하다.

둘째, 熟練概念 및 熟練別 勞動力 區分과 관련한 문제를 지적할 수 있다. 本 論文은 생산직노동자 내부의 숙련별 구분을 위해 勞動部의 『職業研究—生産關聯職 I, II, III』에 수록되어 있는 職種의 特性 중 職種에 필요한 一般教育水準과 習熟期間이라는 두 개의 항목을 이용하였다. 그러나 이 항목들은 특정 직종에 필요한 기술요건을 대변하는 것들로, 그것만을 숙련개념 및 숙련별 노동력 구분기준으로 채택하기에는 어려움이 적지 않다. 熟練이란 단순히 技術的 要因에 의해서만 설명되는 것이 아니고 統制的 要因 또한 고려하여야 하기 때문이다. 그런 의미에서 앞으로의 研究는 職種의 技術的 特性과 함께 統制的 特性도 고려한 熟練概念의 정립이 필요하다. 그리고 6자리 직종분류에 기초해서 직종의 특성을 정리하고 있는 勞動部의 『職業研究』와 달리 勞動部의 『職種別 賃金實態調查報告書』는 3자리 직종분류의 자료만이 수록되어 있기 때문에, 本 論文은 어쩔 수 없이 6자리 직종분류에 기초한 직종의 특성을 3자리 직종의 특성으로 환원시켜야 하였다. 보다 엄밀한 분석을 위해서는 최소한 6자리 職種의 特性을 그대로 유지하거나 더 細分된 職種의 特性을 이용하여야 할 것이다.

釜山工業大學校 産業經濟學科 專任講師

608-739 부산 남구 용당동

전화 : (051) 620-1672

팩시 : (051) 620-1666

參 考 文 獻

金兌基(1992): “生産性向上과 企業의 人力管理制度 改善方案,” 『韓國勞動研究 3』, 韓國勞動研究院.

김태기·박준성(1991): 『勞使關係事例研究(I)—제조업 대기업을 중심으로』, 韓國勞動研究院.

金炯基(1988): 『韓國의 獨占資本과 賃勞動—에속독점자본하 임노동의 이론과 현상분석』, 까치.

勞動部(1981, 1986, 1989, 1992): 『職種別賃金實態調查報告書』, 標本資料.

勞動部 國立中央職業安定所(1989, 1990, 1991): 『직업연구—생 산관련직 I, II, III』.

柳將秀(1991): “現代資本主義의 勞動過程論에 대한 批判的 檢討,” 『社會經濟評論 4』, 한울.

_____ (1993a): “韓國勞動市場의 熟練別 分斷構造,” 서울대 경제학과 박사학위논문.

_____ (1993b): “熟練別 分斷構造에 관한 研究,” 『勞動經濟論集』 16, 韓國勞動經濟學會.

朴基性(1992): 『韓國의 熟練形成』, 韓國勞動研究院.

朴德濟(1992): “技能人力의 熟練形成過程과 人力政策에 대한 示唆,” 『韓國放送通信大學 論文集』 15.

裴茂基(1990): “勞動組合의 相對的 賃金效果,” 『韓國勞動研究(I)』, 韓國勞動研究院.

_____ (1991a): 『勞動經濟學』, 경문사.

_____ (1991b): “韓國의 人力資源開發,” 『韓國의 勞使關係와 雇傭』, 경문사.

李源德(1992): “國家競爭力 強化를 위한 勞動의 役割,” 『經濟社會發展과 勞動』, 韓國勞動研究院.

李周浩(1992a): 『職業訓練과 産業競爭力』, 國民經濟教育研究所.

_____ (1992b): 『韓國의 二重勞動市場에 관한 實證分析』, 國民經濟教育研究所.

曹尤鉉(1992): “産業化過程에 나타난 勞動需要側 特性과 賃金 및 賃金構造의 決定,” 『韓國의 工業化와 勞動力(II)』, 韓國經濟研究院.

_____ (1995): “戰略的 核心企業의 人的資源 開發方式, 그 重要性和 實狀,” 『經濟學研究』 43.3, 韓國經濟學會.

小池和男(1977): 『職場의 勞動組合と參加』, 東洋經濟新報社.

_____ (1980): “韓國의 熟練形成と賃金構造,” 日本勞動協會 編, 『韓國의 勞動事情—工業化

と熟練形成』.

_____ (1991): 『仕事の経済學』, 東洋經濟新報社.

小野旭(1989): 『日本的雇用慣行と労働市場』, 東洋經濟新報社.

水野順子(1989): “韓國工作機械企業における技術移轉と技能形成—X社の事例,” 尾高煌之助編, 『アジアの熟練—開發と人材育成』, アジア經濟研究所.

野村正實(1991): 『生産性管理と人間關係諸活動—B社 中心,’ 戸塚秀夫, 兵藤 編著, 『勞使關係の轉換と選擇—日本の自動車産業』, 日本評論社.

Birnbaum, H.(1975): “The Economic Effect of Career Origins,” in R. Edwards, M. Reich, and D. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation*, D.C. Health and Company.

Braverman, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital—The Degradation of Work in the Twentieth Century*, Monthly Review Press; 이한주·강남훈 역(1986), 『노동과 독점자본』, 까치.

Dickens, W.T., and K. Lang(1985): “A Test of Dual Labor Market Theory,” *The American Economic Review*, 75, 4.

Kazuo Koike, and Takenori Inoki(ed.) (1990): *Skill Formation in Japan and Southeast Asia*, University of Tokyo Press.

Keat, P.G. (1960): “Long-Run Changes in Occupational Wage Structure, 1900~1956,” *Journal of Political Economics*, 68, 6.

Kim Choongsoo(1990): “Wage Policy and Labor Market Development of Korea,” NIESI Working Paper 9101.

McNabb, R., and G. Psacharopoulos(1981): “Further Evidence of the Relevance of the Dual Labor Market Hypothesis for the U.K.,” *The Journal of Human Resources*, 16, 3.

Neuman, N., and A. Ziderman(1986): “Testing the Dual Labor Market Hypothesis—Evidence from the Israel Labor Mobility Survey,” *Journal of Human Resources*, 21, 2.

Oster, G. (1979): “A Factor Analytic Test of the Theory of the Dual Economy,” *The Review of Economics and Statistics*, 61, February.

Osterman, P.(1975): “An Empirical Study of Labor Market Segmentation,” *Industrial and Labor Relations Review*, 28, July.

Reder, M.W. (1962): “Wage Differentials: Theory and Measurement,” *Aspects of Labor Economics*, New York, National Bureau of Economic Research.

Rumberger, R.W. (1981): “The Changing Skill Requirements of Jobs in the U.S. Economy,” *Industrial and Labor Relations Review*, 34, 4.

Sapsford, D. (1981): *Labor Market Economics*, George Allen & Unwin.

Scoville, J.G. (1966): “Education and Trainings Requirements for Occupations,” *The Review of Economics and Statistics*, 48, November.

Spencer, K.I. (1983): “Deciphering Prometheus: Temporal Change in the Skill Level of Work,” *American Sociological Review*, 48, December.

Thurow, L.C. (1975): *Generating Inequality*, Basic Books, Inc.

Wallace, M., and A.L. Kalleberg (1982): "Industrial Transformation and the Decline of Craft: The Decomposition of Skill in the Printing Industry, 1931~1978," *American Sociological Review*, 47.