

계급이 일자리 이동 성과에 미치는 영향

김 성 훈*

일자리 이동은 피고용인의 개인적 성취와 사회 경제적 성취를 연결시켜 주는 중요한 역할을 한다. 일자리 이동에 영향을 미치는 개인적, 구조적 속성이 그 동안 연구되어 왔지만, 사회학에서 사회 불평등 현상의 핵심적인 측면으로 간주되어 온 계급 현상이 일자리 이동과 갖는 관계는 그 동안 충분히 연구되어 오지 못했다. 이 연구의 목적은 기존 연구의 이러한 빈틈을 메우는 것이다.

한국 노동 시장에서 계급이 일자리 이동 성과에 미친 영향을 분석한 이 연구는 크게 두 가지를 보여 준다. 첫째, 계급에 따라서 사회 경제적 보상이 상당히 뚜렷하게 다르게 나타난다. 조직제 또는 기술-학력제를 가진 중간 계급은 이러한 자산을 갖지 못한 노동 계급보다 더 많은 사회 경제적 보상을 얻고 있다. 둘째, 일자리 이동이 일어날 때 중간 계급은 새 일자리에서도 여전히 노동 계급보다 더 많은 사회 경제적 보상을 얻고 있다. 이것은 더 많은 사회 경제적 보상을 제공하는 새 일자리를 찾는 과정에서도 중간 계급은 노동 계급보다 더 유리한 위치에 있기 때문에 가능하다. 이때 중간 계급의 유리한 위치는 중간 계급이 기존 일자리에서 더 많은 사회 경제적 보상을 얻었으며, 조직제와 기술-학력제를 갖고 있다는 것이다. 이러한 결과를 바탕으로 계급 구조, 일자리 이동, 그리고 사회 경제적 불평등 사이의 관계를 두 가지 측면에서 해석할 수 있다. 첫째, 일자리 이동은 계급에 따른 사회 경제적 불평등을 유지하는 구체적인 수단의 하나이다. 둘째, 계급은 일자리 이동을 통해 사회 경제적 보상을 극대화하려는 개인의 노력을 제한한다.

1. 연구 배경

일자리 이동은 피고용인이 노동 시장에서 사회 경제적 보상을 극대화하기 위한 방법 가운데 하나이다. 피고용인은 더 많은 사회 경제적 보상을 얻고자 자발적으로 일자리를 옮기기도 하고, 일자리에서 밀려나 어쩔 수 없이 다른 일자리를 갖게 되기도 한다. 자발적 이동은 피고용인이 직업 보상을 적극적으로 극대화하려는 시도라고 볼 수 있다. 비자발적 이동도 직업 보상의 손실을 최소화하려는 시도라는 점에서, 현재의 일자리를 유지할 수 없는 상황에서 직업 보상을 최대화하려는 노력이라고 볼 수 있다.

* 이화여자대학교 사범대학 사회생활학과 전임 강사

이러한 일자리 이동에 영향을 주는 요인은 크게 피고용인의 개인적 속성과 노동 시장의 구조적 속성으로 나누어 볼 수 있다. 피고용인이 일자리를 바꾸어서 사회 경제적 보상을 얼마나 더 얻는가, 또는 덜 얻는가는 재취업에 필요한 자원을 얼마나 갖고 있는가에 달려 있다. 이러한 자원은 일차적으로 교육, 기술 등과 같은 인적 자본이 될 수도 있고, 성, 나이 등과 같은 속인적 특성이 될 수도 있다. 인적 자본과 속인적 특성을 개인적 속성으로 묶을 수 있다면, 기업 규모, 노동 조합, 산업 등의 요인을 구조적 속성으로 볼 수 있다. 이 연구는 노동 시장의 구조적 속성 가운데 하나라고 볼 수 있는 계급이 일자리 이동 성과에 미치는 영향을 분석한다. 계급은 사회학에서 사회 불평등을 분석하기 위해 사용하는 매우 중요한 개념임에도 불구하고, 일자리 이동 성과에 영향을 미치는 요인으로서 그 동안 주목의 대상이 되지 않았다. 이 연구는 기존 연구의 이러한 공백을 매우려고 시도할 것이다.

계급 개념은 사회 불평등 현상을 수량화하여 등급화하는 접근에서 쓰이기도 하고, 사회적 자원을 놓고 대립적 관계에 놓인 사회 집단을 구분하는 접근에서 쓰이기도 한다. 이 연구는 사회 불평등을 낳는 사회 관계의 구체적 측면을 보여 주기 위해 후자의 접근을 활용한다. 이러한 관계적 접근은 다시 권력을 중심으로 계급을 개념화하는 베버적 접근과 생산 관계를 중심으로 계급을 개념화하는 마르크스적 접근으로 나눌 수 있다. 이 연구에서는 조직재와 기술-학력재 개념을 통해 마르크스적 접근을 좀더 체계화한 Wright의 신마르크스주의적 계급 개념을 활용한다. 크게 보아, 조직재와 기술-학력재를 갖춘 피고용인은 중간 계급이 되며, 그렇지 못한 피고용인은 노동 계급이 된다. 중간 계급은 조직재와 기술-학력재를 가지고 있기 때문에 노동 계급보다 더 많은 사회 경제적 자원을 갖는다. 그런데 일자리를 옮길 때 새 일자리에서 얼마나 많은 사회 경제적 보상을 얻는가는 기존 일자리에서 얼마나 많은 사회 경제적 보상을 얻는가와 밀접한 관련을 갖는다. 자발적 이동의 경우이든, 비자발적 이동의 경우이든, 일자리 정보를 탐색하는 데 드는 비용과 시간, 자영업을 시작하는 데 드는 초기 자본, 그리고 피고용인의 노동 능력과 개인적 특성이 새 고용주에게 효과적인 신호가 되는 정도 등을 고려하면, 기존 일자리에서 많은 사회 경제적 보상을 얻는 것이 새 일자리에서도 많은 사회 경제적 보상을 얻을 가능성을 높여 준다고 볼 수 있다. 좀더 구체적으로, 일자리 이동의 전과 후를 비교하면, 중간 계급이 노동자 계급에 대해 보이는 사회 경제적 보상의 격차는 그대로 유지될 것이라고 예상할 수 있다. 이 연구의 목적은 이러한 예상을 실증 분석 결과가 뒷받침하는지를 알아 보는 것이다.

II. 이론, 기존 연구, 가설

일자리 이동은 노동 시장에서 항상 일어나며, 노동 시장에 참여하는 개인들도 대부분 생애 주기의 언젠가는 일자리를 옮긴다. 최근의 한국 노동 시장과 같이 노동 시장의 유연화가 빠르게 진행 된다는 것은 일자리 이동이 더욱 자주 일어나게 된다는 것을 뜻한다. 일자리 이동의 의의는 무엇보다도 일자리 이동이 노동 시장의 구조적 속성과 개인의 사회 경제적 성취를 연결시켜 주는 전략적

고리의 역할을 한다는 점이다 (Spilerman, 1977; 신광영, 2004a; 신광영·조돈문·이성균, 2005). 자발적으로 일자리를 옮기는 피고용인은 자신이 가진 자산을 적극적으로 활용하여 더 많은 사회 경제적 보상을 얻으려고 하며, 비자발적으로 일자리를 옮기는 피고용인도 주어진 조건 아래서 최대한으로 많은 사회 경제적 보상을 새 일자리를 통해 얻으려고 한다. 이렇게 노동 시장에서 피고용인이 일자리를 옮길 때 자신의 사회 경제적 성취를 위해서 기울이는 노력은 자신의 개인적 속성과 자원의 제약뿐만 아니라 노동 시장의 구조적 속성의 제약을 받는다.

이러한 점은 Spilerman (1977)이 적절히 지적하고 있다. Spilerman은 경력 선 (career line) 또는 일자리 궤적 (job trajectory)을 노동 시장에서 나타나는 경험적 규칙성, 즉 구조적 특징으로 본다. 이러한 일자리 궤적은 지속적이고 비교적 안정적이며, 개인의 행위와 생활 기회를 거시적인 조직적 실체와 연결시켜 주는 중간적인 구조가 된다. 예를 들어, 이중 노동 시장 또는 분단 노동 시장의 각 부문, 즉 일차 노동 시장과 이차 노동 시장, 또는 내부 노동 시장과 외부 노동 시장이라는 부문들도 일자리 궤적으로 간주된다. 임금 증가나 승진을 기대할 수 없는 상황에서도 내부 노동 시장은 생겨나는데, 연공에 따른 이득과 보상이 기업을 노동자에 묶어두고, 노동자를 기업에 묶어두기 때문이다. 여기서 연공에 따른 이득과 보상은 일자리 궤적이라고 간주될 수 있고, 따라서 노동 시장의 중간적인 구조적 특징이라고 볼 수 있다.

한 개인의 자원과 자산에 대한 사회 경제적 보상이 그 개인의 생애에 걸쳐 궤적을 그리며 형성된 것이 경력이라고 보는 Sørensen (2001)도 비슷한 주장을 제시한다. Sørensen은 어떤 자원과 자산에 대한 보상은 노동 시장에서 가능한 수준을 넘어설 수 있는데, 이러한 보상이 지대 (rents)가 된다고 한다. 지대는 복합 지대와 독점 지대로 나뉜다. 복합 지대는 자산의 특이성에서 비롯되는 지대로서, 위에서 Spilerman이 지적했던 내부 노동 시장 상황이 한 예가 된다. 독점 지대는 노동 조합과 전문가 조직의 집합 행동에서 비롯되는 지대이다. 이때 독점 지대를 만들어 내는 집합 행동은 노동력 공급의 양 또는 노동력의 질에 대한 집합적 통제를 말한다.

일자리 이동에 노동 시장의 구조적 속성이 미치는 영향을 강조하는 논의의 한계는 노동 시장의 구조적 속성 가운데 노동 시장 참여자의 대립과 갈등이라는 측면을 제대로 다루지 않는다는 점이다. 이러한 대립과 갈등의 제도화는 기업 조직 또는 작업 조직을 통해 나타난다. 그런데 작업 조직은 자본주의 사회의 계급 관계가 제도화된 것이라는 점에서, 일자리 이동 연구에서 계급 관계를 고려해야 할 필요성이 생겨난다 (신광영, 2004a: 27-28). 계급 관계의 미시적 기반으로 간주될 수 있는 작업 조직은 다음의 세 방식으로 사회 불평등을 초래한다 (신광영, 1994: 68-69). 첫째, 조직 안의 위계는 권력과 통제의 불평등을 통해 사회 경제적 보상의 불평등을 낳는다. 둘째, 작업 조직들은 서로 다른 고용 정책과 보상 구조를 통해 사회 경제적 보상의 불평등을 낳는다. 셋째, 조직의 고용 규칙은 특정 집단에게 불리하게 적용되기 때문에 사회 불평등을 초래한다.

이렇게 계급 관계가 작업 조직을 통해 노동 시장에서 사회 경제적 불평등을 낳는다면, 이러한 불평등은 일자리 이동에 따른 사회 경제적 보상의 변화와 긴밀한 관계를 맺게 된다. 일자리를 옮기는 피고용인은 새로운 일자리에서 사회 경제적 보상을 극대화하기 위해 이동 전의 일자리에서 얻었던 사회 경제적 자원을 활용할 수밖에 없기 때문이다. 이렇게 본다면, 일자리 이동은 계급에

다른 사회 경제적 불평등이 노동 시장에서 지속적으로 재생산되는 기제의 하나가 된다는 주장이 가능할 것이다.

계급 개념이 일자리 이동 연구에서 중요하다는 점을 인정한다면, 계급 개념을 어떻게 규정할 것인가 하는 문제가 중요하게 된다. 크게 보아 계급을 등급적으로 규정할 수도 있고, 관계적으로 규정할 수도 있지만, 이 연구에서는 관계적 규정을 따른다. 일자리 이동을 일자리 궤적, 즉 노동 시장의 구조적 특징으로 간주한다면, 계급을 관계적으로 규정하는 것이 일자리 이동 연구에 더 적절하기 때문이다. 계급을 관계적으로 규정한다고 해도, 문제가 되는 것은 이 관계의 성격이다. 계급을 관계적으로 보는 시각은 노동 시장에서 개인이 갖는 여러 자원이 가져다주는 여러 가지 권력에 주목하는 베버적 시각과 생산 관계를 중심에 놓고 계급을 분류하는 마르크스적 시각으로 나누어 볼 수 있다. 이 연구에서는 노동 시장의 자본주의적 성격을 직접적으로 드러내 준다는 점에서 마르크스적 계급 개념을 따른다. 일차적으로 생산 수단의 소유 여부로써 계급을 구분하는 마르크스적 시각이 자본주의적 노동 시장의 구조적 특성을 드러내는 데 유리하기 때문이다. 하지만 단순히 생산 수단의 소유 여부로써만 계급을 규정하는 것은 노동 시장의 구조적 특성을 드러내는 데 충분하지 못하다. 이러한 단순한 계급 규정은 생산 수단을 소유하고 있지 못한 피고용인 모두를 하나의 계급, 즉 비소유 계급으로 간주하게 되는데, 현실적으로 피고용인의 다양한 경제적, 사회적, 정치적 분화 현상을 적절하게 분석하는 것을 어렵게 한다. 이러한 점은 마르크스 당시에도 인식되었고, 계급 양극화 경향이라는 개념도 비소유 계급의 분화 현상을 설명하기 위한 시도의 하나라고 할 수 있다. 생산 수단의 소유하지 못한 계급의 분화 현상은 자본주의의 발전에 따라 더욱 뚜렷하고 복잡하게 되었고, 이러한 현상을 설명하기 위해 다양한 신마르크스주의 계급 이론이 나타났다.

다양한 신마르크스주의 계급 이론 가운데 가장 체계적인 이론은 Wright의 계급 이론이다. Wright (1985: 86-92)는 자본주의 사회의 계급 위치를 먼저 생산 수단의 소유 여부에 따라 두 부문으로 나눈다. 생산 수단 소유자 부문은 다른 사람을 고용하는지 여부와 자신도 일을 해야만 하는지 여부에 따라 세 개의 계급 위치로 나뉘고, 생산 수단 비소유자 부문은 조직재 (organization assets)와 기술-학력재 (skill/credential assets)의 소유 정도에 따라 아홉 개의 계급 위치로 나뉜다. 모두 열두 개의 계급 위치 가운데 다른 사람을 고용하고 자신은 일을 하지 않을 정도의 자본을 가진 부르주아지와 조직재와 기술-학력재를 갖지 못한 프롤레타리아트가 자본주의 사회의 두 기본 계급이 된다. 생산 수단 비소유자 부문 가운데 두 계급 위치, 즉 프롤레타리아트와 기술-학력재를 어느 정도 가진 반숙련 노동자는 노동 계급을 이루고, 노동 계급을 제외한 나머지 일곱 계급 위치는 자본주의 사회에서 착취를 당하는 동시에 착취를 하는 모순적 계급 위치이다. 이러한 모순적 계급 위치가 중간 계급을 이룬다. Wright가 자신의 계급 이론이 마르크스적 계급 이론이라고 주장하는 것은 자신의 계급 개념을 규정하는 데 핵심적 역할을 하는 착취 개념이 마르크스적 계급 이론의 핵심적 성격, 곧 관계적 성격을 갖는다고 보기 때문이다. 관계적 성격을 띠는 착취 개념은 Roemer (1982)의 착취 개념에 따라 “한 계급이 다른 계급의 노동의 결과를 경제적 억압을 통해 전유하는 것 (Wright, 1985: 77)”이라고 규정된다.

Wright가 이러한 방식으로 계급을 규정하는 것에 대해서 여러 가지 비판이 가해진다. 비판은

생산 수단 비소유자 부문을 분류하기 위해 Wright가 채택하는 조직재와 기술-학력재라는 개념을 주로 향하고 있다. 우선 조직재와 기술-학력재라는 개념은 마르크스적 개념이라기보다는 시장에서 희소한 자원을 중시하는 배버적 개념이라는 비판이 있다 (에젤, 2001: 46-52). 또한 조직재와 기술-학력재를 가진 중간 계급이 부르주아지가 노동 계급을 착취하는 것과 같은 의미에서 노동 계급을 착취하는지에 대해서도 의문이 제기된다 (양춘, 2005: 167-168). 다시 말해서, 중간 계급이 노동 계급을 착취한다고 할 때, 생산 관계를 중시하는 시각에 분배적 관계를 중시하는 시각이 겹친다고 볼 수 있다는 것이다. 하지만 이러한 비판들은 Wright의 계급 개념이 충분히 마르크스적이지 않다는 비판들이지, 현대 자본주의 사회의 계급 현상을 적절하게 분석하지 못한다는 비판들이라고 보기는 힘들다. 오히려 현대 자본주의 노동 시장의 복잡성과 다양성을 고려할 때, 생산 수단의 소유 여부라는 하나의 기준은 노동 시장 분석을 위한 적절한 개념적, 분석적 도구라고 보기 어려우며, 조직재와 기술-학력재는 생산 수단 비소유 계급 내부의 분화를 적절히 잡아 낼 수 있는 개념적 장치라 될 수 있다는 주장이 좀더 설득력을 가질 수 있다.

계급이 일자리 이동의 성과에 미치는 영향에 대한 분석의 출발점은 일자리가 가져다주는 사회 경제적 보상에 계급이 미치는 영향에 대한 분석이 되어야 한다. 일자리 이동 전에 계급에 따라 사회 경제적 보상이 어떻게 달라지는지를 밝혀야 계급이 일자리 이동의 성과에 미치는 영향의 방향을 논의할 수 있기 때문이다. 사회 경제적 보상 가운데 우선 살펴 보아야 할 것은 임금이다. 피고용인 사이에서 계급이 임금에 미치는 영향은 중간 계급이 노동 계급보다 더 많은 임금을 받는다는 것으로 요약할 수 있다 (Wright, 1979: 86-91, 1985: 64-65; 신광영, 1994: 59, 2004b: 126-132). 우선 중간 계급 가운데 관리자와 같이 조직재를 가진 계층은 노동 계급에 비해 더 많은 임금을 받는다. 관리자가 노동 계급보다 임금을 더 많이 받아야만, 관리자는 권위를 가지고 노동 계급을 관리하고 감독할 수 있기 때문이다. 그리고 중간 계급 가운데 전문가와 같이 기술-학력재를 가진 계층도 노동 계급에 비해 임금을 더 많이 받는다. 그 이유는 기술-학력재를 가진 피고용인이 노동 과정에서 어느 정도 자율성을 갖고 창의성을 발휘할 수 있다는 데 있다. 고용주는 이 계층의 자율성을 억압을 통해서만은 완전히 통제할 수 없기 때문에, 노동 계급보다 임금을 더 많이 주어서 통제하는 방식을 선택하게 된다. 중간 계급이 노동 계급보다 임금을 더 많이 받는 현상은 앞서 언급된 착취 개념과도 관련된다. 이 개념에 따르면, 한 계급의 소득이 더 많은 것은 다른 계급의 소득이 더 적은 것과 직접 관련을 맺게 된다. 다시 말해서, 고용주가 노동 과정을 통제하려는 시도는 노동 계급에게 주어질 수 있는 임금이 중간 계급에게 주어지는 결과를 낳는다는 것이다. 임금 외의 사회 경제적 보상, 예를 들어 직업 만족도와 같은 보상도 계급 사이에 대체로 임금과 마찬가지로 격차를 보이리라고 예상할 수 있다. 이러한 보상은 임금과 높은 상관 관계를 갖는다고 볼 수 있기 때문이다.

중간 계급이 노동 계급에 비해 사회 경제적 보상을 더 많이 얻는다면, 일자리 이동 후에 이러한 격차는 어떻게 변화할 것인가? 이러한 변화는 몇 가지 요소를 고려하여 예측할 수 있다. 첫째, 새로운 일자리에 관한 정보를 탐색하는 데 드는 비용과 시간이다. 기존 일자리에서 사회 경제적 보상을 많이 얻을수록 더 좋은 일자리를 알아 보는 데 필요한 비용과 시간을 더 많이 확보할 수 있

고, 따라서 새 일자리에서도 더 많은 보상을 얻을 수 있을 것이다. 둘째, 자영업 부문에서 새 일자리를 구할 경우, 자영업을 시작하는 데 드는 초기 자본이 문제가 된다. 기존 일자리에서 보상을 더 많이 얻는다면, 이러한 보상은 자영업을 성공적으로 시작하는 데 도움이 되고, 따라서 새로운 자영업의 보상도 더 많아질 것이다. 셋째, 피고용 부문에서 새 일자리를 구할 경우, 노동 능력과 개인적 특성이 새 고용주에게 효과적인 신호가 되는 정도를 생각해 볼 수 있다. 기존 일자리에서 보상을 더 많이 얻는다면, 이러한 보상은 새 고용주에게 더 좋은 신호가 되어, 결국 새 일자리에서도 보상을 더 많이 얻을 가능성이 더 커지게 된다. 요약하자면, 일자리 이동 전에 계급에 따라 나타나는 사회 경제적 보상의 격차는 이동 후에도 그대로 유지된다는 것이다. 이러한 현상은 계급과 일자리 이동이 사회 불평등에 대해 갖는 함의를 두 가지로 해석할 수 있게 해 준다. 첫째, 일자리 이동은 계급에 따른 사회 불평등을 유지하는 구체적인 기제의 하나라고 볼 수 있다. 둘째, 계급은 일자리 이동을 통해 자신의 사회 경제적 보상을 극대화하려는 피고용인의 노력을 제한한다고 볼 수 있다. 다시 말해서, 일자리 이동 과정에서 모든 피고용인은 사회 경제적 보상을 극대화하려고 애쓰지만, 피고용인이 속한 계급에 따라 사회 경제적 보상이 다르게 나타나는 정도는 일자리 이동의 전과 후가 같다는 것이다.

일자리 이동에 관한 기존 연구는 일자리 이동의 가능성에 관한 연구와 일자리 이동이 가져오는 사회 경제적 보상의 변화에 관한 연구로 나누어 볼 수 있다. 대부분의 기존 연구는 일자리 이동이 가져오는 사회 경제적 보상의 변화, 즉 일자리 이동 성과보다는 일자리 이동 가능성, 즉 고용 안정성에 초점을 맞추고 있다. 또한 고용 안정성 연구와 일자리 이동 성과 연구 모두에서 계급이 일자리 이동에 미치는 영향을 분석한 연구는 찾기 힘들다.

일자리 이동 가능성에 관한 연구는 이직률의 추이에 관한 분석과 이직률에 영향을 미치는 요인에 관한 분석으로 나누어 볼 수 있다. 최근 한국 노동 시장의 이직률 동향은 이승렬 (2003)이 보여주고 있다. 『매월노동통계조사』 자료를 분석한 이 연구에 따르면, 이직률은 1985년 이후 대체로 떨어지고 있지만, 1997년의 외환 위기의 여파로 1998년과 1999년에 높아졌다가 2000년 이후에 다시 떨어지고 있다. 2000년 이후에 이직률이 떨어지고 있는 현상은 500인 이상의 대기업에서 특히 두드러지게 나타나고 있다. 2002년과 2003년의 『사업체패널조사』 자료와 『고용보험전산망』 자료를 분석한 정재호·이병희 (2004)는 비정규직 고용 비중이 높을수록, 경력직 채용 비중이 높을수록, 그리고 명예 퇴직과 정리 해고와 같은 고용 조정이 이루어지면, 이직률이 높아졌음을 보여 준다. 류재우·박성준 (2003)은 『임금구조기본통계조사』, 『매월노동통계조사』, 『노동력유동실태조사』 자료와 『한국노동패널』 1-3차 연도 자료를 분석하여 근속급의 구조가 노동 이동에 미친 영향을 연구하였다. 분석 결과, 1987년부터 1998년까지의 기간 동안 근속급의 증가가 노동자의 사직률에는 영향을 미치지 않았지만 기업의 해고 유인은 증대시켰다는 점과, 1998년부터 2000년까지 근속급의 증가가 노동자의 사직률을 떨어뜨렸다는 점이 나타난다. 신광영 외 (2005)는 자본주의 시장 경제 모델을 미국과 영국 등의 자유 시장 경제, 독일과 스웨덴 등의 조정 시장 경제, 한국과 대만 등의 국가 주도 시장 경제로 나누어 시장 경제 모델과 고용 안정성의 관계를 밝히고 있다. 이 비교 연구에 따르면, 조정 시장 경제 모델에서는 고용이 상대적으로 안정되어 있고, 자유 시장 경제 모델에서는 고용 불안정

이 지속적으로 나타나고 있는데, 한국은 미국보다도 고용 불안정이 더 심하다. 신광영·이성균 (2000)은 『한국노동패널』 1차 연도 자료를 분석하여 계급과 일자리 이동의 관계를 분석하고 있다. 이 연구에 따르면, 외환 위기 후 노동 계급에서 대부분의 실업자가 생겨났으나, 경제 위기로 인해 고용 불안정이 가장 심했던 계급은 중간 계급이었고, 재취업이 될 확률도 중간 계급이 가장 높았다. 이러한 결과는 노동 계급은 실업을 당할 가능성은 중간 계급보다 낮았으나, 일단 실업을 당하면 재취업의 비율이 낮아서 장기 실업자가 될 가능성이 높았음을 의미하는 것으로 해석된다. 비슷하게 이성균 (2001)은 『한국노동패널』 1차와 3차 연도 자료를 분석하여, 일정 기간 동안 불안정한 취업 상태에 있던 노동 계급이 안정적인 노동 계급이 될 가능성은 중간 계급이 고용 안정성을 회복할 가능성보다 더 낮다는 점을 밝힌다.

긴 기간의 직업사를 분석하여 일자리 이동 가능성을 연구한 경우도 있다. 신광영 (2004a)은 『한국노동패널』 1-4차 연도 자료를 이용하여 계급, 성, 개인적 속성, 조직적 속성, 고용 형태 등이 일자리 이동에 미친 영향을 분석하였다. 직업사에 관한 회고적 자료와 1998년부터 2001년까지의 직업사에 관한 패널 자료를 분석한 이 연구는 중간 계급과 노동 계급을 범주로 하는 계급 변수가 다른 변수들을 통제하지 않을 때에는 일자리 이동 가능성에 영향을 미치지만, 다른 변수들을 통제할 때에는 의미 있는 영향을 미치지 않음을 밝히고 있다. 김성훈 (2004)은 『동아시아 사람들의 직장 생활에 관한 조사』의 회고적 자료를 사용하여 노동 시장 구조와 다른 개인적, 구조적 속성이 고용 안정성에 미친 영향을 분석하였다. 1996년까지의 한국 노동 시장을 분석한 이 연구에 따르면, 내부 노동 시장은 외부 노동 시장에 비해 고용 안정성을 높인다. 더 나아가, 내부 노동 시장은 중소기업에서보다 대기업에서 고용 안정성이 높은 경향을 강화하며, 비노조 기업에서보다 노조 기업에서 고용 안정성이 높은 경향을 약화시킨다.

위의 김성훈 (2004)은 또한 노동 시장 구조와 여러 개인적, 구조적 속성이 일자리 이동 성과에 미친 영향도 분석하고 있는데, 내부 노동 시장이 외부 노동 시장에 비해 더 나은 이직 결과를 가져다준다는 점을 밝히고 있다. 여기서 이직 결과는 기업 경영, 내부 노동 시장 취업, 자영업 종사, 외부 노동 시장 취업, 비취업이라는 다섯 가지 재취업 상태로써 평가되는데, 위의 순서대로 기업 경영이 가장 좋은 것으로, 비취업이 가장 좋지 않은 것으로 간주된다. 이병희 (2005)는 일자리 이동 성과를 일자리 이동이 실업을 거쳐 이루어지는지 여부와 산업과 직업의 변화와 함께 이루어지는지 여부로써 분석하고 있다. 『경제활동인구조사』 자료를 분석한 결과는 외환 위기 후에 실업을 경험하는 일자리 이동이 증가하고 있으며, 실업을 거치지 않은 일자리 이동도 산업과 직업의 변화와 함께 일어나는 경우가 많아지고 있다는 것이다. 그리고 『한국노동패널』 1-5차 연도 자료를 분석한 결과, 1998년부터 2002년 사이에 산업과 직업의 변화와 함께 일어나는 일자리 이동은 산업이나 직업의 변화가 없는 일자리 이동보다 임금이 낮았음이 밝혀졌다.

긴 기간 동안의 일자리 이동 성과를 분석한 연구가 드문 이유는 일차적으로 신뢰할 만한 자료를 얻기가 어렵기 때문이라고 볼 수 있다. 패널 자료가 아니라면 회고적 자료를 이용해서 이러한 연구를 해야 하는데, 조사의 응답자가 오래 전의 임금이나 소득을 비롯한 사회 경제적 보상을 기억을 더듬어 정확히 답하는 것은 상당히 어려운 일이다. 국내에서는 『한국노동패널』 자료가 사회 경

제적 보상의 변화를 연구하기에 적합한 자료인데, 아직까지 이 자료를 이용하여 일자리 이동에 따라 계급별 보상 격차가 어떻게 나타나는지를 연구한 경우는 없다. 이 연구는 이러한 빈틈을 메우려는 시도이다.

계급이 일자리 이동 성과에 미치는 영향에 관한 이상의 논의를 가설로 요약하면 다음과 같다.

가설 1: 중간 계급은 노동 계급보다 임금을 더 많이 받는다.

가설 2: 중간 계급은 노동 계급보다 더 높은 직업 만족도를 보인다.

가설 3: 일자리를 옮길 때, 중간 계급의 소득과 노동 계급의 소득 사이의 격차는 유지된다.

가설 4: 일자리를 옮길 때, 중간 계급의 직업 만족도와 노동 계급의 직업 만족도 사이의 격차는 유지된다.

III. 자료, 변수, 분석 방법

이 연구가 분석한 자료는 『한국노동패널』 1-8차 연도 자료이다. 각 연도마다 주된 일자리의 이동이 일어난 사례를 뽑아 누적된 자료를 만들어 분석하였다. 누적된 자료의 사례 수, 즉 일자리 이동 수는 3,126이다. 일자리 이동을 경험한 피고용자는 2,231명이다. 이 연구에 사용된 변수의 정의는 <표 1>에 제시되어 있다.

<표 1> 변수 정의

변수	정의
임금	시간당 자연 대수 임금: (1) 월 평균 임금을 주당 총 노동 시간에 4를 곱하여 얻은 값으로 나누어 얻은 값을, (2) 연간 소비자 물가 지수를 고려하여 조정하고, (3) 자연 대수를 취하여 얻은 값.
소득 변화	(1) 일자리 이동 전의 임금과 일자리 이동 후의 소득의 차이를, (2) 연간 소비자 물가 지수를 고려하여 조정하고, (3) 자연 대수를 취하여 얻은 값. 일자리 이동 후의 소득은 피고용인의 임금 또는 자영업자의 수입.
직업 만족도 변화	전반적 직업 만족도와 각종 직업 만족도의 감소, 유지, 증가. 직업 만족도의 세 범주는 (1) 매우 만족 또는 만족, (2) 보통, (3) 불만족 또는 매우 불만족. 각종 직업 만족도는 소득, 일자리 안정성, 업무 내용, 근무 환경, 노동 시간, 발전 가능성, 인간 관계, 인사 고과, 복지 후생 제도에 대한 만족도.
계급	(1) 중간 계급: 피고용인 가운데 (i) 관리직 종사자와 (ii) 전문대졸 이상의 전문직 종사자 (전문가, 기술공, 준전문가), (2) 노동 계급: 중간 계급 외의 피고용인.
성	여성, 남성.
혼인 상태	(1) 미혼, (2) 기혼 (결혼하고 있거나 결혼한 적이 있음).
나이	만 나이: (1) 15-29세, (2) 30-39세, (3) 40-49세, (4) 50세 이상.
고용 형태	정규직, 비정규직.
조직 규모	종업원 수: (1) 1-49인, (2) 50-299인, (3) 300-999인, (4) 1000인 이상.
노동 조합	노동 조합 유무.
산업	(1) 광공업, (2) 건설, (3) 도소매, (4) 숙박, 음식점, (5) 운수, 통신, (6) 금융, 부동산, 임대, (7) 교육, 의료, 복지, 행정 (8) 공공, 민간 서비스 (전기, 가스, 수도, 사업 서비스, 오락, 문화, 운동, 청소, 회원 단체, 수리, 개인 서비스, 가사 서비스, 국제 기관, 외국 기관).
연도	일자리 이동이 일어난 해.

이 연구의 종속 변수는 임금, 직업 만족도, 소득 변화, 그리고 직업 만족도 변화이다. 임금은 이동 전 일자리의 사회 경제적 보상 가운데 가장 중요한 측면이라고 할 수 있고, 소득 변화와 직업 만족도 변화는 일자리 이동이 가져다주는 사회 경제적 보상 변화의 여러 측면을 보여 준다. 직업 만족도 변화 가운데 인사 고과와 복지 후생 제도에 대한 만족도의 변화는 피고용인이 다시 피고용인이 되는 경우에만 분석된다.

독립 변수는 일자리 이동의 출발 시점의 여러 변수, 즉 계급을 포함하여, 성, 나이, 혼인 상태, 고용 형태, 기업 규모, 노동 조합, 산업 등이 된다. 이 연구의 핵심적인 독립 변수인 계급 변수는 Wright의 계급 개념에 따라 피고용인을 중간 계급과 노동 계급으로 나누어 규정하였다. 중간 계급은 조직재나 기술-학력재를 갖춘 피고용인인데, 관리직 종사자가 조직재를 갖춘 피고용인이며, 전문대졸 이상의 전문직 종사자가 기술-학력재를 갖춘 피고용인이다. 노동 계급은 조직재와 기술-학력재를 모두 갖지 못한 피고용인이다. 나머지 독립 변수 가운데 규정하기가 가장 까다로운 변수는 산업 변수라고 할 수 있다. 혼한 방식은 1차, 2차, 3차 산업으로 분류하는 것이다. 하지만 이 연구에서는 3차 산업으로 분류되는 서비스업의 이질성을 최대한 고려하기 위해 8개의 범주로 산업을

분류하였다.

이러한 사례와 변수를 『한국노동패널』의 1-8차 연도 개인용 자료, 2-8차 연도 신규용 자료, 그리고 8차 연도 직업력 자료로부터 뽑아 내었다. <표 2>는 위의 변수에 따라 일자리 이동 수와 피고용인 수의 분포가 어떻게 나타나는지를 보여 준다.

<표 2> 변수 분포

변수	일자리 이동		피고용인		변수	일자리 이동		피고용인	
	빈도	백분율	빈도	백분율		빈도	백분율	빈도	백분율
계급					노동 조합				
노동 계급	2,634	84.75	1,855	83.59	없음	2,323	91.64	1,639	90.75
중간 계급	474	15.25	364	16.41	있음	212	8.36	167	9.25
성					산업				
여성	1,293	41.36	949	42.54	광공업	902	28.89	619	27.80
남성	1,833	58.64	1,282	57.46	건설	356	11.40	248	11.14
혼인 상태					도소매	434	13.90	315	14.14
미혼	989	31.64	710	31.82	숙박, 음식점	289	9.26	202	9.07
기혼	2,137	68.36	1,521	68.18	운수, 통신	164	5.25	123	5.52
나이					금융, 부동산, 임대	121	3.88	95	4.27
15-29세	999	31.96	734	32.90	교육, 의료, 복지, 행정	286	9.16	216	9.70
30-39세	1,058	33.85	730	32.72	공공, 민간 서비스	474	15.18	334	15.00
40-49세	681	21.79	480	21.52	연도				
50세 이상	388	12.41	287	12.86	1998-1999년	510	16.31	367	16.45
고용 형태					1999-2000년	377	12.06	272	12.19
비정규직	857	31.17	620	31.65	2000-2001년	398	12.73	283	12.68
정규직	1,892	68.83	1,339	68.35	2001-2002년	475	15.20	323	14.48
조직 규모					2002-2003년	494	15.80	336	15.06
1-49인	1,578	71.79	1,098	70.79	2003-2004년	444	14.20	317	14.21
50-299인	338	15.38	239	15.41	2004-2005년	428	13.69	333	14.93
300-999인	103	4.69	73	4.71					
1000인 이상	179	8.14	141	9.09					

<표 2>에 따르면, 일자리 이동 수의 분포와 피고용인 수의 분포는 거의 일치한다. 또 한 가지 언급할 것은 연도별 분포인데, 1차 연도에서 8차 연도에 이르는 조사 기간 내내 일자리 이동 분포가 비교적 일정하다는 점이다. 이 사실로부터 이 기간 동안 일자리 이동 유형에 큰 변화를 가져온 사건이 한국 노동 시장에서 없었다고 할 수 있다.

분석 방법은 종속 변수에 따라 달라진다. 종속 변수가 임금일 경우와 소득 변화일 경우에는 선형 회귀 분석 방법을 사용했으며, 종속 변수가 직업 만족도일 경우와 직업 만족도 변화일 경우에는 다항 로짓 분석 방법을 사용했다.

IV. 분석 결과

1. 임금 격차와 직업 만족도 격차

이 연구의 주된 목표는 계급이 일자리 이동 성과에 미친 영향을 분석하는 것이다. 이를 위해서는 우선 일자리 이동이 일어나기 직전에 여러 가지 사회 경제적 보상이 계급에 따라 어떻게 달라지는지를 알아 보아야 한다. 이 연구에서 사회 경제적 보상은 크게 임금과 각종 직업 만족도로 구체화된다.

먼저, 일자리 이동이 일어나기 직전의 직장에서 나타나는 임금 격차를 각 독립 변수에 따라 보여 주기 위해서 임금을 종속 변수로 하는 선형 회귀 분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표 3>에 제시되어 있다.

<표 3> 임금에 대한 선형 회귀 분석 결과

독립 변수	모형 1		모형 2	
	계수	표준 오차	계수	표준 오차
계급 (기준: 노동 계급)				
중간 계급	.444***	.045	0.378***	0.062
성 (기준: 여성)				
남성			0.353***	0.053
혼인 상태 (기준: 미혼)				
기혼			-0.002	0.055
나이 (기준: 15-29세)				
30-39세			0.135*	0.060
40-49세			0.177*	0.071
50세 이상			0.040	0.086
고용 형태 (기준: 비정규직)				
정규직			0.174***	0.053
조직 규모 (기준: 1-49인)				
50-299인			0.017	0.062
300-999인			-0.027	0.117
1000인 이상			0.222**	0.081
노동 조합 (기준: 없음)				
있음			0.048	0.086
산업 (기준: 광공업)				
건설			0.298***	0.079
도소매			0.121	0.074
숙박, 음식점			0.144	0.091
운수, 통신			-0.123	0.097
금융, 부동산, 임대			0.304**	0.118
교육, 의료, 복지, 행정			0.202	0.106
공공, 민간 서비스			0.118	0.071
연도			0.043*	0.020
상수	-0.868***	.017	-1.575***	0.114
결정 계수		0.071		0.300
사례 수		1,287		519

주: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

<표 3>을 보면, 다른 독립 변수를 통제하지 않은 상태와 통제된 상태 모두에서, 계급에 따른 임금 격차가 의미 있게 나타난다는 것을 알 수 있다. 즉, 중간 계급은 노동 계급에 비해 더 많은 임금을 받고 있는 것이다. <가설 1>을 뒷받침하는 이러한 결과는, 앞서 논의한 대로, 조직재 또는 기술-학력재를 가진 중간 계급이 이러한 자산을 갖지 못한 노동 계급에 비해 더 많은 임금을 받는다

는 점을 보여 준다.

계급 외의 다른 독립 변수가 임금에 미치는 영향은 대체로 기존 연구가 밝힌 것과 같다. 여성보다 남성이, 비정규직보다 정규직이, 그리고 대기업 종사자가 중소기업 종사자보다 더 많은 임금을 받으며, 나이와 임금은 \cap 모양의 관계를 보이고 있다. 연도 변수의 계수가 의미 있는 것으로 나타난다는 점은 1998년 이후 실질 임금 수준이 대체로 올라가고 있음을 말해 준다.

다음으로, 일자리 이동이 일어나기 직전의 직장에서 나타나는 각종 직업 만족도에 계급이 미친 영향을 다른 독립 변수를 통제된 상태에서 보여 주기 위해 다항 로짓 분석을 실시하였다. 분석 결과는 <표 4>에 제시되어 있다.

<표 4>를 통해서 알 수 있는 점은 중간 계급이 노동 계급보다 더 높은 각종 직업 만족도를 대체로 보여 준다는 것이다. 중간 계급은 노동 계급보다 인간 관계 만족도를 제외한 모든 직업 만족도가 더 높게 나타난다. 따라서 <가설 2>도 대체로 입증되었다고 볼 수 있다. 중간 계급이 노동 계급보다 임금 외의 각종 직업적 보상도 더 많이 얻는다는 사실은 중간 계급이 조직채 또는 기술-학력채를 가진다는 점에서 비롯되었다고 할 수 있다.

<표 4> 각종 직업 만족도에 대한 다항 로짓 분석 결과

종속 변수	계수	표준 오차	로그 가능도	자유도	사례수
전반적 직업 만족도			-1,534.800	38	1,813
매우 만족 또는 만족	.986***	.246			
보통	0.320	0.217			
소득 만족도			-1,690.370	38	1,820
매우 만족 또는 만족	1.071***	0.213			
보통	0.396**	0.151			
일자리 안정성 만족도			-1,749.517	38	1,817
매우 만족 또는 만족	0.561**	0.204			
보통	-0.045	0.188			
업무 내용 만족도			-1,692.781	38	1,820
매우 만족 또는 만족	1.342***	0.271			
보통	0.587*	0.270			
근무 환경 만족도			-1,671.070	38	1,819
매우 만족 또는 만족	1.053***	0.231			
보통	0.545**	0.205			
노동 시간 만족도			-1,781.148	38	1,819
매우 만족 또는 만족	0.747***	0.200			
보통	0.255	0.173			
발전 가능성 만족도			-1,690.260	38	1,820
매우 만족 또는 만족	1.425***	0.224			
보통	0.604**	0.205			
인간 관계 만족도			-1,561.035	38	1,818
매우 만족 또는 만족	0.542	0.280			
보통	0.139	0.272			
인사 고과 만족도			-1,408.396	38	1,793
매우 만족 또는 만족	0.928***	0.254			
보통	0.370	0.199			
복지 후생 제도 만족도			-1,537.928	38	1,805
매우 만족 또는 만족	0.698**	0.243			
보통	0.283	0.157			

주: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001. 각 종속 변수의 기준 범주는 불만족 또는 매우 불만족. 계급 변수의 계수와 표준 오차만 제시됨. 계급 변수 외의 독립 변수는 <표 3>과 같음.

2. 소득 격차의 변화와 직업 만족도 격차의 변화

위에서 계급에 따라 임금과 직업 만족도와 같은 사회 경제적 보상이 의미 있게 다르다는 점을 확인하였다. 이 결과를 바탕으로 이러한 사회 경제적 보상의 격차가 일자리 이동이 일어날 때 더 커지는지, 작아지는지, 아니면 그대로 유지되는지를 분석해 볼 수 있다.

우선, 일자리 이동이 일어날 때 기존의 소득 격차가 새로운 일자리에서 각 독립 변수에 따라 변화하는 정도를 보여 주기 위해 일자리 이동 전의 임금과 이동 후의 소득의 차이를 종속 변수로 하는 선형 회귀 분석을 실시하였다. <표 5>는 그 분석 결과를 보여 준다.

<표 5>에 따르면, 다른 독립 변수를 통제하지 않았을 때는 중간 계급과 노동 계급이 일자리 이동 전에 보이는 소득 격차는 이동 후에 중간 계급에게 유리한 방향으로 커진다. 하지만 이러한 격차는 다른 독립 변수를 통제하면 무의미한 것으로 나타난다. 다시 말해서, 중간 계급과 노동 계급이 일자리 이동 전에 보이는 소득 격차는 이동 후에도 그대로 유지된다고 볼 수 있다. <가설 3>을 뒷받침하는 이러한 결과는 두 가지로 해석할 수 있다. 일자리 이동은 계급에 따른 경제적 불평등을 유지하는 구체적인 수단의 하나라는 점과 계급은 일자리 이동을 통해 경제적 보상을 극대화하려는 개인의 노력을 제한한다는 점이 그것이다.

다음으로, 일자리 이동이 일어날 때 기존의 직업 만족도 격차가 새로운 일자리에서 변화하는 정도에 계급이 미치는 영향을 다른 독립 변수를 통제한 상태에서 보여 주기 위해 다항 로짓 분석을 실시하였다. <표 6>은 그 분석 결과를 보여 준다.

<표 6>은, 다른 독립 변수를 통제했을 때, 중간 계급과 노동 계급이 일자리 이동 전에 보이는 직업 만족도 격차는 이동 후에도 대체로 그대로 유지된다는 것을 보여 준다. 이 점은 <표 6>의 계급 변수의 계수들이 대부분 통계적으로 의미가 없다는 점으로부터 알 수 있다.¹⁾ <가설 4>를 대체로 뒷받침하는 이러한 결과는 일자리 이동은 계급에 따른 사회 경제적 불평등을 유지하는 구체적인 수단의 하나라는 점과 계급은 일자리 이동을 통해 사회 경제적 보상을 극대화하려는 개인의 노력을 제한한다는 점을 뜻한다고 할 수 있다.

1) 두 계수만이 신뢰 수준 0.05에서 통계적으로 의미 있게 나타난다. 두 계수는 중간 계급의 전반적 직업 만족도가 낮아지는 대신 그대로일 확률은 노동 계급의 전반적 직업 만족도가 낮아지는 대신 그대로일 확률의 0.653 (-0.426의 먹지수)배라는 점과 중간 계급의 업무 내용 만족도가 낮아지는 대신 그대로일 확률은 노동 계급의 업무 내용 만족도가 낮아지는 대신 그대로일 확률의 1.397 (.334의 먹지수)배라는 점을 각각 뜻한다.

<표 5> 소득 변화에 대한 선형 회귀 분석 결과

독립 변수	모형 1		모형 2	
	계수	표준 오차	계수	표준 오차
계급 (기준: 노동 계급)				
중간 계급	.022**	.008	0.018	0.015
성 (기준: 여성)				
남성			0.021	0.014
혼인 상태 (기준: 미혼)				
기혼			0.004	0.014
나이 (기준: 15-29세)				
30-39세			0.009	0.015
40-49세			0.009	0.017
50세 이상			0.031	0.022
고용 형태 (기준: 비정규직)				
정규직			-0.001	0.013
조직 규모 (기준: 1-49인)				
50-299인			0.006	0.015
300-999인			0.015	0.027
1000인 이상			0.024	0.020
노동 조합 (기준: 없음)				
있음			-0.007	0.020
산업 (기준: 광공업)				
건설			-0.021	0.018
도소매			0.011	0.018
숙박, 음식점			0.004	0.023
운수, 통신			0.028	0.025
금융, 부동산, 임대			-0.031	0.031
교육, 의료, 복지, 행정			0.081**	0.028
공공, 민간 서비스			-0.002	0.017
연도			0.001	0.004
상수	1.794***	.003	1.761***	0.027
결정 계수		0.009		0.056
사례 수		803		406

주: * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001.

<표 6> 각종 직업 만족도 변화에 대한 다항 로짓 분석 결과

종속 변수	계수	표준 오차	로그 가능도	자유도	사레수
전반적 직업 만족도 변화			-1,777.860	38	1,805
유지	-0.426**	0.160			
증가	-0.343	0.204			
소득 만족도 변화			-1,870.178	38	1,819
유지	-0.004	0.159			
증가	-0.069	0.193			
일자리 안정성 만족도 변화			-1,881.609	38	1,814
유지	0.010	0.161			
증가	-0.209	0.195			
업무 내용 만족도 변화			-1,820.794	38	1,818
유지	0.334*	0.165			
증가	-0.319	0.220			
근무 환경 만족도 변화			-1,864.254	38	1,817
유지	-0.183	0.158			
증가	-0.295	0.199			
노동 시간 만족도 변화			-1,880.910	38	1,816
유지	-0.242	0.159			
증가	-0.334	0.188			
발전 가능성 만족도 변화			-1,841.870	38	1,816
유지	0.029	0.162			
증가	-0.062	0.198			
인간 관계 만족도 변화			-1,765.487	38	1,811
유지	-0.073	0.167			
증가	-0.366	0.215			
인사 고과 만족도 변화			-1,396.578	38	1,479
유지	-0.110	0.189			
증가	-0.107	0.237			
복지 후생 제도 만족도 변화			-1,473.680	38	1,498
유지	-0.252	0.187			
증가	-0.103	0.222			

주: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$. 각 종속 변수의 기준 범주는 감소임. 계급 변수의 계수와 표준 오차만 제시됨. 계급 변수 외의 독립 변수는 <표 3>과 같음. 인사 고과 만족도 변화와 복지 후생 제도 만족도 변화는 새로운 일자리가 피고용 일자리일 경우의 종속 변수임. 나머지 종속 변수는 새로운 일자리가 자영 또는 피고용 일자리일 경우의 종속 변수임.

V. 맺음말

이 연구는 계급이 일자리 이동 성과에 미치는 영향을 분석하였다. 일자리 이동은 피고용인의 개인적 성취와 사회 경제적 성취를 연결시켜 주는 고리의 역할을 한다는 점에서 중요한 의미를 갖는다. 일자리 이동에 영향을 미치는 개인적, 구조적 속성이 그 동안 연구되어 왔지만, 사회학에서 사회 불평등 현상의 핵심적인 측면으로 간주되어 온 계급 현상이 일자리 이동과 갖는 관계는 그 동안 충분히 연구되어 오지 못했다. 노동 시장이 사회 불평등 현상이 생겨나고 유지되고 변화하는 중요한 사회적 영역이라고 할 때, 이 연구는 계급 현상을 좀더 구체적이고 풍부하게 이해할 수 있는 하나의 계기를 제공할 수도 있을 것이다.

이 연구의 분석 결과는 우선, 기존의 많은 연구가 밝혔듯이, 계급에 따라서 사회 경제적 보상이 상당히 뚜렷하게 달라진다는 점을 밝힌다. 구체적으로, 조직재 또는 기술-학력재를 가진 중간 계급은 이러한 자산을 갖지 못한 노동 계급보다 더 많은 사회 경제적 보상을 얻고 있다. 더 나아가, 일자리 이동이 일어날 때 중간 계급은 새 일자리에서도 여전히 노동 계급보다 더 많은 사회 경제적 보상을 얻고 있다. 이것은 더 많은 사회 경제적 보상을 제공하는 새 일자리를 찾는 과정에서도 중간 계급은 노동 계급보다 더 유리한 위치에 있기 때문에 가능하다. 이때 중간 계급의 유리한 위치는 중간 계급이 기존 일자리에서 더 많은 사회 경제적 보상을 얻었으며, 조직재와 기술-학력재를 갖고 있다는 것이다. 이러한 결과는 계급 구조, 일자리 이동, 그리고 사회 경제적 불평등이라는 현상들 사이의 관계를 두 가지 측면에서 해석할 수 있게 해 준다. 이 두 측면은 일자리 이동은 계급에 따른 사회 경제적 불평등을 유지하는 구체적인 수단의 하나라는 점과 계급은 일자리를 통해 사회 경제적 보상을 극대화하려는 개인의 노력을 제한한다는 점이라고 할 수 있다.

계급과 일자리 이동의 관계를 새롭게 규명한다는 의의를 가짐에도 불구하고, 이 연구는 몇 가지 한계를 갖는다. 첫 번째 한계는 이 연구가 채택하고 있는 계급 개념을 실제 분석에서 충분히 만족스럽게 조작화하지 못했다는 점이다. Wright의 계급 개념이 과연 마르크스적 계급 개념이라고 할 수 있는지, 사회 불평등을 분석하기에 적절한 개념인지에 관한 논란과는 독립적으로, Wright의 계급 개념을 어떻게 정확하게 조작화할 수 있는가 하는 문제가 있을 수 있다. 이 연구에서는 자료의 제약 때문에 Wright의 계급 개념을 충분히 적절하게 조작화하지 못하였다. 다시 말해서, 조직재와 기술-학력재를 적절하게 조작화할 수 있는 정보가 부족하다는 제약 때문에 직업 변수와 학력 변수를 활용해서 계급 개념을 조작화해야 했다. 그런데 직업 분류를 곧 계급 분류로 간주하는 것은 무리한 일일 수 있다. 예를 들어, 직업 범주에 따라 분류된 각종 전문가 집단 중에는 기술-학력재라고 불릴 만한 자산을 실제로는 갖고 있지 못할 수 있는 것이다. 이 연구의 두 번째 한계는, 일자리 이동 성과를 소득 격차의 변화와 각종 직업 만족도의 변화로 구체화하였는데, 개인에게 중요한 사회 경제적 보상은 이 외에도 더 있을 수 있다는 점이다. 특히 직업 만족도와 같은 주관적 측면과 더불어 일자리의 질을 나타내는 다양한 객관적 지표를 개발하여 분석하는 것이 필요할 것이다.

위의 한계를 극복하여 계급이 일자리 이동 성과에 미치는 영향을 좀더 체계적이고 엄밀하게 분

석하는 것이 앞으로 수행해야 할 과제가 될 것이다. 그리고 이러한 과제를 적절하게 수행하기 위해서는 계급 개념과 일자리 이동 성과를 더욱 풍부하고 적절하게 조작화하는 것을 가능하게 하는 실증 자료의 뒷받침이 이루어져야 할 것이다.

참고문헌

- 김성훈 (Kim Sunghoon). 2004. "Effects of Labor Market Structure on Employment Transitions in South Korea." *Development and Society* 33(1): 93-122.
- 신광영. 1994. 『계급과 노동운동의 사회학』. 나남.
- _____. 2004a. 「계급, 성과 일자리 이동」. 『한국사회학』 38(1): 25-50.
- _____. 2004b. 『한국의 계급과 불평등』. 을유문화사.
- 신광영·이성균. 2000. 「IMF 경제위기하에서의 계급과 실업」. 『노동경제논집』 23(S): 155-172.
- 신광영·조돈문·이성균. 2005. 「계급이동과 일자리 이동의 비교사회 연구: 자본주의 시장경제모델의 관점에서」. 『산업노동연구』 11(1): 1-32.
- 양춘. 2005. 『사회계층론 서설』. 민영사.
- 에젤 (Stephen Edgell). 2001. 『계급사회학』. 신행철 옮김. 한울.
- 류재우·박성준. 2003. 「기업근속에 대한 보상과 노동이동」. 『국제경제연구』 9(2): 91-118.
- 이병희. 2005. 「노동이동과 인력개발」. 『노동경제논집』 28(1): 1-28.
- 이성균. 2001. 「경제위기와 노동시장 지위변동: 계급적 지위와 종사상 지위를 중심으로」. 『산업노동연구』 7(2): 67-96.
- 이승렬. 2003. 「기업 내부노동시장」. 이원덕 편. 『한국의 노동: 1987~2002』. 한국노동연구원.
- 정재호·이병희. 2004. 「고용 유연화가 기업의 훈련투자에 미치는 영향」. 『노동정책연구』 4(4): 21-43.
- Roemer, John. 1982. *A General Theory of Exploitation and Class*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Sørensen, Aage B. 2001. "Careers and Employment Relations." pp.295-318 in Ivar Berg and Arne L. Kalleberg (eds.), *Sourcebook of Labor Markets: Evolving Structures and Processes*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.
- Spilerman, Seymour. 1977. "Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement." *The American Journal of Sociology* 83(3): 551-593.
- Wright, Erik Olin. 1979. *Class Structure and Income Determination*. New York: Academic Press.
- _____. 1985. *Classes*. London, New York: Verso.