



노동정책연구

2003. 제3권 제3호 pp. 49~87

© 한국노동연구원

연구논문

내부자(Insiders) 노동시장과 외부자(Outsiders) 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구*

황수경**

이 글에서는 McDonald & Solow(1985)의 분절노동시장론, Lindbeck & Snower(1986)의 내부자-외부자 모형 등 이론적 논의를 토대로 우리나라 노동시장 구조와 문제점을 진단한다. 우리나라 노동시장은 한편에는 지나치게 경직적인 내부자 노동시장과 다른 한편에는 지나치게 유연한 외부자 노동시장이라는 전혀 다른 두 유형의 노동시장이 공존하고 있다. 내부자 노동시장은 대기업 정규직을 중심으로 학력, 연령과 같은 인적 특성에 비중을 두는 보상시스템을 취하는 반면 중소기업, 비정규직과 같은 외부자 노동시장은 직무 특성에 따라 보상이 이루어지는 직무급 체계가 확대되고 있는 것으로 보인다. 노동시장 유연화를 진행시키는 과정에서 우리 기업들은 기능적 유연성이나 임금 유연성을 통한 내부노동시장 체제의 유연화를 피하기보다는 고용조정과 같은 수량적 유연성에 의존하였고 그 결과 내부노동시장의 축소 및 외부자 노동시장의 확대로 귀결되고 있는 것으로 나타나고 있다.

핵심용어 : 내부노동시장, 내부자-외부자 문제, 유연화, 고용관계의 외부화, 임금결정 메커니즘

투고일: 2003년 8월 11일, 심사의뢰일: 8월 26일, 심사완료일: 9월 7일

* 익명의 논평자 두 명 모두가 이 연구가 시의적절한 문제 제기를 하고 있다고 인정하지만 연구 목적을 완전히 달성한 것이 아니라는 지적을 하였고, 이는 필자의 판단과도 일치한다. 추가적인 분석을 필요로 한다는 본 연구의 한계를 인정하여 제목을 탐색적 연구로 수정하였다.

** 한국노동연구원 부연구위원(skhwang@kli.re.kr)

I. 머리말

IMF 경제위기 이후 벌어진 실업대란의 상황에서 노동시장 연구자의 일차적인 관심사는 일자리 창출로 모아졌다. 2000년 실업률이 4% 수준으로 다소 진정되면서 고용의 질, 고용구조에 눈을 돌렸을 때에는 이미 비정규직이 전체 임금근로자의 절반을 넘어 설 만큼 우리나라 노동시장의 고용구조가 왜곡되어 있었다. 비정규직 노동자의 임금수준은 정규직의 50~60%에 머물고 있고 그들 대부분이 건강보험, 산재보험과 같은 각종 사회보장제도의 혜택도 받지 못하고 있는 실정이다.

우리나라 노동시장이 지나치게 경직적이라는 경영계의 주장이 나오면 노동계는 각종 보호로부터 배제되고 사용자의 전횡으로부터 무방비 상태인 중소기업 비정규직 노동자의 예를 들어 기업들이 신자유주의를 표방하면서 우리나라 노동시장이 오히려 지나치게 유연하게 되었다고 공박하였고, 반대로 노동계가 노동자의 고용안정을 위한 제도 확충을 주장하면 경영계는 대기업 정규직 노동자의 예를 들면서 우리나라 고용보호 수준이 높아 노동시장이 지나치게 경직적이라고 강변하였다. 이 같은 대립각은 한 치의 양보도 없이 매 사안마다 충돌하고 있다.

문제는 우리나라 노동시장이 한편에는 지나치게 경직적인 내부자(Insiders) 노동시장과 다른 한편에는 지나치게 유연한 외부자(Outsiders) 노동시장이라는 전혀 다른 두 유형의 노동시장이 공존하고 있다는 사실이다. 노사 양쪽 모두 이러한 이중구조의 실태를 편의적으로 해석하고 있으며 심지어는 정부마저도 원칙을 분명하게 제시하지 못한 채 그때그때 이중적 잣대를 들이대어 혼란만 가중시키고 정책의 신뢰성을 떨어뜨렸다. 참여정부가 들어선 이후 두 차례의 철도 파업, 조흥은행 파업, 두 차례의 화물연대 파업을 대하면서 정부는 철도 및 조흥은행 파업과 화물연대 파업의 성격이 다르다는 점은 전혀 고려하지 않고 모든 사안에 대해서 처음엔 ‘온건-대화’ 기초를 유지하다 다음엔 ‘강경-법대로’의 잣대를 들이대는 식으로 뒤섞인 대응양식을 보여주었던 것이다.

최근 노동시장과 관련한 화두는 단연 ‘유연안정성(flexicurity)’이다. 유연성(flexibility)과 안정성(security)의 조화로운 결합을 의미한다지만, 노동시장의 이중구조를 전제하지 않으면 ‘유연안정성’은 절반쯤 유연하고 절반쯤 안정적인 것으로 잘못 인식되기 쉽다. 어느 부분이 유연성이 결여되어 있고 어느 부분이 안정성이 부족한지에 대한 명확한 현실 인식이 전제되어야 유연성과 안정성이 선순환 메커니즘을 갖기 위한 정책적



목표와 대상이 분명해질 수 있다. 그러나 많은 연구자들 사이에서 회자되고 문제의 심각성도 인지되고 있지만 정작 노동시장 이중구조에 대한 이론적·실증적 연구는 거의 전무하다시피 한 것이 현실이다.

이 글은 우리나라 노동시장의 이중구조 실태와 문제점을 분석하기 위한 이론적 논거를 탐색하고, 「한국노동패널조사(KLIPS)」를 이용해 내부자-외부자의 이중구조에 관한 부분적인 실증근거를 제시할 것이다. 이중구조의 한 축을 이루는 내부자 노동시장은 어떤 사람들로 구성되고 어떤 구조를 취하고 있는지, 이로부터 배제된 외부자 노동시장은 또 어떤 사람들로 구성되고 구조는 어떻게 다른지를 중심으로 살펴볼 것이다. 아울러 지난 5년간 양 노동시장의 상대적 규모 변화와 그 과정에서 어떤 그룹이 외부자로 전락할 가능성이 높아졌는지에 관한 추론을 제시할 것이다.

제Ⅱ장에서는 우리나라 노동시장의 구조 분석을 위해 내부자-외부자 가설을 중심으로 노동시장 이중구조에 관한 이론적 논거들을 살펴본다. 제Ⅲ장에서는 내부자 노동시장과 외부자 노동시장의 존재 가능성과 상대적 규모를 측정하기 위한 연구방법을 소개하고, 제Ⅳ장에서는 그 분석 결과들을 소개한다. 마지막으로 제Ⅴ장에서는 앞서의 분석 결과를 토대로 우리나라 노동시장에서 내부자-외부자 문제의 중요성을 확인하고 이와 관련된 정책적 함의를 모색한다.

Ⅱ. 문제 제기 및 이론적 배경

1. 우리나라 노동시장의 이중구조

최근 들어 내부자-외부자 가설이 주목받기 시작한 것은 대기업 정규직을 중심으로 하는 우리나라의 내부자 노동시장이 강력한 노동조합을 배경으로 독점적 지대를 누리는 반면, 동일한 노동을 하면서도 정규직 노동자의 절반 수준에 불과한 임금을 받고 있고 노동조합에 가입해 제 목소리를 내지도 못하는 비정규 노동자가 크게 증가하였다는 상황인식 때문이다.

통계청의 「경제활동인구조사」에 따르면 2002년 임금근로자 기준으로 남성의 41.2%, 여성의 66.4%가 임시·일용직 등 비정규 고용형태를 취하고 있는 것으로 나타나고 있고, 이들 비정규직의 평균임금 수준은 정규직의 50~60%에 불과하다. 남재량·김태기(2001)는 「경제활동인구조사」를 패널자료로 구축하여 동태분석을 시도한 결과 비정규

직에서 정규직으로 이행한 확률이 분석 기간 내내(1993~1999년) 2%에도 미치지 못하고 대부분은 ‘비정규직 → 비경제활동인구, 실업 → 비정규직’이라는 일종의 폐쇄회로 속을 전전하고 있다고 분석하였다. 이는 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장 간의 분절구조를 의심할 만한 충분한 징후라 할 수 있다.

우리나라 정규직 노동시장은 성, 연령, 학력을 기준으로 하는 신규채용 방식, 호봉제를 근간으로 하는 연공적 임금체계, 내부 승진을 통한 인력관리, 종신고용 등 ‘사람’이 관리 대상인 전통적인 내부노동시장(internal labor market) 체제로 운영되고 있다고 보여진다. 반면에 비정규직 노동시장은 진입과 퇴출이 빈번하고 기업간 이동을 통해 경력이 축적되며 연공급이 아닌 직무급의 보상 체계를 갖는 것처럼 보인다. 즉 ‘사람’이 아닌 ‘직무’가 직접적인 관리 대상이 된다. 이런 의미에서, 전자는 일본식 인사관리 시스템과 유사하며¹⁾ 후자는 미국식 인사관리 시스템에 보다 근접한 것으로 판단된다. 우리나라 노동시장은 이처럼 한편에는 지나치게 경직적인 노동시장과 다른 한편은 지나치게 유연한 두 가지 전혀 다른 유형의 노동시장이 공존하고 있는 것이다.

우리나라에서 내부노동시장의 초기적 형성은 일본을 모방한 1970~80년대 산업화 과정으로 거슬러 올라간다. 그러나 1980년대까지 일부 직군에 한정되어 운영되던 내부노동시장 체제는 1980년대 말부터 민주화의 물결을 타고 전 직급으로 확산되고 생활급과 단일호봉제를 통한 임금의 연공적 성격이 더욱 강화되었다. 노동조합은 과거 사용자의 일방적인 기업 운영에도 제동을 걸고 고용보장은 물론 직무배치 및 이동 등에 대해서도 일정한 영향력을 행사하였다. 1990년대 이후 우리나라 내부노동시장은 유연화를 추구하던 전 세계적 추세와는 정반대로 임금경직성, 기능적 경직성, 수량적 경직성을 강화하는 방향으로 선회하였던 것이다.

IMF 경제위기를 거치면서 기존 내부노동시장 체제의 경직성에서 오는 비효율이 증폭됨에 따라 기업은 기존 시스템에 일정 정도 수정을 피하지 않으면 안 되었다(표 1). 그러나 유연성 확대를 위해 우리 기업들이 주로 선택한 방식은 기능적 유연성이나 임금유연성 제고가 아닌 고용관계의 외부화(externalization)를 통한 수량적 유연성 확보였다고 할 수 있다. 한국노동연구원의 「사업체패널조사」에 따르면 100~299인 사업체의 11.4%, 300~999인 사업체의 25.8%, 1,000인 사업체의 23.0%가 비정규직 대체를 실시한 것으로 나타나고 있다(정인수 외, 2003). 기업들이 유연화를 추구하는 과정에서

1) 우리나라 기업 내부노동시장은 형식적으로는 일본의 내부노동시장 시스템과 유사하지만, 기능적 유연화를 통해 근속에 따른 고생산성-고임금 연계를 추구한 일본 시스템과는 달리 기능적 유연화 없이 독점적 지대를 통한 고임금 배분에 열중했다는 점에서 내용적으로 반드시 일치한다고 할 수는 없다(Koike, 1987; 조우현·황수경, 1993).



<표 1> 채용 방식 및 인력활용 방식의 변화

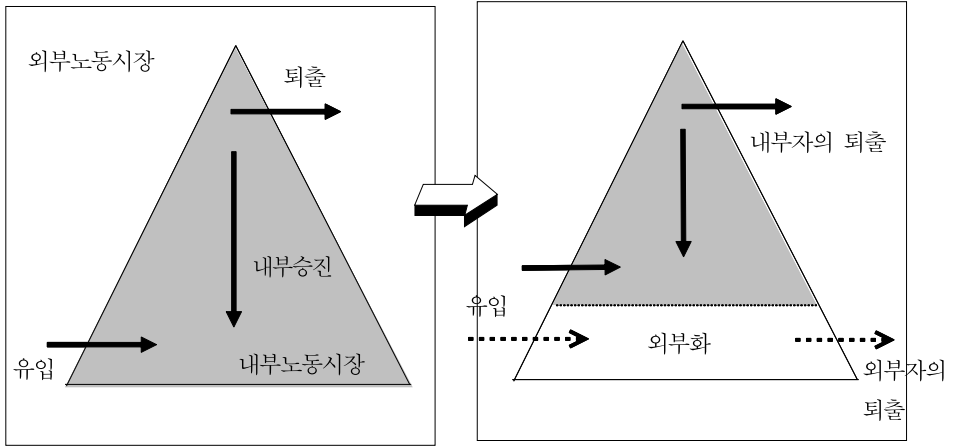
인력활용 방식	정규직 사원 중심	<-----	반반	----->	유연한 고용형태 활용
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
경제위기 이전	40.7	18.7	28.0	6.6	6.0
현재 상태	38.1	16.7	27.3	10.7	7.1
고용계약 기간	희망할 때까지 근무	<-----	반반	----->	계약기간 명시/재계약
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
경제위기 이전	44.1	15.4	27.3	5.5	7.7
현재 상태	41.5	12.9	26.9	9.1	9.7
신규채용 방식	비경력·신규 학졸자 선호	<-----	반반	----->	경력사원 선호
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
경제위기 이전	10.9	9.7	53.7	14.5	11.2
현재 상태	9.2	9.5	49.8	18.0	13.4
결원충원 방식	내부승진 중심	<-----	반반	----->	외부에서 충원
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
경제위기 이전	9.9	7.8	39.8	18.8	23.7
현재 상태	9.2	8.4	37.0	20.3	25.1

자료 : 한국노동연구원, 『제1차 사업체패널조사』, 원자료. 정인수 외(2003), 41쪽과 54쪽에서 재인용.

기능적 유연성이나 임금유연성 확보보다는 고용관계의 외부화를 통한 수량적 유연성 확보를 선택하였을 때 발생할 수 있는 가장 큰 문제점은 내부노동시장의 경직성이 개선되기보다는 경직성은 유지된 채 점차 내부노동시장 자체의 폐쇄와 축소가 진행된다는 것이다. 이러한 내부노동시장의 축소 과정을 묘사한 것이 [그림 1]이다.

공공부문, 대기업 근로자 등 내부노동시장에 이미 안착한 내부자들은 강력한 교섭력을 통해 기존 시스템의 고수를 요구한다. 그러나 그 결과는, 그들이 의도했던 안 했든, 고용의 외부화와 구조적 실업 증대로 이어지고, 더 나아가 외부노동시장에서의 노동공급 증대로 외부자들의 고용여건은 더욱 열악해질 개연성이 크다. 이처럼 내부노동시장의 축소와 내부자와 외부자 간의 격차가 심화되는 과정에 대한 정확한 이해 없이는 경제 주체인 노사 양측, 그리고 정부 역시 우리나라 노동시장 구조의 건강성을 회복하기 위한 올바른 해법을 제시할 수 없을 것이다.

[그림 1] 고용 외부화와 내부노동시장의 축소



2. 노동시장 분절과 내부자-외부자 문제(Insider-Outer Problem)

노동시장 이중구조에 관한 논의는 제도학과 경제학자인 Doeringer & Piore(1971)가 외부의 노동시장으로부터 독립적으로 운영되는 기업 내부노동시장(internal labor market)에 주목하기 시작하면서 비롯되었다. 내부노동시장이란 일반적으로 임금과 같은 노동의 가격 결정과 채용, 직무 배치, 승진과 같은 고용 결정이 일반적인 시장에 의해서 결정되기보다는 기업 내의 일련의 관리 규칙에 의해서 결정되는 구조화된 고용 관계를 의미하는 것으로 파악된다(Doeringer & Piore, 1971; Osterman, 1984).

내부노동시장의 경제적 합리성에 대해서는 장기적인 고용관계와 연공적 임금체계를 전제로 노동자들의 기업특수적 숙련형성을 가능하게 한다는 이연임금론(delayed compensation contract)적 견해(Williamson, 1985; Koike, 1987)와 기업의 독점적 이윤을 바탕으로 우수 인력을 선점하고 임금을 시장임금보다 높은 수준으로 유지함으로써 노동자의 자발적인 노력과 지속적인 고용관계를 유도한다는 효율임금론(efficiency wages)적 견해(Weiss, 1980; Shapiro & Stiglitz, 1984) 등에 의해서 설명된다.

그러나 다른 측면에서 보면 외부 시장과의 경쟁으로부터 보호되는 내부노동시장의 존재는 이중노동시장(dual labor market) 혹은 분절노동시장(segmented labor market)의 존재를 시사한다(Osterman, 1975; Cain, 1976; Dickinson & Lang, 1984). 내부노동시장이 일단의 노동자 그룹에 대해서 기업 내부의 관리체계에 의해 시장경쟁으로부



터 체계적으로 보호하는 과정에서 이로부터 배제된 노동자는 설사 동일한 자질을 가진 노동자라 하더라도 2차 노동시장에 편입되어 1차 노동시장으로의 이동에 제약을 받고 상대적으로 낮은 임금, 불안정한 고용 상황을 감수해야 하는 상황으로 귀결되기 때문이다. 더욱이 고임금, 양호한 근로조건, 높은 고용 안정성을 제공하는 1차 노동시장은 종종 주력 노동력층으로 간주되는 25~40세 남성 노동자를 중심으로 내부노동시장 체제에 의해 유지되고 여성, 고령자를 비롯한 여타의 취약계층 노동자는 2차 노동시장에서 주변적 고용에 내몰리게 되는 상황이 발생하기 때문에 성, 인종 등에 의한 차별 이론과 결합된 소수자(minority) 연구에서 이 같은 구조주의적 견해가 광범위하게 받아들여진다(Bergmann, 1974; Canoy & Rumberger, 1980).

기업이라는 미시적 시각에서 보면 내부노동시장은 나름대로의 정합성을 갖는다. 이 연임금론과 효율임금론은 논리적 선후관계만 다를 뿐 내부노동시장에서의 고임금과 고생산성 간의 연관관계를 인정한다. 전자는 장기적 고용관계를 묵시적 계약으로 하여 근로자는 기업특수적 숙련을 증대시키고 이에 대한 보상으로 기업이 고임금을 제공한다. 후자는 기업이 고임금을 제공함으로써 노동자의 고생산성을 유도하고 결과적으로 장기 고용이 이루어진다는 설명이다.

그러나 기업의 틀을 뛰어넘어 거시경제적 관점에서 보면 내부노동시장의 존재는 임금의 하방경직성을 초래하여 비자발적 실업을 만들어내는 가장 중요한 원인으로 지적되고 있다(Shapiro & Stiglitz, 1984; McDonald & Solow, 1985). 불경기에도 임금이 시장청산 임금보다 높은 수준에서 하방경직적이어서 비자발적 실업을 만들어내는 이유는 대체로 다음과 같이 요약될 수 있다.

첫째, 강력한 노동조합이 존재하는 경우 노동조합은 임금을 내리기보다는 교섭을 통해 연공서열에 의한 일정량의 해고를 받아들인다.

둘째, 내부노동시장이 있을 때, 일괄적인 임금 삭감이 발생하면 오히려 우수한 노동자일수록 기업특수적 인적자본에 대한 투자 유인이 줄고 이직할 가능성이 높기 때문에 일괄적인 임금 삭감보다는 기업은 신참자를 우선 해고하는 것을 선호한다.

셋째, 기업이 이연임금제를 취하고 있다면, 경기 수축을 이유로 장기 고용계약 관계에 있는 노동자들의 임금을 낮추는 것이 가능하지 않아 실제 임금과 시장청산 임금 간에 불일치가 발생한다.

넷째, 기업이 효율임금을 추구한다면, 임금 수준은 우수한 노동자를 선발하기 위한 선별장치(screening device)로 간주되기 때문에 굳이 임금을 낮추어 낮은 임금에서라도 일하기를 희망하지만 상대적으로 자질이 떨어지는 노동자를 받아들일 의사가 없다.

다섯째, 내부노동시장의 구성원인 내부자들(insiders)은 자신들의 임금 수준을 유지하

기 위해 신규자에 대한 진입장벽을 치고 고용 기회를 제약하려고 하는 반면 외부자들(outsiders)은 임금 수준이 낮아지더라도 자신들에게 고용 기회가 확대되기를 희망하기 때문에 내부자-외부자 간에 이해충돌이 발생한다. 기업이 내부자를 외부자로 교체하는 데는 많은 비용이 소요되고 더욱이 일정한 파워를 가지고 있는 내부자들의 역할에 따라서는 신규자의 진입비용을 일정 정도까지 높일 수 있기 때문에 내부자들의 임금이 시장청산 임금 수준 이상에서 유지될 수 있다.

이상에서 열거한 사항들에서 공통적으로 발견되는 것은 내부노동시장의 존재와 기업과 내부자(또는 내부자를 대변하는 노동조합)의 이해관계이다. 그러나 외부자의 이해는 반영되지 못하고 결과적으로 일부는 비자발적 실업자로 남게 되는 상황이 발생한다. 이 경우 외부자는 내부자들과의 생산성 격차만큼 더 적게 받기를 희망한다 하더라도 일자리를 잡을 수가 없다는 측면에서 차별(discrimination)에 직면한다.

기업과 내부자들의 묵시적 합의가 높은 생산성의 전제가 되어 경제적 합리성을 가진다면 경제 전체의 손실은 상대적으로 덜할 것이라고 판단할 수 있다. 그러나 마지막에서 언급된 내부자-외부자 가설에 따르면 내부자의 고임금이 생산성과 연계되지 않을 수 있음을 시사한다. 비대칭적 정보하에서 기업이 모든 경제적 파워를 가지고 임금과 고용 수준을 결정한다고 가정하는 효율임금가설과는 달리, 내부자들이 노동조합을 통해 임금 결정에 일정 정도 영향력을 행사하여 공급독점적 이익을 꾀한다면 기업과 내부자의 합의에 의한 고임금은 생산성과 무관하게 사회적 비용만 증가시켜 경제 전체로 엄청난 손실을 가져올 수 있기 때문이다(McDonald & Solow, 1985; Lindbeck & Snower, 1986).

Lindbeck & Snower(1986, 1988)에서 제시된 내부자-외부자 가설의 논거에 대해서 좀더 자세히 살펴보자. Lindbeck & Snower는 비자발적 실업이 존재하는 상황에서 내부자의 독점적 이익이 가능한 이유는 내부자의 노동이동에 따른 비용(labor turnover costs: LTCs) 때문이라고 설명한다. LTCs는 다음과 같은 세 가지 비용으로 구성된다.

- ① 내부자의 해고비용과 외부자의 채용비용
- ② 내부자가 신규 진입자(Entrants)와의 협력을 포기할 때 드는 비용
- ③ 내부자의 외부자로의 교체가 작업 노력에 미치는 부작용에 따른 묵시적 비용

우선, 채용과 해고 비용의 존재로 인한 비자발적 실업의 가능성을 살펴보자. 채용 및 해고 비용에는 선발비용, 탐색비용 등과 같이 불가피한(indispensable) 비용도 있지만 분할비용과 같이 생산과 직접 관련이 없는 불필요한(dispensible) 비용도 있다. 노동시장에는 내부자(Insiders) - 신규자(Entrants) - 외부자(Outsiders)라는 세 그룹의 노동자가 존재하는데, 모든 노동이 동질적(homogeneous)이라고 가정할 때, 내부자의 임금



은 신규자 임금에 해고비용만큼을 더한 수준에서 결정되고 신규자의 임금은 외부자의 의중임금(=시장청산 임금)에 채용비용을 더한 범위 내에서 결정되기 때문에 시장에서 총노동수요는 언제나 총노동공급보다 적어지게 된다. I/E/O의 노동(능력)이 모두 동일하다는 가정을 완화하더라도, 비자발적 실업은 현재의 임금 수준이 그 능력 차를 기업에게 보상해 줄 수 있도록 충분히 낮아질 수 없는 상태라면 발생한다. 즉 I/O간 생산성 격차가 내부자 임금과 외부자 의중임금 간의 격차보다 작다면 그때의 외부자는 비자발적 실업자로 간주되며 채용과 해고비용이 존재하는 한 비자발적 실업자는 존재하게 된다.

두 번째로 내부자가 신규자와의 협력을 포기할 때 드는 비용이 어떻게 비자발적 실업을 만들 수 있는지의 논거를 살펴보자. 내부자는 신규자와의 ‘협력(cooperation)’ 또는 ‘괴롭힘(harassment)’을 통해서 신규자의 생산성에 영향을 미칠 수 있기 때문에 이로부터 내부자의 지대가 발생할 수 있다. 즉 기업은 내부자가 ‘괴롭힘’을 통해 신규자의 기회비용을 높일 수 있다는 사실을 알기 때문에 임금교섭 과정에서 내부자의 임금이 외부자와의 생산성 격차를 초과하는 수준에서 결정되는 것을 묵인하게 되고 이러한 합의가 노동시장에서 비자발적 실업을 만들어낸다.

세 번째로 내부자를 외부자로 교체하는 것도 남아 있는 노동자들의 작업 노력(effort)에 부정적인 영향을 미쳐 목시적 손실이 발생하게 되는데, 이러한 비용 역시 비자발적 실업을 초래하는 원인이 될 수 있다. 기업은 임금 수준에 맞추어 컷-오프(cut-off) 생산성을 높일 수 있겠지만 컷-오프 생산성을 높이고자 하면 노동이동률이 증가하는 부작용이 발생한다. 노동이동률이 증가하는 것은 노동자의 작업 노력에 대해서 소득효과와 대체효과를 가지는데, 소득효과는 노동자가 해고를 피하기 위해 노력을 증가시키는 것이고 대체효과는 해고 가능성이 높아지기 때문에 자신의 노력에 대한 보상을 받을 가능성이 줄어든다는 점을 감안하여 노력을 덜하게 된다는 것을 의미한다. 일반적으로 대체효과가 소득효과보다 크기 때문에 내부자는 지대를 갖게 되고 외부자에서는 비자발적 실업이 발생한다.

마지막으로, 노동조합이 조합원인 내부자의 이해를 대변하는 것을 일차적인 목표로 활동한다면 노동조합은 앞서 언급한 비용을 증대시키거나 그 효과성을 높임으로써 내부자의 지대를 키울 수 있다. 이에 추가하여 강한 교섭력을 가진 노동조합이라면 교섭력을 바탕으로 다른 지대 발생 수단을 강구하는 것도 가능하다. 예컨대, 생산물시장에서 독과점적 지위를 누리는 기업이라면 노동조합은 이러한 독점적 이윤의 나눠먹기를 요구할 것이고 이는 비자발적 실업의 발생을 촉진시키는 결과를 초래하게 된다.

요약하면, 내부자와 외부자 간의 이해가 충돌하고 내부자가 교섭력을 갖고 있다고

할 때, 내부자의 임금은 시장청산 수준보다 높은 수준에서 결정되고 이에 따라 외부자는 현재의 임금 수준보다 낮은 임금에서 일하기를 희망한다 하더라도 실업상태에 머무를 수밖에 없다. 이런 상황에서는 내부자의 임금 수준이 생산성과 괴리되는 비효율만 발생시키는 것이 아니라 일시적인 수요충격이 있을 때조차 고용에는 영구적인 충격을 미치는 이른바 ‘히스테리시스 현상(hysteresis phenomenon)’의 주된 원인으로 지적되기도 한다(Drazon, 1994).

내부자-외부자 문제의 우려는 고용 측면에서만 제기되는 것은 아니다. 내부자-외부자 간의 근로조건 격차 심화, 고용관계 외부화(externalization)를 통한 외부자 노동시장의 확대 등 다양한 측면에서 부작용을 파생시킨다. 일찍이 Bergmann(1974)의 과밀가설(crowding hypothesis)²⁾을 비롯해서, 분절노동시장론자들은 노동시장의 이중구조 자체가 2차 노동시장의 근로조건을 더욱 악화시켜 분절된 노동시장간의 격차를 더욱 확대시킨다고 지적하였다. 게다가 1차 부문의 고용이 고정되어 있고 대부분의 노동자들이 1차 부문에서 일하기를 선호한다고 하면 대기자들에게는 진입비용(costs of entry)이 발생하여 진입비용만큼 2차 부문에서의 임금을 디스카운트하는 효과가 발생한다³⁾.

분절노동시장에 기초한 내부자-외부자 가설은 실업 문제를 설명하는 것 이외에도 고용관계의 외부화를 통한 비정규 노동의 확대를 설명하는 데에도 설득력이 있어 보인다. 1차 부문에서 강한 교섭력을 가진 노동조합이 존재한다면 내부자 노동시장에서는 생산성 이상의 높은 임금 수준이 유지될 수 있다. 기업은 내부자들의 생산성 이상의 높은 임금에 합의하지만 대신 내부자의 반발을 회피하는 방식으로 내부자의 수를 줄이고자 한다. 내부노동시장의 경직성으로 인한 비효율을 최소화하기 위해 인원수 조정, 정규근로자 신규 채용 억제, 명예퇴직 및 조기퇴직 등 다양한 형태로 정규직 인력 축소를 꾀하고 더 나아가 내부노동시장에 편입되지 못한 노동을 중심으로 비정규화, 아웃소싱과 같은 고용관계의 외부화로 대응하게 된다(Cordova, 1986; Barker & Christensen, 1998). 신규자의 1차 부문 진입은 점점 어려워지고 2차 부문은 더욱 확대되고 경쟁적이 된다. 이에 따라 2차 부문의 임금 수준은 더 떨어지고 양 부문간 임금격차는 더욱 확대되는 상황으로 이어진다는 설명이다.

2) Bergmann(1974)는 노동시장이 남성 직종 중심의 1차 노동시장과 여성 직종 중심의 2차 노동시장이라는 이중구조가 존재하는 상황에서, 여성들이 남성 직종(1차 노동시장)으로의 진입이 제한됨에 따라 여성 직종(2차 노동시장)으로 과도하게 몰리고 그 결과 여성 직종에서의 노동의 초과공급이 발생해 이들 직종에서의 임금을 초과공급이 없었다면 가능했을 임금 수준보다도 더 낮추는 결과를 초래하여 성별 임금격차를 증가시킨다고 주장하였다.

3) 이는 대기실업으로 인한 국민경제적 비효율로도 간주될 수 있다.



Ⅲ. 연구 가설

1. 내부자-외부자 가설의 적용 가능성과 예측

우리나라에서 1990년대 중반 이후로 노동시장 구조에 관한 실증연구는 거의 자취를 감추었다. 1980년대와 1990년대 초반까지 활발하게 이루어졌던 노동시장 구조론적 분석은 1990년대 중반 이후 급격하게 악화되는 고용 상황을 배경으로 거의 주목을 받지 못하였다. 이 글을 통해 필자는 내부자-외부자 가설을 채용하여 우리나라 노동시장 구조를 분석할 수 있는지에 대해 몇 가지 판단 근거를 제시하고자 한다.

가장 기본적인 의문은 우리나라 노동시장에 과연 내부자와 외부자가 존재하는가 하는 점이다. 그리고 존재한다면 누가 내부자이고 누가 외부자인가? 내부자-외부자 가설에서 내부자는 노동이동비용(LTCs)에 의해 보호되고 있고 이를 기반으로 사용자와의 관계에서 일정한 교섭력(bargaining power)을 행사한다는 것을 가장 큰 특징으로 한다. 기업 내부노동시장이 존재하는 경우 혹은 노동조합이 존재하는 경우가 이에 해당한다. 따라서 실증분석에서 내부노동시장체제에 편입되어 있을 내부자와 경쟁적 시장 상황에 놓여져 있을 외부자는 다양한 방식으로 정의될 수 있다. 기업 규모를 이용한 대기업(공공부문 포함)-중소기업의 구분, 정규직-비정규직의 구분⁴⁾, 조합원-비조합원의 구분 등이 그 대표적인 예이다. 보다 구체적으로 기업 내부노동시장 체계 속에 편입되어 있을 가능성이 높은 대기업 정규직과 기타 근로자의 구분으로도 내부자-외부자를 정의할 수 있을 것이다.

내부자와 외부자가 이와 같이 정의될 때, 다음으로 해결해야 될 과제는 내부자 노동시장과 외부자 노동시장 간에 분절이 존재하는가 하는 것이다. 노동시장의 분절구조는 통상 두 가지 기준에 의해 실증적으로 뒷받침되는데, 하나는 노동이동 가능성을 통한 분석이고 다른 하나는 임금결정 메커니즘의 상이성에 주목하는 것이다. 전자의 접근방

4) KLIPS를 이용한 비정규직의 다양한 조작적 정의에 대해서는 부록에서 상세히 소개되고 있다. 본 분석에는 동일한 기준을 적용하여 시계열적으로 일관된 비정규직 개념을 찾기 위해, 1~5차년도 자료 중에서 비정규직 관련한 공통설문을 추려내어 ① 종사상 지위 구분에 따른 비상용직, ② 스스로 비정규직이라고 판단하고 있는 자, ③ 1년 미만의 단기계약직, ④ 시간제 근로자, ⑤ 무소속 근로자의 다섯 가지 조건 중 하나라도 해당되면 비정규직의 범주에 포함시켰다. 이러한 포괄적인 정의에 따라 정의된 비정규직의 규모는 <부표 4>와 같다.

식에 해당하는 논의로는 정규직 - 비정규직 간의 노동이동을 분석한 가교(bridge) - 함정(trap) 논쟁으로 대표된다. 앞서 소개한 남재량·김태기(2001)는 패널자료로 구축된 「경제활동인구조사」를 통해, 그리고 한준·장지연(2000)⁵⁾은 한국노동패널(KLIPS)의 직업력 자료를 이용한 사건계열분석(event sequence analysis)을 통해 양 노동시장간에 노동이동에 상당한 제약이 있다고 분석하여 함정가설에 무게를 실었다.

이 글에서는 임금함수 추정을 통해 임금결정 메커니즘을 비교함으로써 내부자 노동시장과 외부자 노동시장의 구조적 차이를 살펴보고자 한다. 내부자 노동시장이 일자리의 특성보다는 성, 연령, 학력 등 인적 특성에 기초한 ‘사람’ 관리를 하고 있고 반면에 임금이 노동시장에 의해서 결정되기보다는 기업의 내부 상황에 의해 영향을 받고 연공서열적 특성이 크다면 생산성과 임금 간의 괴리가 확대될 개연성은 그만큼 높고 더욱이 이런 상황에서 노동조합이 강력한 교섭력을 가진다면 LTCs는 매우 높을 것으로 예측할 수 있다. 내부자 노동시장에 진입하지 못한 외부자의 경우에는 반대로 매우 경쟁적인 노동시장 상황에 처해 있을 것이므로 산업, 직업과 같은 일자리 혹은 직무 특성에 의해 임금이 결정되는 메커니즘을 가질 것이다.

한편 내부자 - 외부자 가설에 따르면, 내부자와 외부자 간의 이해가 충돌할 때 내부자인 기존 내부노동시장 구성원들은 내부노동시장 유연화로 인한 자신들의 기득권 침해보다는 상대적으로 신규자의 진입 억제를 묵인하는 방향으로 의사결정을 할 가능성이 높다는 것을 시사한다. 우리나라 노동조합은 비록 조직률은 10% 수준에 불과하지만 기업별 구조를 채택하고 있고 철저하게 내부자를 대표하는 전투적 조합주의를 표방하고 있다. 대부분 비정규직을 조직 대상에 포함하지 않음은 물론이다. 게다가 유노조 대기업이 직면한 생산물시장은 경쟁이 제한된 독과점적 상황이 유지되고 있어 지대창출(rent-seeking)이 용이한 구조로 되어 있다. 이런 조건하에서는, 비록 우리나라가 해고 제한과 같은 고용보호 입법은 매우 엄격하지만 여타 합법적인 수단에 의해 실질적으로는 내부노동시장의 축소를 부추기는 효과를 초래했을 것으로 예상된다. 이는 내부자 노동시장 규모 변화를 통해 추론해 볼 수 있을 것이다.

마지막으로 내부자 - 외부자 가설에 따르면 이미 정규직 노동시장에 안착한 소수 내부자를 제외한 노동시장 신규 진입자의 정규직 입직구가 더욱 좁아져 이들을 비정규직 노동시장으로 내모는 구조적 메커니즘으로도 작용할 수 있음이 예견된다. 우리나라의 경우 기존의 내부노동시장이 성인 남자를 중심으로 형성되어 있고⁶⁾ 최근 들어 여성의

5) 한준·장지연(2000)은 사건계열분석을 통해 우리나라 비정규 노동이 차지하는 전형적인 위치는 첫째, 정규직 근로를 하다가 이를 더 이상 연장하지 못하는 사람들이 가게 되는 길이며, 둘째, 전 생애를 통해 일관되게 지속되는 고용형태라고 결론짓고 있다.



경제활동 참가가 크게 증가하고 있기 때문에, 내부자-외부자의 분절구조는 비정규 고용의 여성화(feminization of non-regular work)를 더욱 촉진시킬 공산이 크다.⁷⁾ 이러한 논리는 청년층, 고령층에 대해서도 동일하게 적용된다. 따라서 내부자 노동시장의 규모가 축소되는 과정에서 특히 이들 노동시장 신규 진입자 그룹이 외부자 노동시장에 노출될 가능성이 그만큼 높아졌을 것으로 판단된다. 이를 검토하기 위해서 인적 특성에 따라 성별·연령별 코호트(cohort)로 나누어 로짓모형을 추정할 것이다. 추정 결과로부터 상대확률(odds ratio) 혹은 상대위험도(relative risk)를 추출하면 내부자(혹은 외부자)로의 진입 기회가 각 코호트별로 어떻게 변해 왔는지를 살펴볼 수 있을 것이다.

2. 분석 자료

본 연구의 실증분석에는 「한국노동패널조사(KLIPS)」 1~5차 원자료가 사용되었다. KLIPS는 1998년 5,000가구에 대한 1차 조사를 시작으로 현재 5차 조사까지 자료로 제공되고 있다. KLIPS는 비정규직 여부를 판별할 수 있는 다양한 설문문을 비롯하여 기업 유형, 기업 규모, 노조 유무, 조합원 여부와 같이 다른 자료에서 쉽게 포착되지 않는 정보를 함께 제공하고 있어 임금함수 추정이나 비정규직 결정확률 추정시 매우 유용하다.⁸⁾ 아울러 2003년에는 1~5차 자료에 대해 가중치를 제공함으로써 모수 추정에도 활용될 수 있게 되었다. 본 분석에는 1~5차년도 개인의 횡단면 가중치가 사용되었다.⁹⁾

표본을 임금근로자에 한정하면 각 연도별로 약 4,000명 정도가 표본에 포함된다. 표본의 주요 특성은 <표 2>에 수록하였다.

- 6) 성별 역할구조가 존재할 때, 일반적으로 내부노동시장은 장기 고용계약을 전제로 하기 때문에 기업은 결혼과 출산으로 인해 기업에서 중도이탈할 가능성이 높은 여성을 채용하여 훈련시키는 것을 기피한다. 따라서 기업특수적 훈련을 동반하는 견고한 내부노동시장 체계는 여성에게는 구조적 장벽으로 작용할 수 있다(Ono & Rebick, 2002).
- 7) 이해경·장혜경(1997)은 여성의 경제활동참여 증대가 중소기업 위주의 산업구조를 갖고 있는 대만에서는 정규직으로의 흡수로 나타난 데 반해 대기업 내부노동시장이 완고한 일본에서는 비정규직 중심으로 이루어졌음을 밝히고 있다.
- 8) KLIPS가 패널조사이기 때문에 일자리 변동과 같은 동태분석도 가능하지만, 본 연구에서는 직접적으로 이용되지 않았다. 동태분석은 추후 과제로 남긴다.
- 9) 가중치 부여방식과 사용법에 대해서는 한국노동연구원의 「매월노동동향」, 2003년 8월호 참조.

〈표 2〉 1-5차 패널자료의 임금근로자 표본 : 1998~2002

	1차 (1998)	2차 (1998)	3차 (2000)	4차 (2001)	5차 (2002)
표본수 (명)	4,012	3,957	3,726	3,818	3,975
여성비 (%)	37.0	40.1	39.1	39.8	40.1
평균 연령 (세)	37.2	37.3	37.4	37.7	38.5
평균 교육연수 (년)	12.1	12.0	12.1	12.2	13.1
평균 근속연수 (년)	5.9	4.9	5.1	5.0	5.2
월평균 임금 (만원)	111.2	103.4	109.5	121.1	131.6

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 1~5차 원자료.

IV. 분석 결과

1. 내부자 규모 및 변화 추이

<표 3>은 내부자를 기업 규모, 노조 유무, 조합원 여부, 정규직 여부 등을 기준으로 구분하여 규모를 추정한 결과이다. 5차 조사인 2002년을 살펴보면, 대기업 노동자는 전체의 26.3%를 차지하고 있고, 유노조기업 종사자와 조합원 비율은 임금근로자 대비 각각 18.0%와 10.2%에 머물고 있다. 비정규직은 31.2%로 추정되어 정규직의 규모는 68.8%를 기록하였다. 내부자의 가장 직접적인 지표인 대기업(공공부문 포함) 정규직에 한정하면 우리나라 노동시장에서 내부자의 규모는 전체 임금근로자의 21.9%로 파악된다고 할 수 있다. 지난 5년간 평균적으로 여성의 약 20%, 남성의 약 30%가 여기에 해당된다. 여성의 경우 남성에 비해 전반적으로 내부자 비율이 낮는데, 특히 노조가 있는 기업에 종사하거나 조합원인 경우가 매우 드문 것으로 확인되고 있다.

지난 5년간의 추이를 살펴보면, 1차 조사 연도인 1998년에는 내부자의 규모가 27.5% 수준이었으나 2002년에 이 비율이 21.9%로 줄어든 것을 알 수 있다. 여성과 남성에서 모두 내부자의 규모는 줄어드는 추세를 보이고 있다. 또한 정규직을 제외하면, 대기업, 유노조 기업, 조합원 등 다양한 내부자의 측면을 보여주는 지표들 모두에서 내부자의 감소 추세가 뚜렷하게 관찰된다. 이는 사회 전체적으로 우량 일자리가 그만큼 줄어들었음을 의미하는 것이기도 하다.



〈표 3〉 1~5차 패널자료를 이용한 내부자의 규모와 변화 추이 : 1998~2002

(단위: %)

기 준		1차 (1998)	2차 (1998)	3차 (2000)	4차 (2001)	5차 (2002)
전 체	대기업	33.0	31.6	30.6	27.4	26.3
	유노조기업	23.4	19.7	21.2	19.5	18.2
	조합원	14.9	11.9	13.5	11.7	10.2
	정규직	69.6	65.4	72.3	69.1	68.8
	대기업 정규직	27.5	24.3	25.5	22.4	21.9
남성	대기업	35.8	34.1	32.7	28.4	28.0
	유노조기업	27.9	23.8	25.1	23.1	21.9
	조합원	18.5	15.3	16.7	14.7	12.6
	정규직	75.1	72.1	76.4	74.9	73.5
	대기업 정규직	31.8	29.1	28.8	24.8	24.6
여성	대기업	28.1	27.8	27.3	26.0	23.7
	유노조기업	15.8	13.6	15.2	14.3	12.7
	조합원	8.7	6.9	8.4	7.3	6.7
	정규직	60.4	55.3	66.0	60.4	61.9
	대기업 정규직	20.1	17.3	20.4	18.8	18.0

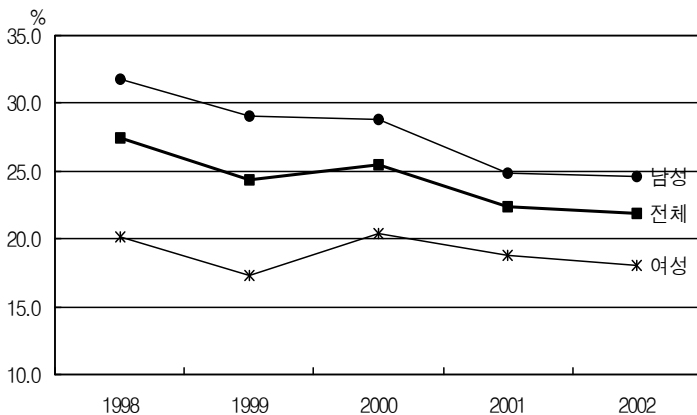
주: 1) 분석에는 1~5차년도 개인의 횡단면 가중치가 사용됨.

2) 대기업은 종업원 규모가 300인 이상인 사업체와 공공부문을 포함함.

3) 정규직은 앞의 주 4에서 정의된 비정규직이 아닌 자임.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 1~5차 원자료.

〔그림 2〕 내부자 규모의 변화 추이



<표 4>는 각 구분 기준에 따라 내부자와 외부자 간의 연령, 교육연수, 근속연수와 같은 인적 속성 및 월평균 임금의 격차를 보여주고 있다. 전반적으로 외부자에서 연령은 높고 교육 수준은 낮은 것으로 나타나고 있다. 지난 5년에 걸쳐 연령 격차에서는 뚜렷한 추세적 변화를 발견할 수 없었지만 교육 수준 격차는 최근에 오히려 뚜렷하게 줄어들고 있다. 상대적으로 고학력자에게까지 외부화가 진전되고 있음을 알 수 있다. 한편 근속연수는 내부자에서 현저히 높게 나타나며 최근에 오히려 근속연수 격차가 더욱 심해지고 있는 것으로 나타난다. 이는 노동시장 신규 진입자가 내부자에 편입되지 못하고 외부자로 물리게 됨으로써 나타난 결과로 보여진다. 여기에는 물론 외부자의 노동이동이 내부자에 비해 빈번하여 발생한 효과도 중첩되어 있을 것이다.

내부자- 외부자 간의 월평균 임금을 비교하면 외부자는 내부자의 60~70% 수준을

<표 4> 내부자- 외부자 간의 인적 속성 및 임금격차 : 1998~2002

(단위: %)

	조사연도	중소기업 / 대기업	무노조 / 유노조	비조합원 / 조합원	비정규직 / 정규직	기타 외부자 / 대기업정규직
연령	1998	99.8	102.4	102.1	109.0	100.8
	1999	99.4	103.2	103.9	108.4	101.5
	2000	101.1	103.3	104.6	111.7	102.9
	2001	101.3	101.9	103.4	110.2	102.2
	2002	101.1	103.8	105.0	111.7	102.4
교육연수	1998	84.7	91.4	97.9	82.2	82.9
	1999	86.6	86.5	92.4	82.5	82.7
	2000	86.0	86.8	91.1	83.4	83.8
	2001	86.5	88.8	92.5	83.4	84.3
	2002	90.0	93.6	97.5	89.0	88.2
근속연수	1998	48.2	68.1	72.0	70.9	42.6
	1999	44.2	51.9	59.4	49.7	35.9
	2000	47.6	53.4	61.0	66.5	41.9
	2001	44.7	50.2	54.0	57.0	39.6
	2002	43.5	47.8	53.0	61.3	39.1
월평균임금	1998	67.8	76.2	83.9	60.4	62.3
	1999	69.3	67.6	73.4	59.0	60.7
	2000	70.9	69.2	76.1	62.4	64.9
	2001	68.2	71.7	76.8	62.1	63.2
	2002	63.9	65.7	72.7	62.3	59.0

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 1~5차 원자료.



받고 있는데, 내부자-외부자 간의 임금격차도 근속연수와 마찬가지로 지난 5년간 점차 확대되어 온 것으로 확인되고 있다.

2. 내부자 노동시장과 외부자 노동시장의 분절성

앞의 <표 4>에서 내부자와 외부자의 월평균 임금을 비교하였지만 이러한 임금격차는 내부자 노동시장과 외부자 노동시장이 분절되어 있지 않을 경우에도 상이한 인적 특성이나 직무 특성, 기업 및 산업 특성, 차별적 요인 등 여러 요인들에 의해서 나타날 수 있다. 인적 특성이나 산업·직업 등 설명될 수 있는 다른 요인들을 통제한 후 내부자와 외부자 간에 나타나는 임금격차를 살펴보기 위해 월평균 임금의 자연대수를 종속변수로 하는 임금함수를 추정하였다. 모든 연도에 대해서 개인 자료를 풀링(pooling)하여 각 연도별 더미변수로 조정하였다. 추정 결과는 <표 5>에 수록하였다.

노조 더미변수와 조합원 더미변수를 각각 설명변수로 포함시킨 두 모형의 추정 결과는 농림어업 및 광업 더미변수를 제외한 모든 변수에 대해서 통계적으로 1% 수준에서 유의하다. 내부자의 프리미엄은 대기업(Large), 노조(Union) 혹은 조합원(Member), 정규직(Regular) 등의 추정치에 의해 관찰될 수 있는데 학력, 경력, 연령과 같은 인적 특성이나 산업·직업 등을 통제한 후에도 내부자의 프리미엄이 매우 높게 나타나고 있음을 알 수 있다. 특히 정규직의 비정규직에 대한 프리미엄은 임금의 31%나 되고 있으며, 내부자 프리미엄을 대기업, 유노조 기업(또는 조합원), 정규직 추정치의 합으로 보면 내부자가 누리는 프리미엄은 임금의 44~46%에 이르고 있다. 여기에 근속연수가 상대적으로 짧은 비정규직에 비해 정규직은 장기근속에 따른 추가적인 임금 프리미엄도 존재하므로 내부자 프리미엄은 더 커질 수 있다.

다음으로 내부노동시장을 한 축으로 이원화되어 있는 우리나라 노동시장의 이중구조를 살펴보기 위해 내부자 노동시장의 주요 지표로 간주될 수 있는 내부자 및 정규직 여부에 따른 임금결정 메커니즘을 비교해 보자. <표 6>은 각각 내부자(=대기업 정규직)와 외부자로 나누어 임금함수를 추정한 결과이며, <표 7>은 정규직·비정규직 여부로 구분하여 추정한 결과이다. 기타 대기업, 노조, 조합원 여부에 따른 추정 결과는 <부표 5>~<부표 7>에 수록하였다. 서로 다른 기준을 이용하여 구분했지만 결과는 대체적으로 매우 흡사하다.

주요 특징을 살펴보면, 우선 교육 수준에 따른 임금효과는 내부자 노동시장에서 훨씬 두드러지게 나타난다. 중졸 이하는 고졸자에 비해 훨씬 적은 임금을 받는 반면 대졸 이상자는 고졸자에 비해 훨씬 많은 임금을 받는다. 즉 교육 수익률이 외부자 노동

〈표 5〉 임금함수 추정 결과

	모형 1 (Union 포함)			모형 2 (Member 포함)		
	추정계수	표준오차	Pr > t	추정계수	표준오차	Pr > t
Intercept	3.0022	0.0371	<.0001	3.0051	0.0371	<.0001
edu1	-0.1444	0.0087	<.0001	-0.1453	0.0087	<.0001
edu3	0.0569	0.0109	<.0001	0.0577	0.0109	<.0001
edu4	0.1696	0.0093	<.0001	0.1720	0.0093	<.0001
ten	0.0264	0.0013	<.0001	0.0271	0.0013	<.0001
tensq	-0.0005	0.0000	<.0001	-0.0005	0.0000	<.0001
age	0.0677	0.0018	<.0001	0.0676	0.0018	<.0001
agesq	-0.0008	0.0000	<.0001	-0.0008	0.0000	<.0001
agefe	-0.0053	0.0006	<.0001	-0.0054	0.0006	<.0001
female	-0.1677	0.0215	<.0001	-0.1651	0.0215	<.0001
large	0.1028	0.0078	<.0001	0.1138	0.0076	<.0001
union	0.0512	0.0084	<.0001	-	-	-
member	-	-	-	0.0227	0.0098	0.0205
regular	0.3087	0.0073	<.0001	0.3099	0.0074	<.0001
ind1	0.0173	0.0305	0.5704	0.0166	0.0306	0.5877
ind3	0.1257	0.0116	<.0001	0.1214	0.0116	<.0001
ind4	0.0287	0.0090	0.0015	0.0254	0.0090	0.0049
ind5	0.0677	0.0091	<.0001	0.0647	0.0091	<.0001
occ1	0.2241	0.0100	<.0001	0.2264	0.0100	<.0001
occ2	0.1316	0.0109	<.0001	0.1338	0.0109	<.0001
occ3	0.0558	0.0094	<.0001	0.0585	0.0094	<.0001
y1998	-0.1923	0.0093	<.0001	-0.1918	0.0093	<.0001
y1999	-0.2223	0.0093	<.0001	-0.2224	0.0093	<.0001
y2000	-0.1840	0.0094	<.0001	-0.1839	0.0094	<.0001
y2001	-0.0816	0.0094	<.0001	-0.0815	0.0094	<.0001
N	19,180			19,180		
Adj R-Sq	0.5441			0.5434		

주 : 변수 설명; edu1: 중졸 이하 더미; edu3: 전문대졸 더미; edu4: 대졸 더미 (고졸 기준), ten: 근속연수, tensq: 근속연수 제곱, age: 연령, agesq: 연령 제곱, agefe: 연령과 여성의 교차항, female: 여성 더미, large: 대기업(공공부문 포함) 더미, union: 유노조 더미, member: 조합원 더미, regular: 정규직 더미, ind1: 농림어업, 광업 더미, ind3: 건설업, ind4: 사업서비스업, ind5: 개인서비스업 (제조업 기준), occ1: 전문직 및 준전문직, occ2: 사무직, occ3: 생산직 (단순 판매·서비스직 기준), y1998-y2001: 연도별 조정을 위한 더미변수



<표 6> 내부자와 외부자의 임금결정 메커니즘

	내부자			외부자		
	추정계수	표준오차	Pr > t	추정계수	표준오차	Pr > t
Intercept	3.5504	0.0827	<.0001	3.3085	0.0423	<.0001
edu1	-0.2908	0.0201	<.0001	-0.1226	0.0099	<.0001
edu3	0.0558	0.0157	0.0004	0.0608	0.0137	<.0001
edu4	0.1934	0.0124	<.0001	0.1580	0.0123	<.0001
ten	0.0258	0.0020	<.0001	0.0288	0.0016	<.0001
tensq	-0.0003	0.0001	<.0001	-0.0007	0.0001	<.0001
age	0.0587	0.0043	<.0001	0.0679	0.0020	<.0001
agesq	-0.0006	0.0001	<.0001	-0.0008	0.0000	<.0001
agefe	-0.0060	0.0011	<.0001	-0.0048	0.0006	<.0001
female	-0.0289	0.0421	0.4918	-0.2177	0.0250	<.0001
large	-	-	-	0.1029	0.0156	<.0001
union	0.0794	0.0102	<.0001	0.0547	0.0122	<.0001
regular	-	-	-	0.3018	0.0087	<.0001
ind1	-0.0046	0.1210	0.9697	0.0389	0.0332	0.2412
ind3	0.0082	0.0273	0.7649	0.1330	0.0133	<.0001
ind4	0.0549	0.0133	<.0001	0.0084	0.0116	0.4698
ind5	0.0400	0.0153	0.0089	0.0689	0.0109	<.0001
occ1	0.1527	0.0158	<.0001	0.2393	0.0124	<.0001
occ2	0.0449	0.0162	0.0056	0.1560	0.0138	<.0001
occ3	0.0072	0.0175	0.6812	0.0616	0.0111	<.0001
y1998	-0.2178	0.0146	<.0001	-0.1826	0.0113	<.0001
y1999	-0.2500	0.0150	<.0001	-0.2113	0.0112	<.0001
y2000	-0.2251	0.0151	<.0001	-0.1692	0.0114	<.0001
y2001	-0.0989	0.0154	<.0001	-0.0756	0.0112	<.0001
N	4,680			14,500		
Adj R-Sq	0.5404			0.4668		

주: 변수 설명은 <표 5>와 동일.

시장에서보다는 내부자 노동시장에서 더 높다는 것이다. 예외적으로 전문대 졸업자의 임금은 외부자 노동시장에서 상대적으로 높게 평가되고 있다는 특징을 보인다. 그러나 이는 단순히 학력효과에 의해서 발생했기보다는 전문대 졸업자의 일자리라는 직무의 특성이 반영되었기 때문에 나타난 것으로 판단된다.

근속효과와 연령효과는 엄밀하게는 $(ten + 2 \cdot tensq \times \text{근속연수})$ 혹은 $(age + 2 \cdot agesq \times \text{연령})$ 으로 추정될 수 있는데, 외부자와 비정규직의 경우 근속연수에 따른 증가 폭은 크나 근속이 올라감에 따라 증가 폭이 감소하는 폭도 커 초반의 근속효과는 상

대적으로 크지만 일정 시점 이후부터는 그렇지 않은 것으로 나타난다. 이는 현실적으로 외부자나 비정규직의 경우 장기근속자가 거의 없다는 점을 감안할 때, 일부 생존자(survivor)에게 나타나는 근속효과가 과대추정되었거나 초기 효과만을 갖는다는 것을 의미하는 것으로 이해될 수 있다.

근속효과의 경우, 대기업, 유노조, 조합원의 경우에도 외부자와 비정규직의 경우와 마찬가지로 초기 수익이 낮고 서서히 감소하는 구조를 보였다면 이연임금가설에 의한 설명이 가능하겠지만, <부표 5>~<부표 7>의 결과에서 알 수 있듯이 대기업, 유노조

<표 7> 정규직과 비정규직의 임금결정 메커니즘

	정규직			비정규직		
	추정계수	표준오차	Pr > t	추정계수	표준오차	Pr > t
Intercept	3.3900	0.0409	<.0001	2.8534	0.0772	<.0001
edu1	-0.1706	0.0093	<.0001	-0.0989	0.0180	<.0001
edu3	0.0373	0.0097	0.0001	0.1627	0.0356	<.0001
edu4	0.1757	0.0084	<.0001	0.1406	0.0288	<.0001
ten	0.0227	0.0013	<.0001	0.0282	0.0029	<.0001
tensq	-0.0002	0.0000	<.0001	-0.0008	0.0001	<.0001
age	0.0660	0.0020	<.0001	0.0732	0.0035	<.0001
agesq	-0.0008	0.0000	<.0001	-0.0009	0.0000	<.0001
agefe	-0.0061	0.0006	<.0001	-0.0021	0.0012	0.0632
female	-0.1123	0.0229	<.0001	-0.3486	0.0482	<.0001
large	0.1003	0.0074	<.0001	0.0814	0.0213	0.0001
union	0.0483	0.0107	<.0001	0.1582	0.0350	<.0001
member	-0.0206	0.0121	0.0892	0.0345	0.0526	0.5123
ind1	0.0357	0.0410	0.3837	0.0482	0.0528	0.3613
ind3	0.0713	0.0134	<.0001	0.1808	0.0251	<.0001
ind4	0.0050	0.0083	0.5463	0.1033	0.0269	0.0001
ind5	0.0355	0.0086	<.0001	0.1445	0.0242	<.0001
occ1	0.1926	0.0097	<.0001	0.2575	0.0259	<.0001
occ2	0.0956	0.0104	<.0001	0.1642	0.0324	<.0001
occ3	0.0115	0.0098	0.2405	0.1366	0.0209	<.0001
y1998	-0.1794	0.0090	<.0001	-0.2194	0.0223	<.0001
y1999	-0.2015	0.0092	<.0001	-0.2568	0.0216	<.0001
y2000	-0.1697	0.0091	<.0001	-0.2132	0.0230	<.0001
y2001	-0.0772	0.0091	<.0001	-0.0890	0.0224	<.0001
N	13,335			5,845		
Adj R-Sq	0.5503			0.3302		

주 : 변수 설명은 <표 5>와 동일



기업, 조합원의 경우에 근속효과가 일관되게 크게 나타나는 것으로 보아 내부자 노동시장과 외부자 노동시장의 특징으로 일반화시킬 수는 없을 것이다. 한편, 연령효과와의 경우에는 전 외부자 범주에서 증가 폭은 크나 연령이 증가함에 따라 증가 폭이 크게 감소하는 양상을 보이고 있다. 또한 여성의 연령효과는 남성에 비해 체계적으로 낮은 것으로 확인되고 있다.

종합적으로 살펴보면, 대기업, 유노조 기업, 조합원 등 내부자 노동시장에서는 교육, 근속과 같은 인적 속성에 의한 임금효과가 상대적으로 큰 반면, 비정규직, 중소기업, 비조합원과 같은 외부자 노동시장에서는 일반적으로 산업·직업과 같은 직무 특성, 근속보다는 연령의 임금효과가 상대적으로 높게 나타남을 알 수 있다. 이는 정규직 노동시장이 성, 연령(근속), 학력을 기준으로 하는 연공적 임금체계를 가지며 비정규직 노동시장은 진입과 퇴출이 빈번하여 연공급이 아닌 직무급의 보상체계를 갖는다는 앞서의 논지에 부합하는 결과라 할 수 있을 것이다. 기업규모나 노동조합의 임금효과는 내부자 노동시장에서 더 뚜렷하게 나타나고 있다.

한편 여타 요인을 통제한 후에도 여성이 받게 되는 임금 측면의 페널티는 전반적으로 내부자 노동시장에서 적은 반면 외부자 노동시장에서는 매우 높은 것으로 나타난다. 이는 일단 내부노동시장에 편입한 여성에 대해서는 직접적인 차별요인이 크게 줄어들었다는 점을 확인시켜 준다. 이와는 달리 비정규직, 중소기업, 비조합원 등 외부자 노동시장에서 여성은 남성에 비해 매우 큰 페널티를 감수해야 함을 보여주고 있다.

3. 내부자 결정 확률

지금까지는 임금함수를 이용해 내부자와 외부자 간의 임금결정 요인과 그 효과에서의 차이를 살펴보았다. 여기에서는 어떤 인구학적 그룹이 내부자(혹은 외부자)가 될 가능성이 높은지, 그리고 지난 5년간 어떤 변화가 있었는지를 살펴봄으로써 내부자의 인구학적 특성을 판별하고 이로부터 가상확률에 따른 계층분석(stratified analysis)을 시도하고자 한다.

<표 8>은 내부자(=대기업 정규직) 혹은 정규직 여부를 종속변수로 하여 로짓모형을 추정한 결과이다. 인구학적 그룹 더미는 성과 연령범주를 교차시켜 만들어졌다(변수명에서 m은 남성, f는 여성을 의미하고 기준 그룹은 30대 남성임). 제어변수로는 교육연수, 교육연수제곱, 근속연수, 근속연수제곱이 연속변수로 사용되었고, 임금함수의 풀링 모형(pooling model)와 마찬가지로 연도별 더미변수를 추가하여 매년의 변동을 통제하였다.

정규직 결정 확률에서 성별 연령범주별 그룹간에 나타나는 차이를 살펴보면, 내부노동시장의 주된 계층이라 할 수 있는 30대 남성을 기준으로 할 때 지난 5년간을 통틀어 정규직이 될 확률이 남성 30대를 웃도는 그룹은 20대 후반의 남성인 것으로 나타나고 있다. 그 밖의 모든 그룹에서 정규직이 될 가능성은 30대 남성에 비해 적은 것으로 나타나고 있다. 특히 30대와 40대 여성, 55세 이상 고령자 그룹에서 정규직이 될 확률이 매우 낮게 나타나고 있음이 주목된다. 이는 이중노동시장 구조가 존재할 때, 더 나아가 1차 노동시장(내부자 노동시장)의 축소가 발생할 때 취약계층이 가장 내부자 그룹에 편입되기 어렵게 된다는 논지를 뒷받침한다.

내부자를 종속변수로 한 모형의 추정 결과는 정규직의 경우보다는 경계가 덜 두드러진다. 20대 초반까지의 여성과 20대 후반 남성의 경우 내부자가 될 확률이 30대 남성에 비해 높게 나타나는 반면 30대 이상 연령층에서 내부자가 될 확률은 낮아지는 것

<표 8> 정규직 및 내부자 결정 로짓모형 추정 결과

	정규직			내부자		
	추정 계수	표준 오차	Pr > t	추정 계수	표준 오차	Pr > t
Intercept	-1.0787	0.1009	<.0001	-5.4702	0.1360	<.0001
ed	0.1684	0.0073	<.0001	0.2728	0.0097	<.0001
edsq	-0.0015	0.0001	<.0001	-0.0024	0.0001	<.0001
ten	0.1904	0.0074	<.0001	0.2731	0.0079	<.0001
tensq	-0.0054	0.0003	<.0001	-0.0056	0.0003	<.0001
ag1524m	-0.5836	0.0860	<.0001	-0.1714	0.1300	0.1873
ag1524f	-0.1092	0.0703	0.1202	0.3393	0.0758	<.0001
ag2529m	0.2761	0.0738	0.0002	0.3105	0.0694	<.0001
ag2529f	-0.0601	0.0819	0.4628	0.1067	0.0782	0.1727
ag3039f	-0.8190	0.0655	<.0001	0.0478	0.0753	0.5256
ag4054m	-0.4396	0.0591	<.0001	-0.4507	0.0620	<.0001
ag4054f	-0.8038	0.0642	<.0001	-0.4135	0.0842	<.0001
ag5500m	-0.9028	0.0816	<.0001	-1.0483	0.1181	<.0001
ag5500f	-0.9455	0.1116	<.0001	-0.4389	0.1995	0.0278
y1998	-0.0615	0.0533	0.2489	0.2387	0.0600	<.0001
y1999	-0.1395	0.0527	0.0081	0.2263	0.0614	0.0002
y2000	0.1830	0.0549	0.0009	0.2544	0.0619	<.0001
y2001	0.0061	0.0537	0.9091	0.0711	0.0625	0.2550
N	19,356			19,356		
-2logL	20767.2			16894.3		

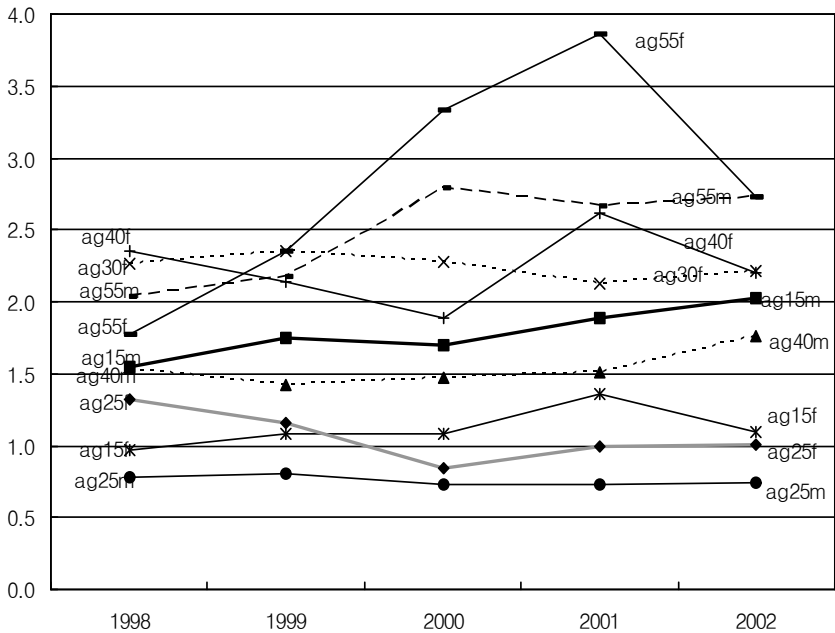
주: 인구학적 그룹 더미(ag~)는 성과 연령 범주를 교차시켜 만든 변수로서, 변수명에서 m은 남성, f는 여성을 의미하고 기준 그룹은 30대 남성임.



으로 나타난다.

최근 비정규직의 확산 과정에서 어느 그룹이 비정규직에 더 많이 노출되게 되었는지를 개략적으로 살펴보기 위해서 각 연도별로 로짓모형을 추정하고 그로부터 비정규직이 될 상대확률(Odds ratio 혹은 Relative risk)을 코호트별로 계산하였다. 종속변수는 비정규직이 1, 정규직이 0으로 설정되었다. 각 연도별 추정 결과는 <부표 8>에 수록하였고¹⁰⁾ 이로부터 계산된 지난 5년간 상대확률(30대 남성 대비) 변화는 [그림 3]에서 도시하고 있다.

(그림 3) 비정규직 결정 확률의 시계열 추이



비정규직이 될 가능성은 20대 후반의 남성에서 낮을 뿐만 아니라 최근에 올수록 낮아지고 있다. 20대 후반 연령대의 여성의 경우에도 비정규직이 될 가능성은 줄어든 것으로 보이나 20대 후반 여성의 추정치는 모든 연도에서 통계적으로는 유의하지 않다

10) 연도별 로짓모형 추정치에서도 대부분의 부호가 통합모형과 유사하나 20대 전·후반 여성의 부호가 다소 변동하고 통계적으로도 유의성이 낮게 나타난다.

(부표 8 참조). 20대 후반 연령층에서 정규직이 될 확률이 상대적으로 높아진 것은 과거 20대 초·중반에서 이루어지던 내부노동시장의 입직구가 상승하여 기업들이 외부에서 2~3년의 경력을 쌓은 노동자를 선호함에 따라 나타난 현상으로 추측된다. 한편 20대 후반 여성의 경우 전반적으로 비정규직 확률이 줄어들었지만 통계적으로 유의하지 않은 것은 여성 내부 구성의 이질성을 반영하는 것으로 볼 수 있다. 직접적인 차별이 줄어 일부 고학력 여성을 중심으로 정규직 진출이 증가하고 있는 가운데, 다른 많은 여성들이 비정규화되고 있다면 바로 이 경우에 해당될 것이다.

이 연령층을 제외하면 대부분의 성-연령범주 코호트에서 30대 남성보다 비정규직이 될 가능성이 높고 2002년을 제외하면 시계열적으로도 상대적 격차가 확대되고 있는 추세라고 해도 큰 무리는 없어 보인다. 이는 지난 5년간 외부화가 20대 후반과 30대 남성을 제외한 여성, 고령자, 20대 초반 이전의 청년층 등 취약계층을 중심으로 진행되었음을 시사한다.

V. 정책적 함의

1990년대 초반부터 이미 우리나라 노동시장은 유연화를 위한 점진적인 구조 변화의 과정에 있었다고 보여진다. 여성 고용의 경우 이미 1980년대 후반부터 비상용 고용이 60% 이상을 접하는 매우 불안정하고 취약한 고용구조를 취하고 있었으며, 1990년대 이후의 비정규 고용 확산 과정에서 여성의 비정규직 편입이 확대되는 비정규 노동의 여성화 현상이 지속되었다.

비정규직 노동자가 이처럼 양산되고 있는 데에는 기존의 내부자 노동시장이 지나치게 경직적이라는 데서 빚어진 측면이 많아 보인다. 이 때문에 내부자와 외부자 간에 상충된 이해관계를 전제로 하는 내부자-외부자 가설은 작금의 노동시장 상황을 설명하는 데 매우 유용한 분석 틀을 제공하는 것으로 판단된다. 실증분석 결과 우리나라 노동시장은 내부자-외부자 가설이 예측하는 바와 일치되는 방향으로 움직이고 있다. 한편에는 경직적인 내부자 노동시장과 다른 한편에는 유연한 외부자 노동시장이 공존하며 서로 다른 임금결정 메커니즘을 갖고 작동한다. 내부자 노동시장은 대기업 정규직을 중심으로 학력, 연령과 같은 인적 특성에 비중을 두는 보상시스템을 취하는 반면, 중소기업, 비정규직과 같은 외부자 노동시장은 직무 특성에 따라 보상이 이루어지는 직무급 체계가 확대되고 있다. 노동시장 유연화가 필요한 환경 변화 속에서 우리 기업



들은 기능적 유연성이나 임금 유연성을 통한 내부노동시장 체제의 유연화를 피하기보다는 고용조정과 같은 수량적 유연성에 의존하였고 그 결과 내부노동시장의 축소 및 고용관계 외부화(externalization)로 인한 외부자 노동시장의 확대에 귀결되었고, 지난 5년간에도 내부자 노동시장은 점차 축소되어 전체 임금근로자의 22%만을 포함하는 것으로 나타나고 있다. 이 과정에서 이미 정규직 노동시장에 안착한 소수 내부자를 제외한 여성, 청년층, 고령층 등 노동시장 신규 진입자의 정규직 입직구가 더욱 줄어들어 이들을 비정규직 노동시장으로 내모는 구조적 메커니즘으로 작용하고 있는 것으로 보인다.

내부자만의 이해를 대변하는 듯한 우리나라 노동조합의 정책적 스탠스도 상황을 더욱 악화시키는 방향으로 작용하고 있다. 노동조합 조직률은 2001년 기준으로 12%에 불과하다. KLIPS를 이용해 추정한 수치로 보면 조직률은 2002년에 더 떨어져 10.2% 수준으로 줄어든 것으로 나타나고 있다. 노동조합은 기업별 조직 틀을 유지하고 있고 대부분 비정규직을 조직 대상에 포함하지 않는다. 노동조합은 성, 연령, 학력을 기준으로 하는 신규채용 방식, 호봉제를 근간으로 하는 연공적 임금체계, 내부 승진을 통한 인력관리, 종신고용 등 전통적인 기업별 내부노동시장 체계를 금과옥조로 여기고 있다. 내부노동시장의 기능적 유연성이나 임금 유연성 등 내부노동시장 체제의 경직성을 보완하기 위한 노력이 병행되지 않으면 기업은 점점 더 수량적 유연성에 의존할 수밖에 없다. 능력과 관계없는 연고채용 방식과 임금체계, 호봉제의 가장중심주의적 성격과 이를 기반으로 하는 여성에 대한 체계적인 저평가, 인적 네트워크로 운영되는 기업의 남성 중심적 폐쇄적 인사시스템에 대해서 관심을 기울이는 노동조합은 거의 없는 것 같다. 유연화는 선택이 아니라 생존조건이다. 우리가 유연화를 어떻게 합리적인 토대 위에서 받아들일지나에 따라 12% 조직노동자만이 아닌, 배제된 88%의 노동자의 운명이 달려 있다고 해도 과언이 아니다. 기업별 노동조합 체제의 한계 극복과 노동조합의 연대성 회복이 시급하다.

내부자-외부자 가설은 내부자와 외부자 간에 상충되는 이해로 인한 기회의 불평등성을 말하고 있다. 효율성과 형평성을 증대시키는 것이 주목적인 정책적 견지에서 보면, 두 가지 방향의 대안 모색이 가능하다. 첫째는 내부자 노동시장이 누리는 특권을 줄이는 정책(power-reducing policies)이고, 둘째는 외부자들에게도 일정한 권한을 부여하는 정책(enfranchising policies)이다. 전자의 정책은 노조의 저항에 직면할 것이므로 노동이동비용(LTCs)을 높여 오히려 효율성을 저해할 수 있다는 점에서 사회적 합의를 요한다. ‘국민의 정부’ 시절부터 노사 대타협, 사회적 합의라는 단어가 유행처럼 번졌다. 그러나 정부는 내부자만을 대표하는 노동조합과의 협상을 사회적 합의로 보고

이에만 몰두해 왔다. 진정한 ‘사회적 합의’는 대표되지 않은 88%의 노동자에 대해서도 이해를 반영시킬 수 있는 연로와 안정적 지위를 확보해 주어야 가능하다. 정부는 내부자 단체와의 협상보다는 노동시장 전체를 관통하는 일관된 원칙을 세우는 데 보다 진지한 노력을 기울여야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 김유선. 「비정규직 노동자 규모와 실태」. 『노동과 사회』 54호, (2001), pp.98-102.
- 김유선. 「비정규직 결정요인」. 『제4회 한국노동패널 학술대회 논문집』 한국노동연구원, (2003), pp.127-143.
- 노용진·원인성. 「비정규직 활용의 결정요인: 내부노동시장과의 연관성을 중심으로」. 『제1회 사업체패널 학술대회 논문집』 한국노동연구원, (2003).
- 안주엽외. 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅰ)』. 한국노동연구원, (2001).
- _____. 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅱ)』. 한국노동연구원, (2002).
- _____. 『비정규근로의 실태와 정책과제(Ⅲ)』. 한국노동연구원, (2003).
- 이병훈·윤정향. 「비정규 노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구」. 『산업노동연구』 7권 2호, (2001).
- 이상호. 「한국노동패널(KLIPS) 5차년도 조사의 비정규직 규모와 실태」. *KLIPS Research Brief* 한국노동연구원, (2003).
- 이혜경·장혜경. 「일본과 대만의 시간제 고용에 관한 연구」. 『한국인구학』 23호 2호, (2000). pp.79-112.
- 정인수. 『기업 내부노동시장의 변화』. 한국노동연구원, (2003).
- 조우현. 『노동경제학: 이론과 개혁정책』. 법문사, (2000).
- 조우현·황수경. 「독점-비독점부문간 노동자숙련의 폭과 깊이의 비교분석」. 『노동경제논집』 16권, (1993) pp.131-172.
- 최경수. 「고용구조 파악을 위한 고용형태의 분류와 규모 추정」. 『노동경제논집』 24권 2호, (2001), pp.95-125
- 한국비정규노동센터. 「통계로 본 한국의 비정규노동자」. (2002).
- 한준·장지연. 「정규/비정규 전환을 중심으로 본 취업력(work history)과 생애과정(life-course)」. 『노동경제논집』 24권 특집호, (2000) pp.1-23.
- 황수경. 『여성의 직업선택과 고용구조』. 한국노동연구원, (2002).



- Barker, Kathleen and Kathleen Christensen eds. *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*. Ithaca, ILR Press, (1998).
- Becker G. S. "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor." *Journal of Labor Economics* 3. (1985): S33-S58.
- Bergman, P. "Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race and Sex." *Eastern Economic Journal* 1(1-2). (1974) pp.103-110.
- Cain, G. "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory." *Journal of Economic Literature* 14(4). (1976) pp.1215-1257.
- Carnoy, M. & R. Rumberger. "Segmentation in the U.S. Labor Market: Its Effect on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks." *Cambridge Journal of Economics* 4(2). (1980) pp.117-32.
- Cohen, P N. "Marriage, Children, and Women's Employment: What do we know?," *Monthly Labor Review* 122(12). (1999) pp.22-31.
- Cordova, Efen. "From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: a Major Shift in the Evolution of Labor Relations?". *International Labour Review* 125(6). (1986) pp.641-657.
- Dex, S. & H. Joshi. "Careers and Motherhood: Policies for Compatibility". *Cambridge Journal of Economics* 23(5). (1999) pp.641-659.
- Dickinson, W. T. & K. Lang. "A Test of Dual Labor Market Theory". NBER Working Paper Series No. 1314.
- Doeringer, Peter and Piore Michael. *Internal Labor Market and Manpower Analysis*. Lexington, D.C. Heath.
- Drazen, Allan. Seniority Rules and the Persistence of Unemployment, Oxford Economic Papers, Oxford; Apr 1994; Vol. 46, Iss. 2; pg. 228, 17 pgs
- European Commission. *Employment in Europe* (2002).
- Hartmann, H. "Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex". in *Women and the Workplace, The Implications of Occupational Segregation* Blaxall M. & B. Reagan(eds). Chicago: University of Chicago Press, (1976), pp.139-179.
- _____. "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: the more progressive union". *Capital and Class* 8. (1979) pp.1-33.
- Hiroshi, Ono & Marcus, E. Rebeck. "Impediments to the Productive Employment of Labor in Japan". *Conference on Structural Impediments in the Japanese*

Economy, Tokyo. (2002).

- Koike, Kazuo. "Human Resource Development and Labor-Management Relations". *Political Economy of Japan*(ed. by Yamamura and Yasuba), v.1, Stanford University Press, (1982).
- Lindbeck, A. & D. J. Snower. "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations (in Changes in Wage Norms), Papers and Proceedings of the Ninety-Eighth Annual Meeting of the American Economic Association". *The American Economic Review* 76(2). (1986) pp.235-239.
- Lindbeck, A. & D. J. Snower. "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach". *The American Economic Review* 78(1). (Mar. 1988) pp.167-188.
- McDonald, Ian M. & Robert M. Solow. "Wage Bargaining and Employment." *The American Economic Review*, (1981).
- McDonald, Ian M., Robert M. Solow. "Wages and Employment in a Segmented Labor Market". *The Quarterly Journal of Economics* 100(4). (Nov. 1985) pp.1115-1141.
- Ono, Hiroshi & Marcus E. Rebick. "Impediments to the Productive Employment of Labor in Japan". *Conference on Structural Impediments in the Japanese Economy*, Tokyo, March 18-19, 2002.
- Osterman, Paul ed. *Internal Labor Markets*. Cambridge, MIT Press, (1984).
- Polachek, S. W. & Siebert, W. S. *The Economics of Earnings*. Cambridge University Press, (1993).
- Polachek, S. W. "Occupational Self-selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure". *Review of Economics and Statistics* 63(1). (1981) pp.60-69.
- Shapiro, C. & J. E. Stiglitz. "Equilibrium Unemployment as a Worker-Discipline Device". *The American Economic Review* 74. (1984) pp.433-444.
- Weiss, Andrew. *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Lay-offs, and Wage Dispersion*. Princeton University Press, (1980).
- Williamson, Oliver, Michael Wachter, and Jeffrey Harris. "Understanding the Employment Relations". *Bell Journal of Economics* 6(1). (1975) pp.250-278.



부록 : 「한국노동패널조사」의 특징과 비정규직 개념

본 연구의 분석에는 한국노동연구원의 「한국노동패널조사」(Korean Labor & Income Panel Study: 이하 KLIPS) 1~5차 원자료가 사용되었다. 비정규직의 규모와 관련된 논쟁의 민감성을 감안하여 KLIPS를 이용해 비정규직을 어떻게 정의할 수 있고 각각의 경우 규모가 대략 어느 정도 되는지와 관련해 상세한 설명을 덧붙이고자 한다. 「노동패널」 자료에서 비정규직을 어떻게 조작적으로 정의할 수 있는지를 설명하기에 앞서 비정규직에 관한 연구에서 가장 많이 사용되는 자료인 통계청의 「경제활동인구조사」와 「경제활동인구부가조사」에 대해서 잠시 언급할 필요가 있겠다.

「경제활동인구조사」는 종사상 지위를 상용직, 임시직, 일용직으로 구분하여 비정규직의 한 지표를 만들어내고 있으며 1990년대 전반에 걸친 시계열상의 변화를 보여줄 수 있는 거의 유일한 자료로서의 유용성을 갖는다. 그러나 종사상 지위를 판별할 때 순수하게 고용형태나 고용계약의 특성을 고려한다기보다는 상용직¹¹⁾을 엄격하게 정의하고 이를 제외한 모든 근로자를 임시·일용직으로 구분하기 때문에 임시·일용직은 고용계약상의 불안정 고용뿐만 아니라 각종 사회보험 및 상여금, 퇴직금과 같은 부가급여 비수혜자를 포함한 일자리의 근로조건이 반영되어 비정규 근로자가 과대추정되고 있다는 비판이 제기되었다(최경수, 2000). 「경제활동인구조사」가 가지고 있는 이러한 문제점을 개선하기 위해 전문가들 사이에서 합의된 비정규 고용의 분류 기준과 용어를 원용하여 2000년 8월, 2001년 8월, 2002년 3월과 8월 등 4차례에 걸쳐 임금근로자를 대상으로 「경제활동인구조사부가조사」를 실시하였다. 「경제활동인구부가조사」를 이용해 한시적 근로자(contingent workers), 비전형 근로자(atypical workers) 등 다양한 고용 유형을 판별하고 포괄적으로 비정규직을 정의할 수 있게 하였다.

그러나 비정규직 고용 규모는 동일하게 2002년 「경제활동인구부가조사」를 이용한다 해도 중국에서는 종사상 지위 구분에 의한 임시·일용직을 비정규직에 포함시키느냐의 여부에 따라 적게는 28%¹²⁾에서 많게는 57%¹³⁾까지의 큰 폭의 편차를 보이고 있다.

11) 상용직은 ① 고용계약을 정하지 않았거나 고용계약기간이 1년 이상인 정규직원, ② 회사의 소정 채용 절차에 의하여 입사하고 인사관리규정을 적용받는 사원, ③ 근속기간이 1년 이상인 자로 퇴직금 및 상여금 등 각종 수당 수혜자로 정의하고 있다(안주엽외(2001), 12쪽).

12) ‘1년 이상의 고용계약을 맺은 전일제 직접 고용’을 정규 고용으로 간주하여 필자가 추정.

동일한 기관에서 동일한 표본에 대해 조사한 결과로부터 이처럼 상이한 추정치가 나오게 되자 연구자들 사이에서 비정규직의 정의와 규모를 둘러싸고 팽팽한 논박이 계속되는 빌미를 제공하였다.

이에 비해 KLIPS는 비정규직의 규모를 추정함에 있어 보다 다양하고 정교한 기준을 제시하고 있다.

첫 번째 분류 기준은 종사상 지위를 이용하는 것이다. 「경제활동인구조사」와는 달리 종사상 지위를 규정할 때 부가급여 수혜 여부와 같은 근로조건이나 일자리 성격을 고려하지 않고 순수하게 고용계약 기간을 기준으로 구분한다.¹⁴⁾ 이 경우 임시·일용직은 고용관계가 단속적인 비상용직을 의미하므로 비정규직의 범주로 파악될 수 있다.

두 번째 분류 기준은 정규직·비정규직 여부를 본인의 판단에 의해 응답하도록 한 것이다. 정규직·비정규직에 관해 아무런 예시나 설명이 없이 본인이 비정규직이라고 생각하는지를 묻고 있는데, 이 문항은 형식적인 고용계약이나 고용관계보다는 사실상의 고용관계를 중시하는 판단이 될 수 있을 것이다. 단, 이 문항은 3차년도 조사에서는 제외되어 있다.

마지막으로 고용형태에 관한 분류 기준에 따라 다양한 고용유형을 판별하고 이를 토대로 비정규 고용을 조작적으로 정의하는 방법이다. 비정규직을 정의함에 있어 통상 세 가지 분류 기준이 고려될 수 있다. 첫째는 근로자, 사용자, 고용주와의 관계를 중심으로 한 직접고용, 간접고용, 특수고용의 구분이고, 둘째는 계약 기간을 기준으로 하는 무기계약근로, 유기계약근로의 구분이고, 셋째는 전통적 고용관계(=전일제 직접고용)와 대비되는 대안적 고용형태의 구분이다(최경수, 2001; 안주엽 외, 2003).¹⁵⁾ 이 세 가지

13) 한국비정규노동센터(2002)의 추정치.

14) KLIPS에서의 종사상 지위의 정의:

- 상용직
 - ① 근로계약 기간이 1년 이상인 근로자이거나
 - ② 정해진 계약 기간 없이 본인이 원하면 계속 일할 수 있는 경우
- 임시직
 - ① 근로계약 기간이 1개월 이상 1년 미만인 근로자이거나
 - ② 근로계약 기간이 없더라도 1년 이내에 이 일이 끝날 것이라고 생각되는 경우(단, 한 직장 에서 오래 일하였거나 앞으로도 계속 일할 것으로 예상된다 하더라도 근로계약 기간이 1년 미만이면 임시직임)
- 일용직
 - ① 근로계약기간이 1개월 미만인 근로자이거나
 - ② 매일매일 고용되어 일당제 급여를 받고 일하거나
 - ③ 일정한 장소 없이 돌아다니면서 일한 대가를 받는 경우

15) 다양한 고용형태의 규모 추정에서 최경수(2001)는 개별 기준을 중심으로 구분한 데 반해 안주엽 외(2003) 상호 배타적이면서 전체를 포괄하도록(mutually exclusive) 정의하고 있다.

분류 기준을 결합하여 일정한 기준—1년 이상의 고용계약을 맺은 전일제 직접고용—에 부합하는 고용을 정규 고용, 여타의 고용유형을 비정규 고용으로 정의할 수 있다. 4차 조사까지 KLIPS는 시간제 근로나 근로계약에 관련된 문항은 포함하고 있었으나 근로자-사용자-고용주와의 관계나 제반 대안적 고용형태에 관해서는 5차에서 비로소 조사되었다. 따라서 고용형태를 기준으로 한 비정규직 여부는 5차년도 자료에서만 엄밀하게 판별이 가능하다.

KLIPS의 경우 이처럼 다양한 기준에 의해 조작적으로 비정규직을 정의할 수 있음에도 불구하고 비정규직의 규모와 관련해 매우 일관된 수치를 보이고 있다. <부표 1>과 <부표 2>는 KLIPS 5차년도 조사에서 확인되고 있는 비정규직의 규모를 보여준다. 「경제활동인구조사」와 달리 부가급여 수혜 여부와 같은 근로조건을 고려하지 않을 경우 임시·일용직 등 비상용직의 규모는 22% 정도로 파악되어 본인이 인식하는 비정규직의 규모와 매우 유사한 수치를 보여준다. ‘1년 이상의 고용계약을 맺은 전일제 직접고용’만을 정규직으로 한정하면 본인은 정규직이라고 생각하지만 대안적 고용형태를 갖는 근로자 일부가 정규직에 포함되어 비정규직의 규모는 32%까지 확장된다.

<부표 1> 본인의 인식과 종사상 지위에 의한 비정규직 : 2002

(단위: %)

	종사상 지위				본인의 인식	
	상용직	임시·일용직	임시직	일용직	정규	비정규
전 체	78.0	22.0	11.2	10.8	77.8	22.2
여 성	74.0	26.0	16.3	9.7	73.3	26.7
남 성	80.7	19.3	7.7	11.6	80.9	19.2

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 제5차(2002) 원자료.

<부표 2> 임금근로자의 고용형태별 구성과 비정규직 : 2002

(단위: %)

	고용 형태									조작적 정의	
	무기	유기	단기 계약	시간제	파견	용역	일용	독립 도급	재택 가내	정규	비정규
전 체	67.1	0.8	3.5	4.6	1.0	1.8	5.7	13.1	2.4	67.9	32.1
여 성	61.7	0.6	3.0	7.5	1.1	2.3	3.5	15.0	5.3	62.2	37.8
남 성	70.8	0.9	3.9	2.7	0.9	1.5	7.1	11.8	0.5	71.7	28.3

주 : 각 고용형태는 개별 기준에 의해 정의되어 상호배타적이지 않음.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 제5차(2002) 원자료.

고용형태에 따라 정의하면 여성 비정규직은 38%, 남성 비정규직은 28%로 추산되고 있다. 통계청 「경제활동인구부가조사(2002)」에서 동일한 기준을 적용하여 비정규직을 추정하면 비정규직 규모는 전체 28%, 여성과 남성이 각각 33.3%, 23.6%로 상당히 근접한 수치를 얻을 수 있다.

그동안 비정규직 연구에 KLIPS를 사용한 예는 안주엽 외(2001), 한준·장지연(2001), 김유선(2003) 등 다수가 존재한다. 그 중 김유선(2003)은 KLIPS에서 파악되는 비정규직 비율 31%가 표본추출에서의 편의(bias)로 인해 신뢰할 수 없는 통계라고 비판하였는데, 이는 논거가 희박하다. 오히려 「경제활동인구조사」의 종사상 지위 구분이 원래 의미대로 상용-비상용 여부를 판별해 내기보다는 근로조건이 상대적으로 열악한 근로자의 일부를 비정규직에 포함시키는 오류를 범하고 있는 것으로 판단된다. 이들 근로자에 대한 정책적 고려는 필요하겠지만 이들 문제를 직접적으로 비정규 고용형태의 문제로 접근하는 것은 타당하지 않은 것으로 판단된다.

KLIPS의 표본 편의와 관련한 불필요한 오해를 불식시키기 위해 또 다른 예를 제시하고자 한다. <부표 3>은 KLIPS(2002)와 「경제활동인구부가조사(2002)」를 이용해 월평균 임금을 기준으로 임금십분위를 구성하고 각 분위별로 십분위수와 평균임금, 여성비중, 비정규직 비중 등을 작성한 것이다. KLIPS에서 파악되는 임금 분포, 임금 수준별 성별 분포 등이 「경제활동인구부가조사」로부터 얻어진 결과와 놀라울만큼 유사함을 확인할 수 있다. KLIPS의 표본 편의 문제를 우려할 상황으로는 보이지 않는다.

<부표 3> 임금십분위별 여성비와 비정규직 비율

(단위: 천원, %)

	경제활동인구부가조사(2002)				KLIPS(2002)			
	십분위수	월평균 임금	여성비중	비정규직 비율	십분위수	월평균 임금	여성비중	비정규직 비율
1분위	50	30.4	77.4	80.5	50	30.7	74.5	75.7
2분위	70	57.1	73.1	46.0	70	56.5	71.4	47.0
3분위	80	71.4	67.0	31.0	80	71.4	68.1	33.8
4분위	100	84.9	60.3	28.3	100	84.9	54.2	26.5
5분위	110	100.3	43.6	27.1	110	100.4	43.5	34.5
6분위	130	117.3	32.1	22.3	130	116.9	31.3	23.9
7분위	150	134.5	24.3	17.6	150	135.3	22.5	24.1
8분위	180	155.8	19.8	18.6	180	156.2	18.3	23.5
9분위	250	201.1	16.5	12.1	230	196.3	18.6	21.2
10분위	3333	322.6	11.8	10.5	850	297.7	12.4	20.6

주: 비정규직은 고용형태를 기준으로 '1년 이상의 고용계약을 맺은 전일제 직접고용'이 아닌 자임.



본 논문의 실증분석에는 동일한 기준을 적용하여 1차년도에서 5차년도까지 시계열적으로 일관된 비정규직 개념을 찾기 위해 별도의 조작적 정의를 이용하였다. 1~5차년도 자료 중에서 비정규직 관련한 공통 설문을 추려내면 ① 종사상 지위 구분에 따른 비상용직, ② 스스로 비정규직이라고 판단하고 있는 자, ③ 1년 미만의 단기계약직, ④ 시간제 근로자, ⑤ 무소속 근로자 등으로 집약되는데, 이상의 조건 중 하나라도 해당 되면 비정규직의 범주에 포함시켰다. 이러한 포괄적인 정의에 따라 비정규직 규모를 살펴본 것이 <부표 4>이다. 이 때의 비정규직 규모는 앞서 고용형태를 엄밀히 구분한 제5차 조사의 수치에 거의 근접하고 있다. 단, 3차 조사의 경우에 한해서 주관적 비정규직 여부에 관한 설문이 없는 관계로 과소 추정의 가능성을 완전히 배제할 수 없다.

<부표 4> 1~5차 패널자료에 나타난 비정규직 추이 : 1998~2002

(단위 : %)

	기 준	1차 (1998)	2차 (1998)	3차 (2000)	4차 (2001)	5차 (2002)
전 체	임시·일용직	19.4	26.6	23.4	22.2	22.6
	주관적 비정규직	23.9	30.2	-	21.8	22.1
	단기계약직	3.5	4.8	4.3	4.0	3.8
	시간제	12.1	10.2	9.0	8.1	8.6
	무소속	6.9	5.6	4.0	4.3	6.0
	비정규직 계	30.4	34.6	27.7	30.9	31.2
여 성	임시·일용직	24.7	34.0	28.6	27.7	26.5
	주관적 비정규직	31.7	39.6	-	29.0	26.9
	단기계약직	4.1	6.0	4.4	3.8	4.5
	시간제	19.6	17.6	15.6	14.1	14.9
	무소속	6.6	6.0	5.5	5.2	6.0
	비정규직 계	39.6	44.7	34.0	39.6	38.1
남 성	임시·일용직	16.3	21.7	20.0	18.6	20.0
	주관적 비정규직	19.4	23.9	-	17.0	18.9
	단기계약직	3.2	4.0	4.2	4.2	3.4
	시간제	7.6	5.3	4.8	4.1	4.4
	무소속	7.1	5.4	3.1	3.6	6.0
	비정규직 계	24.9	27.9	23.6	25.1	26.5

주: 1) 1~5차년도 개인의 횡단면 가중치가 분석에 사용됨.

2) 임시·일용직에는 상용직이 아니지만 임시·일용직이 아닌 기타에 응답한 사람도 포함함.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 1~5차 원자료.

〈부표 5〉 대기업과 중소기업의 임금결정 메커니즘

	내부자			외부자		
	추정계수	표준오차	Pr > t	추정계수	표준오차	Pr > t
Intercept	3.4973	0.0693	<.0001	3.3013	0.0438	<.0001
edu1	-0.2714	0.0186	<.0001	-0.1118	0.0100	<.0001
edu3	0.0544	0.0165	0.0010	0.0609	0.0139	<.0001
edu4	0.1880	0.0129	<.0001	0.1586	0.0127	<.0001
ten	0.0293	0.0020	<.0001	0.0270	0.0016	<.0001
tensq	-0.0004	0.0001	<.0001	-0.0007	0.0001	<.0001
age	0.0626	0.0034	<.0001	0.0681	0.0021	<.0001
agesq	-0.0007	0.0000	<.0001	-0.0008	0.0000	<.0001
agefe	-0.0055	0.0010	<.0001	-0.0051	0.0007	<.0001
female	-0.0490	0.0384	0.2019	-0.2191	0.0257	<.0001
union	0.0812	0.0107	<.0001	0.0359	0.0129	0.0052
regular	0.2899	0.0144	<.0001	0.3037	0.0086	<.0001
ind1	0.0472	0.1146	0.6804	0.0394	0.0330	0.2313
ind3	0.0414	0.0289	0.1518	0.1290	0.0132	<.0001
ind4	0.0453	0.0142	0.0014	0.0196	0.0119	0.0985
ind5	0.0440	0.0160	0.0059	0.0720	0.0110	<.0001
occ1	0.1734	0.0155	<.0001	0.2340	0.0129	<.0001
occ2	0.0418	0.0164	0.0110	0.1722	0.0142	<.0001
occ3	0.0326	0.0175	0.0632	0.0593	0.0112	<.0001
y1998	-0.2210	0.0151	<.0001	-0.1792	0.0115	<.0001
y1999	-0.2522	0.0152	<.0001	-0.2076	0.0114	<.0001
y2000	-0.2268	0.0156	<.0001	-0.1650	0.0115	<.0001
y2001	-0.0916	0.0159	<.0001	-0.0781	0.0114	<.0001
N	5,710			13,470		
Adj R-Sq	0.6053			0.4722		

주: 변수 설명은 <표 5>와 동일.



<부표 6> 유노조 기업과 무노조 기업 임금결정 메커니즘

	내부자			외부자		
	추정계수	표준오차	Pr > t	추정계수	표준오차	Pr > t
Intercept	3.5974	0.0978	<.0001	3.2749	0.0412	<.0001
edu1	-0.1804	0.0201	<.0001	-0.1420	0.0097	<.0001
edu3	0.0727	0.0192	0.0002	0.0526	0.0128	<.0001
edu4	0.2292	0.0158	<.0001	0.1458	0.0112	<.0001
ten	0.0324	0.0026	<.0001	0.0256	0.0014	<.0001
tensq	-0.0005	0.0001	<.0001	-0.0005	0.0001	<.0001
age	0.0526	0.0051	<.0001	0.0699	0.0019	<.0001
agesq	-0.0006	0.0001	<.0001	-0.0008	0.0000	<.0001
agefe	-0.0063	0.0014	<.0001	-0.0048	0.0006	<.0001
female	-0.0413	0.0513	0.4217	-0.2074	0.0241	<.0001
large	0.1099	0.0122	<.0001	0.1058	0.0097	<.0001
member	0.0027	0.0123	0.8291	-	-	-
regular	0.1805	0.0178	<.0001	0.3283	0.0081	<.0001
ind1	0.1197	0.0736	0.1039	0.0085	0.0338	0.8021
ind3	0.0557	0.0281	0.0478	0.1317	0.0130	<.0001
ind4	0.0436	0.0137	0.0015	0.0314	0.0116	0.0068
ind5	0.0325	0.0167	0.0524	0.0788	0.0108	<.0001
occ1	0.1847	0.0222	<.0001	0.2293	0.0113	<.0001
occ2	0.1057	0.0228	<.0001	0.1222	0.0126	<.0001
occ3	0.0012	0.0210	0.9529	0.0736	0.0109	<.0001
y1998	-0.2176	0.0169	<.0001	-0.1831	0.0108	<.0001
y1999	-0.2355	0.0176	<.0001	-0.2174	0.0107	<.0001
y2000	-0.1973	0.0175	<.0001	-0.1800	0.0109	<.0001
y2001	-0.1137	0.0178	<.0001	-0.0728	0.0108	<.0001
N	3,939			15,241		
Adj R-Sq	0.5512			0.5104		

주: 변수 설명은 <표 5>와 동일.

〈부표 7〉 조합원과 비조합원의 임금결정 메커니즘

	내부자			외부자		
	추정계수	표준오차	Pr > t	추정계수	표준오차	Pr > t
Intercept	3.6781	0.1296	<.0001	3.2726	0.0394	<.0001
edu1	-0.0812	0.0231	0.0005	-0.1512	0.0094	<.0001
edu3	0.0782	0.0245	0.0015	0.0530	0.0119	<.0001
edu4	0.2645	0.0207	<.0001	0.1517	0.0103	<.0001
ten	0.0347	0.0036	<.0001	0.0254	0.0014	<.0001
tensq	-0.0004	0.0001	0.0023	-0.0005	0.0000	<.0001
age	0.0511	0.0068	<.0001	0.0695	0.0019	<.0001
agesq	-0.0007	0.0001	<.0001	-0.0008	0.0000	<.0001
agefe	-0.0058	0.0019	0.0025	-0.0052	0.0006	<.0001
female	-0.0601	0.0680	0.3765	-0.1835	0.0230	<.0001
large	0.0924	0.0153	<.0001	0.1042	0.0089	<.0001
union	-	-	-	0.0781	0.0121	<.0001
regular	0.1177	0.0259	<.0001	0.3216	0.0078	<.0001
ind1	0.1659	0.0894	0.0636	0.0079	0.0325	0.8078
ind3	0.0405	0.0368	0.2708	0.1304	0.0124	<.0001
ind4	0.0474	0.0170	0.0054	0.0353	0.0105	0.0008
ind5	0.0434	0.0228	0.0569	0.0776	0.0100	<.0001
occ1	0.1651	0.0290	<.0001	0.2293	0.0107	<.0001
occ2	0.1247	0.0287	<.0001	0.1209	0.0119	<.0001
occ3	0.0290	0.0259	0.2635	0.0702	0.0103	<.0001
y1998	-0.2217	0.0212	<.0001	-0.1862	0.0101	<.0001
y1999	-0.2209	0.0222	<.0001	-0.2206	0.0101	<.0001
y2000	-0.2017	0.0218	<.0001	-0.1805	0.0103	<.0001
y2001	-0.1180	0.0224	<.0001	-0.0763	0.0102	<.0001
N	2,420			16,760		
Adj R-Sq	0.4961			0.5359		

주: 변수 설명은 <표 5>와 동일.



An Exploratory Study for the Structural Analysis of Insider Labor Market and Outsider labor Market

Hwang, Soo Kyeong

This paper examines the structure and consequent problems of Korea labor market, based on the segmented labor market theory by McDonald & Solow(1985) and the insider-outsider theory by Lindbeck & Snower(1986). According to empirical study, two distinctive market system exist together in Korea labor market. The one is the excessively rigid labor market of insiders and the other is the excessively flexible labor market of outsiders. Insider labor market, composed of regular workers in large businesses, has the wage system that compensates for personal characteristics such as workers' age and the level of education. On the other hand, outsider labor market, composed of employees of small businesses or non-regular workers, is seemed to adopt the wage system determined by the value of the job characteristics. During the process of flexibilization in Korea, most of firms have attempted numerical flexibility such as employment adjustment, not to seek after the flexibilization of internal labor market through functional flexibility or wage flexibility, and result in the scale-down of insider labor market and the scale-up of outsider labor market over the time.

Key words : internal labor market, insider-outsider problem, flexibilization, externalization of employment relation, wage determination mechanism