

高等教育擴大가 勞動市場에 미치는 影響 (I)

朴 世 逸

目 次

- I. 序
- II. 教育市場과 勞動市場과의 關係
- III. 勞動市場行態에 대한 假說
- IV. 職種別 教育一生産性函數
- V. 學歷 인플레이와 教育需要
- VI. 60年・70年代의 變化分析
- VII. 向後 20年間の 展望과 問題點
- VIII. 要約 및 政策方向

I. 序

많은 開發途上國에서 教育政策이 勞動市場政策, 특히 雇傭政策 및 賃金政策과의 관련 속에서 立案·執行되지 못하는 경향이 많고, 우리나라도 例外는 아닌 듯하다. 教育政策이 雇傭展望이나 勞動市場行態(labor market behavior)에 대한 充分한 事前研究나 理解없이 立

案·執行될 때 一般的으로 高等失業者의 문제나 特定技術·技能分野에서의 人力不足 등의 問題를 惹起하게 되어, 결과적으로 國民經濟上 必要人力의 不足과 不必要人力의 過剩供給이 同時에 併存하는 浪費를 結果한다.

물론 勞動市場이 新古典派的 論理에 따라 움직여 준다면 問題의 심각성은 그리 크지 않을 것이다. 즉 어떤 理由에서도 高學歷者의 勞動供給이 需要를 앞서는 경우 그들의 相對賃金水準은 떨어지고, 이는 한편으로는 그들에 대한 勞動需要를 높이고, 다른 한편으로는 教育投資에 대한 私的投資收益率을 낮추게 되어 教育需要를 감퇴시킨다면 결국 高學歷者의 供給은 줄어 들어 어느 정도의 調整期間만 지난다면 資源浪費라는 문제는 그리 심각하지 않을 수도 있다.

그러나 勞動市場의 行態 혹은 過程이, 적어도 短期 내지 中期的으로는 新古典派的 論理에 따라 쉽게 움직여 주지 않는다는 데 문제가 있다. 本論에서 詳述하겠으나 相對賃金水準이 勞動의 需給狀況을 그대로 反映하여 쉽게

筆者: 韓國開發研究院 副研究委員

* 本稿의 VI, VII, VIII節은 第二部로서 本誌 1983年 春號에 掲載된 豫定임.

上下移動을 할 수 없는 여러가지 經濟的·制度的 要因이 있고, 勞動需給의 變化를 企業主는 採用基準(hiring standards)의 上下移動을 통하여 對應하려는 量的調整(quantity adjustment)의 傾向이 強하다.

그러면 高學歷者의 供給이 需要를 超過하게 되면, 過去에는 高卒者가 능히 수행하던 職種에 이제는 大學의 卒業狀을 要求하게 되는 採用基準의 上昇, 즉 學歷인플레이션을 結果하게 되어 社會는 各職種의 業務遂行能力과 직접 關聯없는 必要 以上の 教育水準을 要求·保持하게 된다. 이 問題를 供給側面에서 보면, 超過供給된 未就業高學歷者가 下位職種에의 移動을 拒否하여 自發的失業을 택하면 高等失業者의 문제를 惹起하게 되고, 반면에 下位職種에 就業하면 不完全雇傭의 문제를 惹起하게 된다. 더 나아가 學歷인플레이션은 制限된 數의 高賃金·近代의 職場에의 就業可能性을 높이기 위한 競爭을 더욱 加熱化시켜, 就業資格證 획득을 위해 高學歷에의 教育需要만을 끊임없이 높이게 된다. 따라서 勞動市場의 行態에 대한 正確한 認識과 展望 위에서 教育政策이 遂行되지 않을 때 不必要한 人的·物的資源의 누적적 浪費를 招來하게 되는 것이다.

一般的으로 開發途上國들은 第2次 世界大戰 以後 教育機會의 急速한 量的膨脹을 經驗하여 왔고 우리나라도 그러했다. 이러한 教育的 量的 膨脹의 背景에는 經濟開發理論家나 國際援助團體들이 經濟成長을 위해 人的資本投資의 重要性을 끊임없이 強調하여 왔다는 점도 간과할 수는 없다. 그러나 開發途上國의 勞動市場行態·賃金構造 등에 나타나는 諸特性에서 教育的 量的擴大를 持續化한 보다 근본적인 內在的 要因을 찾을 수 있다. 經濟開發初

期에는 一般的으로 技術·技能·行政·管理人力의 不足과 未熟練·單純勞動力의 過剩供給이 있게 마련이고 이러한 初期狀況속에서 經濟成長에 따라 職種別·學歷別 賃金隔差는 擴大되는 傾向이 있게 되는 바, 일단 擴大된 賃金隔差는 어느 정도의 硬直性을 띠게 되고, 教育膨脹에 따른 勞動需給變化에 쉽게 適應하지 못하게 된다. 여기서 學歷別 生涯賃金の 큰 隔差를 結果하게 되어 教育投資의 收益성을 높인다.

한편, 開發途上國의 二重構造의 經濟下에서 소위 高所得·近代部門의 就業機會는 量的으로 制限되어 있는 바, 이 制限된 職場에 많은 求職者가 몰리게 되면 企業主는 選別費用의 경감을 위해서도 求職者들의 潛在的 勞動生産性을 나타낸다고 볼 수 있는 그들의 學歷背景을 採用決定基準(screening device)으로 使用하게 된다. 이러한 過程에서 勤勞者들의 學歷水準이 高所得·近代部門에의 就業可能性을 決定하게 되는 雇傭慣行을 結果한다.

이는 一般國民의 高學歷에 대한 私的需要를 높이게 되고 國民은 教育機會의 主供給者인 政府에 대해 政治的·社會的 壓力을 加하여 教育機會의 擴大, 教育費用에 대한 政府支援의 擴大 등을 要求하게 된다. 政府로서는 經濟性있는 工場을 세우는 것보다 學校를 짓는 것이 直接的인 經濟費用도 적게 들고 政治的으로도 人氣를 얻는 일일지 모르나 教育的 膨脹이 國民經濟, 특히 勞動市場의 吸收能力을 超過하여 지속적으로 진행된다면 國民經濟上 資源의 效率의 配分을 크게 해치고 經濟開發에 큰 負擔으로까지 등장하게 된다. 이러한 變化속에서 1950年代, 60年代까지 低開發國의 教育改革·教育膨脹을 찬양하던 많은 經濟開

發理論家·實務者들이 70年代에 들어서는 지속적인 教育膨脹의 結果, 增大되는 高等失業者의 문제, 學歷인플레이의 문제 등에 着目하게 되면서부터 從來의 態度에 의구심을 나타내기 始作하고 있다¹⁾.

本稿는 이러한 問題意識을 背景으로, 우리나라의 경우 教育市場과 勞動市場과의 相互聯關關係를 理論的으로 밝히고, 過去 20年間の 變化에 대한 實證的 검토를 行한 後, 1980年의 教育改革後 向後 10年 내지 20年間に 當面할 問題들을 展望, 이의 解決을 위한 政策方向을 摸索하여 보려 한다.

第 2 章에서는 勞動市場과 教育市場이 어떻게 相互聯關되어 있는가에 대한 概念的 體系 (conceptual framework)를 우선 밝히고, 第 3 章에서는 우리나라의 勞動市場行態, 즉 勞動市場의 適應過程(labor market process)에 대한, 本稿의 立場에서 볼 때 가장 妥當하다고 判斷되는, 하나의 說明假說을 提示하려 한다. 第 4 章에서는 위의 說明假說을 보다 具體化하여 實證分析에 必要한 分析道具로써 職種別 教育—生産性函數라는 개념을 소개하고, 이를 통해 學歷인플레이 過程을 밝히려 한다. 第 5 章에서는 우리나라 勞動市場이 앞의 說明假說에 따라 움직인다고 前提할 때 高學歷者數의 持續的 供給增加가 教育에 대한 私的 需要에 어떠한 영향을 미치는가를 分析하여, 왜 學歷인플레이 속에서 教育需要는 지속적으로 높은 水準을 유지할 수 있는가에 대한 理論的 說明을 펴하고, 第 6 章에서는 過去 20年間 우리나라의 경우는 어떠한가에 대한 實證分析, 그리고 第 7 章과 8 章에서는 1980年의 教

育改革 以後 앞으로 우리 社會가 當面할 問題들과 그 改善을 위한 政策方向을 論議해 보려 한다.

Ⅱ. 教育市場과 勞動市場과의 關係

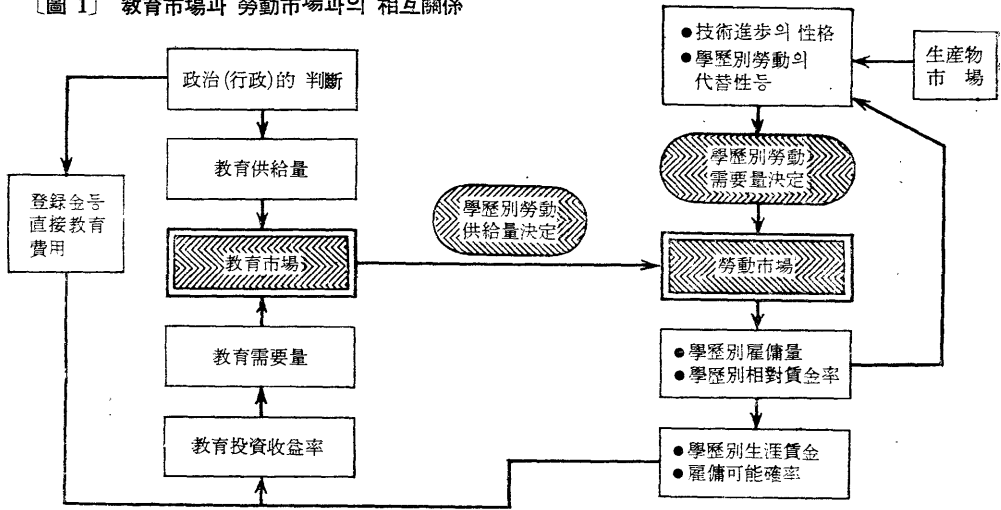
教育市場과 勞動市場의 相互聯關·相互作用을 一般的으로 [圖 1]과 같이 나타낼 수 있다. 이곳에서는 우선 概念的으로 教育市場과 勞動市場間的 相互依存關係를 概括함에 그치고 보다 상세한 理論的·實證的 分析은 위의 各章으로 미룬다.

우선 教育市場부터 始作하면, 教育의 供給, 즉 教育機會의 供給量은 우리나라의 경우 政府의 政治的·行政的 判斷에 의해 決定된다. 反面 國民一般의 教育에 대한 需要는 教育投資에 대한 經濟的 收益率에서 決定된다고 볼 수 있다. 물론 教育에는 單純히 投資行爲로 볼 수 없는 消費的 側面도 있으나 一般國民의 所得水準이 아직 낮은 우리나라의 경우, 精神的·心理的 報償만으로 物質的 報償이 없는 行爲를 長期間 계속하리라고 볼 수 없기 때문에 여기서 教育은 投資行爲로 理解하려 한다.

보다 詳論하면 高等教育需要는 都市의 高所得·近代部門에의 就業可能性을 높이기 위해 誘發된 需要(derived demand)로써 理解할 수 있고, 이 部門에 就業함으로써 얻을 수 있는 生涯所得(life time earnings)과 그렇지 못한 경우의 生涯所得과의 差가 教育需要를 定하는 重要決定要因이 된다. 따라서 收益面에서는

1) Michael Todaro (1977) 參照.

[圖 1] 教育市場과 勞動市場과의 相互關係



學歷別 生涯所得의 差와 高所得·近代部門의 就業可能確率이 教育需要의 重要決定要因이 되고, 費用的 側面에서는 政治·行政의 次元에서 決定되는 直接教育費用(등록금 등)과 教育期間동안 就業不能으로 발생하는 機會費用(所得損失分)이 重要決定要因이 된다. 이러한 收益과 費用이 教育投資收益率을 決定하고, 나아가 教育需要의 量을 규정하게 된다.

勞動市場의 行態에서 結果되는 學歷別 賃金 隔差와 高賃金·近代部門의 就業確率이 위와 같이 教育에 대한 私的需要에 決定的作用을 하기 때문에 教育需要에 대한 分析은 勞動市場의 行態에 대한 高찰 없이는 할 수 없게 된다. 여하튼 政治的 고려에 의해 決定되는 教育供給과 經濟的 誘因에 의해 決定되는 教育需要의 相互作用에 의해 勞動市場에 供給될 學歷別 勞動供給量이 決定된다는 점이 教育市場의 특징임을 밝힌다.

다음 勞動市場쪽의 움직임을 보면, 學歷別 勞動供給量은 앞에서 본 바와 같이 教育市場의 需給에 따라 決定되나 學歷別 勞動需要量

은 原則적으로 모든 勞動需要가 그러하듯이 生産物市場에서 誘發된 需要로서 存在한다. 그런데 勞動需要의 學歷別 構成은 다음의 몇 가지 要因에 의하여 影響을 받는다. 첫째는 資本蓄積과 關聯, 進行되는 技術革新의 性格이 어느 정도 教育集約的인가? 둘째, 技術革新 내지 進歩가 教育集約産業에 어느 정도 빠르게 나타나는가? 셋째, 所得彈性이 높은 奢侈財가 生必需品에 비해 어느 정도 教育集約的인가? 넷째, 주어진 技術水準 및 學歷別 賃金構造下에서 高學歷者와 低學歷者間의 技術的·經濟的 代替可能性(substitutability)은 어떠한가? 다섯째, 物的 資本은 高學歷者와 低學歷者 어느 쪽에 얼마나 큰 補完性(complementarity)을 가지는가? 위의 첫째부터 셋째까지는 學歷別 勞動需要의 動態的 決定要因이라면 넷째와 다섯째는 靜態的 決定要因이라 할 수 있다.

이와 같이 決定되는 學歷別 勞動需要가 앞의 教育市場에서 決定·輩出되는 學歷別 勞動供給과 함께 勞動市場 속에서 學歷別 雇傭量(失

業量)과學歷別相對賃金率을決定하게된다. 問題는어떠한勞動市場過程을통하여學歷別雇傭量과相對賃金率이決定되는가에있다. 이는우리나라勞動市場이어떻게움직이고있는가. 즉勞動市場行態에대한性格規定이고더나아가서는우리나라勞動市場에서의教育의役割에대한어떠한見解를가지고있는가에도關聯되는문제이다.勞動需給의變化에勞動市場이어떻게움직이는가에대한어떠한假說·見解를가지는가에따라學歷別勞動力的需給變化가招來할勞動市場的結果에대한結論이크게달라질수있다. 이問題에대한本稿의立場은第3章에서 밝힐 것이므로여기서는略한다.

위의論議는勞動市場에서의教育의役割에대한理論과도깊은關聯이있다. 이에대한見解는大別하여두가지흐름으로나눌수있는바, 첫째는人的資本論(human capital theory)의立場, 즉教育은勞動生産性を높이며, 따라서勞動市場에서勞動移動이比較적自由스럽다는前提下에서는教育으로인한高生産성은高賃金으로나타날 것이라는立場이다. 둘째는소위스크린假說(screening hypothesis)로서教育그自體가勞動生産性を높인다기보다는勞動市場에서勞動者の潛存的生産性的水準을알려주는指表(signal)로서의役割이보다중요하다는見解이다²⁾. 이兩見解는相互補完的으로理解해야한다는것이本稿의立場이다.

여하튼勞動市場의行態에대한見解와教育이勞動市場에서어떠한役割을한다고보

는가하는立場에따라教育市場에서產出되는學歷別勞動供給과生産物市場에서誘發된學歷別勞動需要가勞動市場에서어떻게相互作用하여어떠한學歷別賃金構造와雇傭構造를創出하는가가決定된다.

이렇게勞動市場에서決定된學歷別雇傭량과相對賃金構造는一方學歷間勞動力的代替可能性에영향을주고, 다른한편으로는學歷別期待生涯賃金差를통하여教育投資收益을決定하고, 나아가서는教育市場에서教育에대한私的需要량을決定하게된다.

위와같이教育市場과勞動市場과는 밀접히相互關聯되어있기때문에어느한쪽의分析·理解를前提하지않고는다른한쪽의分析·理解는完全할수없다. 따라서勞動市場的結果에대한充分한考慮없이教育政策을立案·執行하여도안되고, 教育市場의狀況·特徵을充分히감안하지못하고勞動市場政策을수립하여도不必要한不作用과浪費를招來하게된다. 以上극히概括的으로兩市場의相互作用을보았다. 教育市場에대한分析은筆者의다른研究³⁾에서이미行한바있으므로本稿는勞動市場의움직임에초점을맞추어論議하려한다.

Ⅲ. 勞動市場行態(labor market behavior)에 대한 假說

勞動需給變化에勞動市場이어떻게움직이는가에대한從來 많은理論·假說들이있어왔다. 基本的으로賃金の上下方可變性を 통한需給調節을前提로하는古典派내지新古

2) Michael Spence(1976) 參照.

3) 拙稿「우리나라教育投資收益率分析」, 『韓國開發研究』, 第4卷第3號, 韓國開發研究院, 1982.

典派의 見解, 賃金 특히 名目賃金의 下方硬直性을 前提로 非自發的 失業의 存在를 규명하려는 케인즈派, 新古典派의 전통속에서 自發的 失業의 存在를 勤勞者들의 合理的 求職活動의 行態分析을 통해 찾으려는 合理的求職理論(job search theory)等 뿐만 아니라, 특히 1970年代에는 David Gordon 等の 勞動市場分斷論(labor market segmentation), Lester Thurow의 職種競爭假說(job competition model), Peter Doeringer 等の 內部勞動市場論(internal labor market theory), Michael Todaro 等の 期待賃金假說(expected earnings differentials), Gary Fields, J. Knight 等の 職種移動假說(filtering or bumping model) 등 수 많은 勞動市場行態에 대한 假說들이 있어 왔다.

물론 以上の 諸學說·假說들은 어느 하나만이 옳고 다른 것은 틀리는 相互排他的인 關係라 할 수는 없고 오히려 相互補完的이라 함이 옳다. 그러나 위의 多様な 諸學說들의 差異는 根本的으로는 賃金 및 賃金構造가 短期的으로 可變的이나 硬直的이나 하는 데 대한 見解差에 歸着한다고 보여진다. 그런데 賃金의 可變性與否에 대한 平面的 論難은 勞動市場의 機能 및 構造가 二元的이라는 데 대한 的確한 理解의 不足에서 發生하는 것이 아닌가 思料된다. 勞動市場行態에 대한 本稿의 見解를 要約하면 다음과 같다.

본래 勞動市場은 두 가지 서로 다른 機能을 가지고 있으며, 勞動市場은 이 各各의 機能을 遂行하는 二種의 市場으로 構成된 二元的構造

를 가지고 있다. 첫째의 勞動市場의 機能은 賃金決定機能, 즉 勞動力의 市場價格을 決定하는 機能이고, 다른 하나는 雇傭分配機能, 즉 多種多様な 雇傭機會를 多種多様な 勤勞者들에게 配分하는 機能이다. 前者의 機能을 수행하는 諸關係制度를 賃金市場(wage market)이라고 하고, 後者의 機能을 遂行하는 諸關係制度를 雇傭市場(job market)이라고 한다면, 勞動市場은 실은 이 두 種류의 市場의 結合體이다⁴⁾(二元的 勞動市場論이라 부를 수 있겠다).

이와 같이 二種의 市場으로 勞動市場을 나누는 理由는 첫째, 各各의 市場을 支配하는 原則, 換言하면 賃金水準을 決定하는 原則 내지 要因과 雇傭을 決定하는 原則 내지 要因이 반드시 같지 아니하다는 데 있다. 둘째, 外部로부터 勞動市場에 충격·變化가 있을 때, 예컨대 勞動供給의 急速한 增大 혹은 減少, 勞動需要의 急激한 減少 혹은 增加 등이 發生하였을 때·勞動市場의 行態·適應過程(adjustment process)를 보면 第一次的으로 雇傭市場이 움직이고 다음으로 外部變化가 持續化·長期化될 때에만 賃金市場의 變化가 뒤따른다는 점이다. 勞動市場의 構造가 二元的이고, 市場의 機能이 二重的이며, 各各 다른 支配原理가 存在하고 外部變化에 대한 適應過程에서도 兩者間 時差가 크게 存在하고 있다는 假說은 勞動市場의 動態의 움직임을 正確히, 보다 具體的으로 理解하는 데 큰 도움이 된다.

우선 雇傭市場에서의 雇傭機會의 配分 메카니즘을 보면, 勞動力의 需給變化에 대한 對應은 採用基準(hiring standards)을 가지고 한다. 雇傭市場에서 雇傭의 調整은 採用基準(단일 內部勞動市場이 發達되어 있는 경우는 採用基準 뿐만 아니라 昇進基準)의 上下運動을 통한

4) 賃金市場과 雇傭市場이 相互分離되어 움직일 수 있다는 가능성을 제일 먼저 밝힌 學者는 Clark Kerr이다. 그러나 그는 두 市場의 支配原理, 行態의 차이를 具體的으로 제시 발전시키지는 못했다. C. Kerr(1950) 參照.

量的調整(quantity adjustment)의 原則이 支配한다. 勞働者들은 各者의 潛在的 勞働生産性を 나타낸다고 할 수 있는 特徵, 예컨대 學歷·性·經歷·年齡 등을 가지고 가장 潛在的 勞働生産성이 높은 勞働者로부터 順次的으로 勞働列(labor queue)을 形成하고 있고 「反面 雇傭機會도 諸 雇傭特徵 예컨대 資本集約度·賃金水準·勞働時間·教育 및 昇進機會 등을 가지고 가장 高級職種에서부터 順次的으로 一種의 職業列(job queue)을 形成하고 있다. 이 兩者의 매취過程(matching process)이 雇傭市場의 行態이다⁵⁾. 즉, 勞働者들 중 潛在的 勞働生産성이 가장 높다고 판단되는 勞働者들로부터

부터 始作하여 順次的으로 좋은 雇傭機會가 配分되어 나간다⁶⁾. 따라서 特定職種의 需要擴大는 採用基準의 下方移動을 통하여, 需要의 減退는 採用基準의 上方移動을 통하여 需給變化를 調節하는 것이다. 이와 같은 採用基準의 上下方移動을 통하여 企業은 많은 求職者들 중 選別對象을 줄임으로써 必要人力을 뽑는데 드는 選別費用(screening cost)도 크게 낮출 수 있다.

特定勞働需要가 減退되었거나, 供給이 急増한 경우 企業의 採用基準의 上昇으로 因하여 失業한 勞働者에게는 두 가지 選擇이 남아 있다. 하나는 自發的 失業의 行態로 남아. 求職

- 5) Lester Thurow(1975)도 勞働列과 職業列의 개념을 사용하고 있으나 兩者의 매취過程을 명백히 밝히고 있지는 않다.
- 6) 雇傭市場에서 勞働列과 職業列이 어떻게 상호적응 작용을 하는가? 소위 多樣的 勞働者들에게 多樣的 雇傭機會가 어떻게 配分되는가 하는 메카니즘에 대한 分析은 勞働經濟學에서 비교적 새로운 研究分野라 하겠다. 이 메카니즘의 하나로 本稿에서는 潛在的 勞働生産성이 높은 勞働者들이 高位職種(職務遂行이 어렵거나, 資本 장벽도가 높거나, 高度의 技術을 요하는 高賃金 職種)에 配置된다고 主張하였는데 그 이유를 밝혀 보자.

	職種 (1)	職種 (2)
勞働者(A)	a_{11}	a_{12}
勞働者(B)	a_{21}	a_{22}

勞働者의 潛在的 勞働生産性, 예컨대 教育程度를 나타내는 指數를 各各 g_A, g_B 이라고 하고 職種의 水準, 예컨대 資本장벽도를 나타내는 指數를 職種(1)은 k_1 , 職種(2)는 k_2 라고 하자. 또한 $g_A > g_B, k_1 > k_2$ 라고 가정하고 a_{ij} 는 1人當 生産物을 나타내고 이는 g_i, k_j 의 函數라고 하자. 즉

$$a_{ij} = f(g_i, k_j), f_1 > 0, f_2 > 0, f_{12} > 0, f_{11} < 0, f_{22} < 0$$

경우 (1) $\frac{a_{11}}{a_{21}} > \frac{a_{12}}{a_{22}}$ 이면 勞働者(A)는 職種(1)에서, 勞働者(B)는 職種(2)에서 比較相對 優位를 가지므로 總生産物을 極大化하기 위해서 (A)→(1), (B)→(2)에 配置될 것이다.

경우 (2) $\frac{a_{11}}{a_{21}} = \frac{a_{12}}{a_{22}}$ 이면, 즉 相對的 比較優位가 없는 경우에도 다음과 같은 理由로 (A)→(1), (B)→(2)로 配置될 것이다.

즉, $g_A > g_B, k_1 > k_2$ 이므로 $\frac{\partial^2 f}{\partial g \partial k} > 0$ 라면 $a_{21} > a_{22}, a_{11} > a_{12}$ 이어야 할 것이다. $a_{21} > a_{22}$ 는 다음과 같이 表記할 수 있다.

$$a_{21} \left(\frac{a_{11}}{a_{21}} - 1 \right) > a_{22} \left(\frac{a_{12}}{a_{22}} - 1 \right)$$

(이 경우에서 $\frac{a_{11}}{a_{21}} = \frac{a_{12}}{a_{22}}$ 이므로) 위의 식은 곧

$$a_{11} - a_{21} > a_{12} - a_{22} \text{ 즉 } a_{11} + a_{22} > a_{12} + a_{21}$$

가 된다. 따라서 이 경우에도 總生産物의 極大化를 위해서는 (A)→(1), (B)→(2)로 配置될 것이다.

경우 (3) $\frac{a_{11}}{a_{21}} < \frac{a_{12}}{a_{22}}$ 이면 當然比較相對優位에 따라 (A)→(2), (B)→(1)로 配置되어야 하나,

위와 같은 경우는 $\frac{\partial^2 f}{\partial g \partial k} < 0$ 인 경우에만 성립하므로 一般的으로 일어날 수 없다.

왜냐하면

$$\frac{\partial^2 f}{\partial g \partial k} \geq 0, g_A > g_B, k_1 > k_2$$

라면, 항상

$$f(g_A, k_1) - f(g_B, k_1) \geq f(g_A, k_2) - f(g_B, k_2)$$

즉, $a_{11} + a_{22} \geq a_{12} + a_{21}$ 가 되고

$$\frac{\partial^2 f}{\partial g \partial k} < 0, g_A > g_B, k_1 > k_2$$

인 경우에만

$$f(g_A, k_1) - f(g_B, k_1) < f(g_A, k_2) - f(g_B, k_2)$$

즉 $a_{11} + a_{22} < a_{12} + a_{21}$ 이 된다.

그러나 $\frac{\partial^2 f}{\partial g \partial k}$ 는 일반적으로 負의 값일 수 없으므로

경우(3)는 일어날 수 없다. 따라서 결론적으로 보면, $g_A > g_B, k_1 > k_2$ 의 경우 (A)→(1), (B)→(2)에 配置된다 하겠다.

活動을 계속 強化하거나 아니면 下位職種으로 移動하여 下位職에 就業하거나 이다. 그 決定 基準은 上位職에의 就業可能性까지를 고려한 上位職의 期待賃金(expected wages in high paying jobs) 즉, 上位職平均賃金에 雇傭될 確率을 곱한 값과 下位職賃金水準(下位職에 雇傭될 確率을 1이라고 가정하면)과의 比較結果에 따른다. 前者가 後者보다 크면 自發的 失業으로 남아 上位職에의 求職活動을 계속할 것이고 만일 後者가 前者보다 크면 下位職種에의 就業를 選擇하게 된다. 이때 만일 下位職에 雇傭될 確率은 0이라면 곧 非自發的 失業이 된다. 一般的으로는 上位職에서 移動하여 온 潜在的 勞動生産性이 높은 求職者가 下位職에서 選好된다고 볼 수 있으나, 特定下位職에서는 職種固有的 性格上 혹은 여타 從業員들에 주는 影響을 감안한 勞務管理上 上位職에서 移動해온 求職者(高學歷者)를 下位職에서 기피하는 경우가 있을 수 있다. 이때 非自發的 失業이 發生한다.

다음 賃金市場을 보면, 賃金決定 메카니즘은 다음과 같다. 賃金은 크게 大別하면 經濟的 要因과 社會的 要因의 두 가지 要因에 의하여 決定되고, 經濟的 要因은 결국 勤勞者들의 勞動生産性에 의하여 決定되는 바, 勤勞者들의 勞動生産性은 勤勞者들의 潜在的 勞動生産性을 나타낸다고 볼 수 있는 學歷·經歷·性·年齡 등의 要因과 그 勤勞者들이 就業되어 있는 職種의 특색, 예컨대 事務職이나 生産職이나, 資本集約的產業이나 勞動集約的產業이나, 獨占的產業이나 競爭的產業이나 등의 雇傭特徵에 의하여 決定된다. 결국 勤勞者特徵들이 이 雇傭特徵을 통하여 이와 結合할 때 비로소 勤勞者들의 潜在的 勞動生産性이 顯在

化되고 이 顯在化된 勞動生産性이 當該勤勞者의 賃金水準을 決定한다. 따라서 同一學歷의 所有者라 할지라도 그가 屬한 雇傭部門의 特徵에 따라 顯在化한 勞動生産性에 差異가 있고 따라서 賃金水準의 差를 結果한다. 이렇게 決定된 賃金水準들은 各 職種間, 各 勤勞者그룹間에 一定的 賃金構造, 相對賃金構造를 形成하게 되는 바, 이를 中心으로 勤勞者들間에 소위 임금의 公平性에 대한 一定한 觀念이 形成되고, 이것이 규범·慣習化하면서 社會的 힘에 의하여 支持되기 始作한다. 이와 같이 慣習이란 社會的 힘에 의하여 支持되면서부터 相對賃金構造는 硬直性을 가지게 된다.

以上과 같은 二元的性格을 가지는 勞動市場이 外部與件의 變化에 어떻게 對應하는가 하는 勞動市場行態 혹은 勞動市場過程(labor market process)을 보면 다음과 같다.

景氣가 上昇局面으로 접어들어 우선 上位職種에의 勞動需要가 增加하기 始作했다고 가정하면 企業은 우선 上位職種에의 採用基準(內部勞動市場이 發達된 경우에는 昇進基準)을 낮춤으로써 對處하기 始作한다. 이에 따라 既存賃金水準 내지 相對賃金構造에는 變化가 없이 上位職에의 求職을 기다리던 自發的 失業을 흡수하고, 나아가 下位職에 從事하던 勤勞者들을 上方으로 職種移動(filtering up)을 유도한다. 景氣의 上昇局面이 持續化되고 勤勞者들의 上方移動이 어느 段階에 달하면, 上方移動하는 勤勞者들의 潜在的 勞動生産性이 너무 낮아 上位職의 業務를 效果的으로 遂行할 能力에 미치지 못하게 될 때 비로소 上位職種의 賃金水準이 上昇하게 된다. 이와 같이 勞動需要의 變化에 대한 勞動市場過程이 먼저 雇傭市場에서 採用基準을 中心으로 한 量的調整의

단계를 거치게 되고, 量的調整의 限界가 왔음에도 불구하고 勞動需要가 팽창하는 경우 賃金市場에서의 價格調整의 段階로 넘어가는 것이다. 이때에도 勞動需要가 가장 急速히 팽창하는 企業에서부터 順次的으로 賃金引上을 피하게 된다는 過程을 밟는다.

景氣가 下降局面으로 접어들면, 企業은 우선 採用基準을 높임으로써 對處하기 始作한다⁷⁾. 이에 따라 就業者中 限界的(marginal) 勤勞者가 優先的으로 雇傭關係가 단절되어 이들은 下位職種으로 移動하거나 아니면 自發的失業으로 남고, 만일 下位職에의 移動이 불가능하게 되면 非自發的失業의 形態로 남는다. 景氣下落이 持續化·長期化되면, 비로소 既就業者들의 賃金下落이 不可避해지나 앞의 好況의 경우의 賃金引上과는 달리 賃金下落은 보다 오랜 時間이 걸린다. 賃金下落이 勞動生産性·勤勞意識 등에 미칠 영향과 長期的으로 勞動供給에 줄 영향을 고려할 때 賃金引上의 경우보다 引下의 경우가 보다 硬直的이라 할 수 있다.

巨視經濟學的 觀點에서 보면 勞動市場의 雇傭市場的 次元이 前面에 나오는 初期단계에서는 소위 케인즈의 所得 乘數效果(income-expenditure multiplier)가 支配하게 되나, 賃金市場的 次元이 支配的인 단계로 접어들면 소위 필립스 曲線的 關係가 有效하게 된다. 換言하면 有效需要變化는 初期段階에는 雇傭量과 生産量의 變化로 나타나나, 賃金市場이 움직이기 시작할 때부터 有效需要變化는 名目 賃金과 生産物價格의 變化를 結果하게 된다.

그러면 勞動市場은 勞動需要의 變化에 대하여 왜 量的調整이 價格의 調整에 優先하는 過程을 보이는가?

첫째, 採用基準의 上下運動은 賃金水準의 上下運動보다 相對賃金構造에 대한 社會的 公平意識 및 慣習意識에 주는 영향이 적다. 따라서 勞動供給에 주는 否定的 影響이 적다.

둘째, 賃金水準의 變化로 對處하는 경우에는 能率的 勤勞者와 非能率的 勤勞者의 勞動移動確率이 同一하게 되나, 採用基準으로 對處하는 경우 兩그룹의 勞動移動確率에 差異를 만들어 會社가 보다 能率的 勤勞者를 確保함에 有利하다. 예컨대 勞動需要가 減少했을 때 賃金引下로 對處하면 모든 勤勞者(能率的 勤勞者와 非能率的 勤勞者)의 離職確率은 同一하나, 採用基準引上으로 對處하면 오로지 非能率的 勤勞者만을 轉職시키고, 能率的 勤勞者는 會社가 계속 保持할 수 있다.

셋째, 現代産業이 必要로 하는 技術·技能 人力을 現場의 職務訓練을 통하여 調達하는 必要가 높아짐에 따라 雇傭契約은 長期性을 갖게 된다. 따라서 一定時點의 賃金を 勞動生産性의 變化에 隨時로 一致시킬 必要는 적어지고 오히려 全雇傭期間의 平均賃金を 同期間의 平均勞動生産性 水準에 一致시키면 된다. 同時에 現場教育·訓練이 重要해짐에 따라 企業이 이미 訓練投資한 勤勞者들의 長期間保有를 위해서도 앞에서 본 바와 같이 採用基準에 의한 調整이 보다 有利하다.

넷째, 産業의 巨大化·分業의 高度化·專門化에 따라 企業內 內部勞動市場이 發展하게 되고 이에 相應하는 企業內 相對賃金構造가 形成되게 되는 바, 入職點(port of entry)에 있는 勤勞者들의 賃金의 變化는 企業內 相對

7) 보통 경기가 下降하면 우선 超過勞動時間의 短縮을 피할 것이고 다음은 自發的 離職者를 보충하지 않는 方法을 使用할 것이나, 景氣下降이 지속화되면 採用基準을 높임으로 對處할 것이다.

賃金構造의全體系의 개편을 不可避하게 한다. 따라서 價格調整을 하는 경우 이 개편에 따른 經濟的·非經濟的 費用이 增大한다.

다섯째, 勞動需要變化에 採用기준에 의한 量的 調整으로 對處하려는 이유는 景氣變動의 不確實性이 그 重要原因中的 하나이다. 賃金水準의 變化와 그에 따른 相對賃金構造의 變化는 企業의 費用構造에 長期的 影響을 주기 때문에 有效需要變化에 대한 不確實性이 높은 現實經濟 속에서 企業은 勞動需給調整을 費用構造에 長期的 影響이 적은 採用·昇進基準의 變化로 對應하게 된다.

따라서 經濟全般의 將來에 대한 不確實性이 높을수록 企業이 巨大化되고, 企業內 分業이 高度化됨에 따라 內部勞動市場의 發展도가 높아질수록 企業內 職務訓練의 重要性이 높아져, 雇傭契約의 期間이 長期化되면 될수록 勞動市場行態에 있어 雇傭市場의 要素가 強化·長期化되고 賃金市場의 適應過程에로의 移行에 時間이 걸린다 할 수 있다.

그러므로 日用雜夫·臨時工 등과 같은 限界的 勤勞者들의 勞動市場이나, 高度의 專門知識 및 기능을 必要로 하는 一部 特殊專門技術職從事者들의 경우에는 雇傭市場의 量的 調整의 過程이 극히 짧거나 存在하지 아니하고, 오히려 價格調整을 통해 需給을 맞추는 賃金市場의 要素가 극히 강하게 나타난다 할 수 있다.

또한 內部勞動市場의 發展도가 낮고 職務訓練의 重要性이 낮은 영세 小企業의 경우가 그렇지 않은 大企業보다 賃金市場의 要素가 雇傭市場의 要素보다 강할 것이라는 推論도 可能하다. 따라서 앞에서의 論議는 一次的 勞動市場(primary labor market)에서의 行態分析을 그 主對象으로 하였음을 알 수 있다.

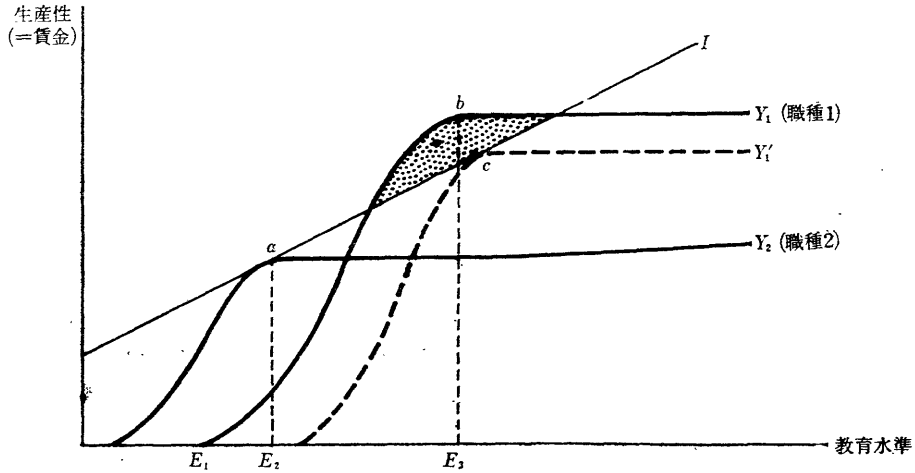
Ⅳ. 職種別 教育—生産性函數 (occupational education-productivity function)

앞 章에서 勞動市場이 勞動需給變化에 어떻게 對應하는가 하는 勞動市場行態에 대한 假說을 提示하였다. 이러한 假說을 가지고 特定 教育을 받은 그룹(예컨대 大卒者)의 供給過剩 혹은 供給不足에 대하여 勞動市場이 어떻게 適應하는가 하는 勞動市場過程을 보다 具體的으로 分析하려 한다. 이를 위하여 必要한 몇 가지 分析道具⁸⁾의 소개로부터 始作하자.

教育이란 어떠한 職種에서든 勤勞者들의 勞動生産性을 向上시키는 效果가 있지만(換言하면 潛在的 勞動生産性을 높이지만), 教育이 顯在化된 勞動生産性에 미치는 影響은 勤勞者가 雇傭된 職種에 따라 다르게 나타난다. 따라서 一定職種에 있어서, 그 職種에서 일하는 勤勞者의 教育水準과 勞動生産性 사이에는 一定關係가 있다고 가정하고, 이를 職種別 教育—生産性函數 Y 라고 하자. [圖 2]에서 職種 1의 教育—生産性函數는 Y_1 , 職種 2의 教育—生産性函數로 Y_2 라고 表示하였다. 職種 1의 教育—生産性函數인 Y_1 의 形態를 보자,

8) 職種別 教育—生産性函數라는 비교적 간단하나 有用한 概念을 開發한 학자는 Oxford의 J.B. Knight(1979)였다. 그러나 그는 既存의 勞動市場에 대한 諸假說을 위의 概念을 利用說明하려는 데 그치고 있어 앞으로 實證分析을 위해서는 보다 開發될 여지가 많은 개념이고 이는 雇傭市場의 行態分析에는 有效하나 賃金市場分析을 위해서는 별도의 分析 도구, 개념의 개발이 必要하다고 본다.

[圖 2] 職種別 教育—生産性函數



어떤 最低教育水準인 E_1 以下の 勤勞者의 경우 職種 1에서 그 生産性은 零이고, 教育水準이 높아짐에 따라 그 職種에서 顯在化된 勞動生産性은 增加한다. 그러나 어떤 一定의 教

育水準인 E_2 以上으로 되면 教育은 그 職種에서의 勞動生産性 向上에 도움이 되지 못할 것이므로 Y_1 은 水平의이 되거나 혹은 오히려 下降하는 경우도 있을 수 있다. 職種 2의 教育—生産性函數도 類似한 形態를 가지나 그 位置는 물론 다르다. 만일 모든 個人이 同一한 能力과 性向을 가지고 있고, 資本市場도 完全競爭的이라면, 모든 個人의 所得生産성과 教育水準 사이에는 一定한 關係가 存在한다고 볼 수 있다. 所謂 人的資本論者들이 主張하는 $\log Y_E = \log Y_0 + rE$ 의 關係이다⁹⁾. Y_E 는 一定 教育 E 를 받은 者의 所得水準이고, Y_0 는 그 水準의 教育을 받지 아니했을 때의 所得水準이며, E 는 教育年數, r 은 教育投資에 대한 收益率 (internal rate of return)이라 할 수 있다(여기에서는 教育投資費用은 機會費用만이라는 假定이 포함되어 있다). 이러한 關係를 [圖 2]에서 I 로 나타내 보자. 그러면 I 의 기울기가 곧 教育投資에 대한 收益率 r 이 되고 個人으로서의 I 의 어느 點에 있는 市場利率과 同一한 水準의 r 을 얻을 수 있고, 이 r 은

9) $\log Y_E = \log Y_0 + rE$ 의 誘導過程을 간단히 밝히면 다음과 같다.

$Y(1)$: 1時點의 소득(혹은 1年の 教育을 받은 사람의 소득)

$Y(0)$: 0時點의 소득(혹은 教育을 받지 않은 사람의 소득)

r : 教育投資에 대한 收益率

$C(0)$: 0時點의 教育投資費用이라고 하자.

그러면 競爭的 均衡狀態에서는 $Y(1) = Y(0) + rC$ (0)의 關係가 성립한다.

$$K_0 = \frac{C(0)}{Y(0)}, \quad K_t = \frac{C(t)}{Y(t)}$$

라고 하면, 위의 關係는 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$Y(1) = Y(0)(1 + rK_0)$$

$$Y(2) = Y(0)(1 + rK_0)(1 + rK_1)$$

$$\vdots$$

$$Y(t) = Y(0)(1 + rK_0)(1 + rK_1) \cdots (1 + rK_{t-1})$$

兩邊에 \log 를 취하면

$$\log Y(t) = \log Y(0) + \sum_{i=0}^{t-1} \log(1 + rK_i) \text{가 된다.}$$

$$\log(1 + rK_i) \approx rK_i \text{이므로}$$

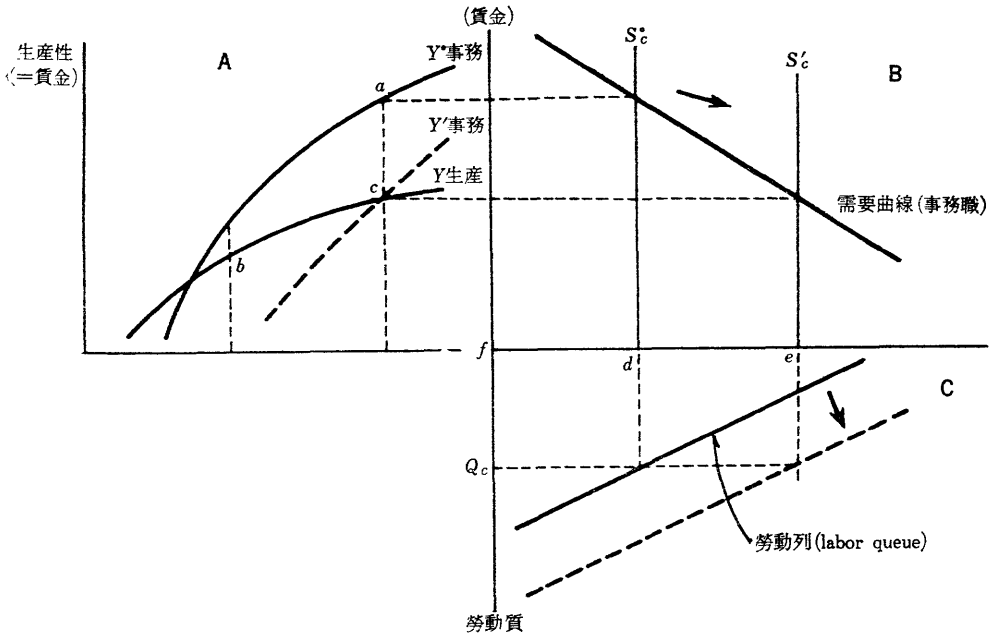
$$\log Y(t) = \log Y(0) + r \sum_{i=0}^{t-1} K_i$$

만일 $K_i = 1$ 즉 教育費用을 教育을 받는 期間 동안의 機會費用(所得損失分)만이라고 가정하면

$$\sum_{i=0}^{t-1} K_i = E \text{(教育年數)가 되므로}$$

$$\log Y(t) = \log Y(0) + rE \text{가 성립한다.}$$

〔圖 3〕 學歷인플레이의 경우(filtering down)



教育水準에 따라 差異가 없으므로 I 는 一種의 無差別曲線이라 볼 수 있다. 따라서 I 線上에 있는 한 個人은 職種 1이나 職種 2이나에 대하여 관심이 없다. 그러나 [圖 2]에서 b 點은 분명 a 點보다 選好된다. 왜냐하면 b 에서의 所得(生産性)이 教育投資平均收益보다 높기 때문이다. 따라서 많은 사람들이 職種 1로 물리게 되고 이는 長期的으로는 職種 1의 雇傭을 늘임으로써 職種 1의 限界生産物의 價値(MRP)를 낮추어 Y_1 은 Y_1' 로 移動, 結局 a 와 c 가 同一 I 線上에 올 때까지 Y_1 은 下方移動을 하게 된다. 그러면 c 는 教育·生産性·賃金の 均衡點이 된다. 만일 資本市場이 完全競爭이 아니라든가, 혹은 政府가 高學歷教育機關에 入學定員制를 制限的으로 運用하는 경우에는 Y_1 은 Y_1' 로 移動하지 않고 職種 1에 從事하는 高學歷者는 사선친 부분만큼의 經濟的地代(economic rent)를 획득하게 된다.

지금까지 우리는 新古典派의 諸假定을 크게 바꾸지 아니하고 論議하여 왔다. 여기서 開發된 分析道具를 가지고 特定水準의 教育을 받은 그룹의 供給過剩 혹은 供給不足에 대하여 勞動市場이 어떻게 對應하는가를 보기로 한다. 우선 供給過剩의 경우 즉, 學歷인플레이의 경우부터 分析하여 보자. 論議의 편의를 위하여 勞動市場에는 大卒者와 高卒者 두 종류의 勞動力이 있고, 管理·事務職과 生産職 두 종류의 職種이 있다고 하고, 管理·事務職은 大卒者를, 生産職은 高卒者를 雇傭하는 것이 고 용 慣行이었다고 假定하자. 同時에 勞動力은 勞動의 質(生産性을 나타낸다고 볼 수 있는 學歷, 年齡 등)의 高低에 따라 이것이 높은 사람에서 낮은 사람으로 一種의 勞動列(labor queue)을 이루고 있다고 보자. 그러면 勿論 같은 大學出身 中에도 世稱 一流大 卒業者는 勞動列의 앞 부분에 위치할 것이고 그렇지 못

한 경우에는 뒷부분으로 밀릴 것이며, 大卒者의 職種의 雇傭이 增加한다면 優先的으로 一流大 卒業者부터 雇傭되기 始作하여 順次的으로 勞動列을 따라 雇傭範圍가 擴大되는 것이 될 것이다.

大卒者의 供給이 增加되는 경우 勞動市場에 어떤 變化가 오는가를 [圖 3]을 통하여 觀察하자. A에는 앞에서 본 職種別 學歷—生産性 函數가 나타나 있고 B에는 管理·事務職에 대한 勞動需要曲線과 大卒者의 勞動供給曲線이 나타나 있다. C에는 勞動列로서 Y축은 勞動의 質을, X축은 勞動者數를 表示하며, Q_c 는 勞動質을 나타내는 指標로서 學歷을 사용하는 경우 여기서는 大卒을 나타낸다.

大卒者의 供給이 S^0 에서 S^1 로 增加하는 경우 勞動市場은 어떻게 움직일 것인가? 이는 앞에서 論議한 賃金市場的 要素가 前面에 나와 우선 價格調整을 한다고 볼 것인가, 아니면 雇傭市場的側面이 優先하여 量的調整을 먼저 한다고 볼 것이냐에 따라 그 結果가 크게 달라진다. 만일 價格調整이 우선한다면 供給增加에 따라 賃金은 떨어지고 雇傭은 $\bar{f}d$ 에서 $\bar{f}e$ 로 擴大되면서 教育—生産性函數는 Y^0 事務에서 Y^1 事務로 下方移動을 하여 모든 大卒者事務職의 賃金은 a 에서 c 로 낮아지게 된다. 이렇게 되면 大卒者로서는 事務職이든 生産職이든 그 賃金水準이 同一한 c 의 水準이 된다. 價格調整이 우선하여 賃金이 完全可變의이라면 大卒者는 어떤 職種에 從事하던 同一賃金を 받게 되고 大卒者의 供給增加는 相對賃金率의 低下로 나타난다. 따라서 學歷別 賃金隔差는 縮小될 것이다. 다만 여기서 高卒者의 需給에는 큰 變化가 없음을 前提로 할 때의 경우이다.

만일 反對로 量的調整的인 雇傭市場의 메카니즘이 優先한다면 賃金은 硬直的이 되고, 大卒者의 供給이 增加하여도 大卒事務職의 賃金은 계속 a 水準을 維持할 것이고 그 雇傭量도 $\bar{f}d$ 를 維持하게 된다. 따라서 教育—生産性 函數 Y^0 事務의 上下移動은 나타나지 않는다. 같은 大卒者라도 勞動列의 앞 부분에 있는 사람들은 事務職에 就業할 수 있으나 그렇지 않은 $\bar{a}e$ 에 屬하는 사람들은 生産職으로 移動할 수밖에 없다. 그들이 生産職으로 移動하였을 경우, 만일 賃金構造가 職種別로 엄격히 硬直的이라면 비록 生産성은 c 나 賃金은 b 의 水準을 받을 것이므로 使用主의 立場에서는 當然 生産職에 大卒者를 選好하게 될 것이다. 그러나 보다 現實性있는 假定은 生産職으로 이동한 大卒者의 賃金은 生産職에서의 그들의 生産성에 맞추어 c 로 된다고 보는 것일 것이고, 使用主의 立場에서 볼 때 비록 經濟的 利益은 없으나 高學歷者에 대한 非經濟的 選好 때문에 生産職에도 大卒者가 選好되고 不足分은 勞動列에서 뒤에 위치한 高卒者로 充當한다고 봄이 妥當한 가정일 것이다. 그러면 大卒者의 供給增加는 大卒者의 下位職種으로의 移動을 結果하고 이는 需要의 側面에서 보면 學歷水準에 대한 採用條件의 上昇, 즉 學歷인플레이를 結果하게 된다. 더 나아가 高卒者가 차지하던 生産職에 大卒者가 移動하여 오면서 高卒者의 一部는 더 下位職으로 移動하거나 都市의 傳統部門으로 밀려나는 結果까지 豫想할 수 있다.

앞에서 본 바와 같이 價格調整의 경우, 즉 賃金市場的 調整의 경우에는 大卒者는 어떤 職種에 從事하던 同一水準의 賃金を 받게 되고, 大卒者의 供給增加는 學歷別賃金隔差의

縮小를 結果할 것을 豫想할 수 있다. 그러나 量的 調整의 경우 즉 雇傭市場의 調整의 경우에는 같은 大卒者라도 職種에 따라 賃金水準에 큰 差異가 나타나며, 大卒者의 供給增加가 學歷間 相對賃金構造에 주는 영향은 一律的으로 豫測하기 어렵다. 즉 이 경우 學歷別 賃金 隔差의 變化는 各 學歷의 職種構成의 變化에 따라 다를 수 있으므로, 大卒者의 供給增加는 學歷別 賃金隔差의 增加, 減少, 不變 등 여러 가지 경우로 나타날 수 있다. 그 變化의 方向을 보면 各變數, 즉 大卒者의 下位職種移動量 \bar{dc} , 移動한 下位職種에서의 賃金水準 c , 同時에 高卒者의 下位職種移動量, 그 때의 賃金水準 ([圖 3]에서는 大卒者의 下位職種移動만을 나타냈기 때문에 高卒者가 大卒者에 밀려 下位職種으로 移動하는 경우는 나타나 있지 않음) 등의 크기에 따라 學歷別 賃金隔差의 變化方向이 다를 수 있다. 따라서 學歷인플레이와 高學歷者의 下位職種 移動이 있는 경우, 各 學歷의 職種構成을 감안한 加重平均值로서의 學歷別 賃金隔差(예컨대 大卒者와 高卒者의 相對賃金差)의 變化는 一定方向으로 精確히 豫測하기 어렵다. 그러나 다만, 隣接 職種間 賃金隔差가 上位職으로 올라갈수록 크고 下位職으로 내려올수록 작아지는 경우에는 學歷인플레이에 의해 高學歷者가 中位職으로, 低學歷者가 中位職에서 下位職으로 順次的으로 移動하게 되면 이러한 職種構成의 變化 結果 發生하는 學歷別 平均賃金隔差는 縮小의 方向으로 나아갈 可能性이 많다 하겠다.

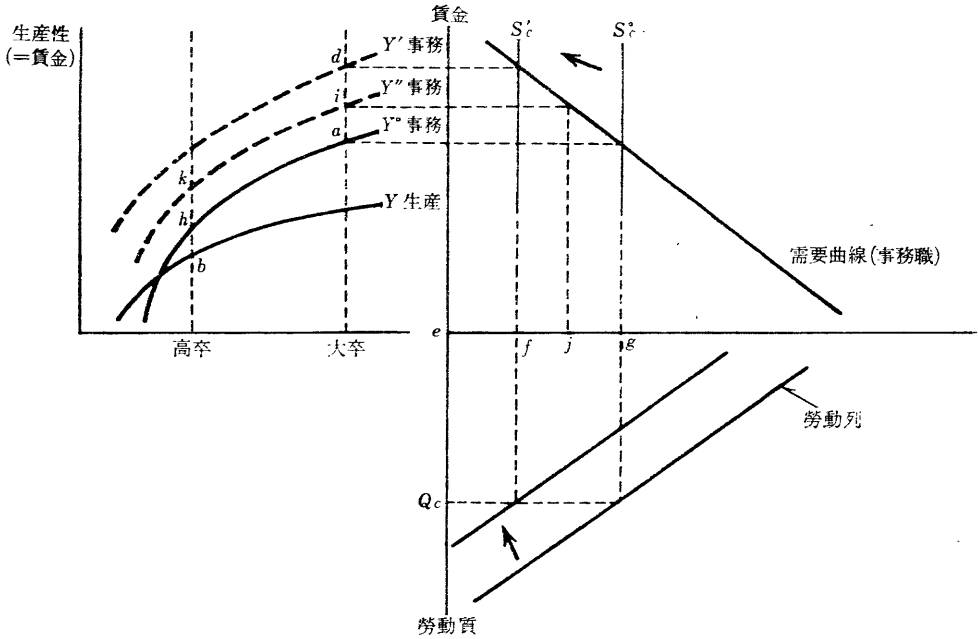
그러나 雇傭市場의 調整이 있는 경우에도 學歷別 平均賃金を 全勤勞者 平均賃金과 對比한 相對賃金差(예컨대, 大卒平均賃金/全勤勞者平均賃金)의 變化에 대해서는 正確한 論理

的 豫測이 可能하다. 賃金水準이 完全可變的이 아니어서 高學歷者의 供給增加가 그 一部の 下位職種에로의 移動 또는 採用基準의 上昇(學歷인플레이)으로 나타날 때, 그 高學歷者의 平均賃金を 全勤勞者 平均値와 對比한 相對賃金差는 明白히 低下하게 될 것이다. 同時에 下位職種에 從事하던 低學歷者는 高學歷者의 下方移動에 밀려 더 下位職種으로 移動하게 되며 結果적으로 高學歷 그룹에서 發生했던 供給過剩은 各 學歷別 平均賃金を 全勤勞者 平均値에 對比한 相對賃金率을 全般的으로 下落시키는 結果가 豫想된다 하겠다.

위와 같은 量的 調整이라는 勞動市場의 動態의 메카니즘을 前提할 때 또 다른 理論的 豫測이 可能한 것은 學歷內 賃金分布(wage inequalities within educational levels)의 움직임에 대하여서이다. 만일 高學歷者의 供給過剩이 下位職種에로의 移動으로 나타난다면 이는 보다 많은 高學歷者가, 一般的으로 log normal의 形態를 가진 賃金分布에서, 集中度(density)가 보다 높은 部分으로 移動을 하는 것을 意味하므로 結果적으로 學歷內 賃金分布는 보다 平等하게 된다고 볼 수 있다. 換言하면 下位職種일수록 職種內 賃金分布의 不平等도가 낮기 때문에 特定 學歷그룹이 下位職種으로 몰릴수록 그 特定學歷의 內部賃金分布의 不平等도가 낮아지게 된다.

다음은 大卒者의 供給이 相對적으로 不足한 경우의 勞動市場의 變化를 [圖 4]를 통하여 보기로 한다. 大卒者의 供給不足은 資本市場이 대단히 不完全한 경우, 즉 비록 大學教育의 投資收益率은 높아도 經濟的 어려움으로 많은 사람이 大學教育投資가 事實上 不可能한 경우나, 혹은 政府가 定員制度를 強制하여

[圖 4] 學歷디플레의 경우(filtering up)



大學教育을 받을 機會自體를 制限할 때 나타날 수 있겠다.

大卒者의 供給이 S_c° 에서 S_c 로 줄어들었을 경우 勞動市場은 어떻게 움직이는가? 우선 賃金의 可變性을 前提로 價格調整이 일어난다면 大卒者의 供給감소로 인한 雇傭의 減縮은 大卒者의(事務職에서의) 限界生産物價値의 上昇을 가져와 職種別 教育—生産性函數인 Y° 事務를 上方移動시켜 Y' 事務로 만들고, 大卒者의 雇傭量은 \overline{eg} 에서 \overline{ef} 로 縮小되며, 賃金은 a 에서 d 로 上昇된다. 反面 高卒者의 賃金은 高卒者供給水準에 큰 變化가 없는 한 b 에 머물러 있게 되므로 學歷別 賃金隔差(大卒者對 高卒者의 相對賃金差)는 擴大의 方向으로 나아갈 것이다.

만일 採用基準의 上下方移動을 통한 量的調整이 일어난다면 비록 大卒者의 供給이 줄어도 賃金水準은 a 에 머물고 不足人員인 \overline{fg} 는

高卒者 中에서 勞動列의 가장 앞부분(生産성이 높은)에 있는 人員으로 充當하게 된다. 그러면 그들의 賃金水準은 어떻게 될 것인가? 만일 賃金이 學歷을 不問하고 職種別로 엄격히 硬直的이라면 高卒 事務職의 賃金水準도 大卒 事務職과 같이 a 가 될 것이나, 이는 그들의 事務職에서의 生産性인 h 보다 높기 때문에 非現實的인 假定이 되고, 결국 그들의 生産성에 一致하는 h 의 水準의 賃金을 받게 된다고 보아야 할 것이다. 이런 量的 조정의 경우에는 앞의 價格조정의 경우와 달리 學歷別, 賃金隔差가 短期的으로는 오히려 縮小될 可能性도 있다 하겠다.

그러나 大卒者들도 供給감소로 보다 高位職: 種으로 지속적인 上方移動을 하게 된다면, 그리고 隣接職種間의 賃金隔差가 上位職일수록 크다는 一般的인 경우를 前提한다면 學歷別, 賃金隔差는 擴大되어 나갈 것이 豫想된다.

만일 大卒者의 供給不足이 長期化된다면 初期의 量的調整의 段階를 지나 價格調整의 段階로의 移行이 不可避하게 될 것이다. 이에 따라 大卒者의 供給不足은 賃金を 一舉에 a 에서 d 까지 높이지는 아니하나 점진적으로 a 에서 i 만큼 上昇시키며, 職種別 教育一生産性曲線인 Y^0 事務를 Y'' 事務만큼 上方移動시켜 나갈 것이고 그 경우 \bar{fj} 만큼의 不足人員은 高卒者의 勞動列에서 가장 우수한 사람들을 事務職으로 採用하여 k 의 賃金を 준다고 볼 수 있다. 이는 需要의 側面에서는 採用基準의 低下, 즉 學歷 디플레 현상이라 할 수 있고, 供給側面에서는 低學歷者의 高位職種으로의 上方移動이라고 볼 수 있다. 이와 같이 勞動供給不足이 長期化 됨에 따라 賃금이 上方으로의 不完全하지만 可變性을 가지는 경우는 앞의 두 경우(賃金の 完全可變의 경우, 賃金の 職種別 硬直의 경우)와 달리 學歷別 賃金隔差의 變化方向은 勿論 正確히 豫測할 수는 없다. 결국 諸變數, ai 間的 거리, bk 間的 거리 및 高卒者의 事務職으로의 上方移動分 등에 의하여 決定될 것이다. 그러나 여기서도 隣接職種間 賃金隔差가 上位職으로 올라갈수록 크고 下位職으로 내려올수록 작아진다면 職種の 上方移動으로 因하여 學歷別 賃金隔差도 擴大될 可연성이 크다고 할 수 있겠다.

다음, 大卒者와 高卒者의 各各의 平均賃金を 全勤勞者平均賃金과 對比한 相對賃金率은 學歷 디플레의 경우 上昇할 것을 豫測할 수 있다. 同時에 大卒者의 供給不足이 高卒者의 上位職種으로의 移動 뿐만 아니라 中卒者, 더

나아가 國卒者의 上位職種으로의 移動을 順次的으로 유도하게 되면 결국 學歷 디플레는 全勤勞者平均賃金對比 學歷別 平均賃金 水準을 全般的으로 上昇시키는 結果를 招來하게 될 것이다.

또한 이러한 上方으로의 職種移動은 學歷內 賃金分布의 움직임에 대하여도 영향을 미쳐 各 學歷內의 보다 많은 사람들이 全勤勞者의 賃金分布度에서 보다 集中度(frequency)가 낮은 部門으로 移動하게 됨을 의미하므로 學歷內 賃金分布는 보다 不平等한 方向으로 나아갈 것이 豫想된다. 또한 一般的으로 高位職種일수록 職種內 賃金分布가 低位職種에 비해 不平等하므로 特定 教育그룹의 一部가 上位職으로 移動할수록 그 特定 教育그룹內의 賃金分布의 不平等도는 높아질 것이 豫測된다 하겠다.

지금까지의 論議를 간단히 要約하면 다음과 같다¹⁰⁾. 앞 章의 勞動市場行態에 대한 假說에서 밝힌 바와 같이 勞動需給의 變化에 대하여 優先 雇傭市場의 次元에서의 量的調整으로 對處하고, 勞動需給變化가 長期化되지 않는 한, 賃金市場의인 價格調整의 단계로 移行하지 않는다면 大卒者의 供給增加의 경우에는,

첫째, 大卒者平均賃金 / 全勤勞者平均賃金の 相對賃金率은 축소할 것이고

둘째, 大卒者內의 賃金不平等도는 낮아질 것이며

셋째, 高卒者平均賃金/大卒者平均賃金の 相對賃金率은 隣接職種間 賃金隔差가 下位職으로 내려갈수록 작아지는 일반적 경우에만 축소가 豫想된다.

反對로 大卒者의 供給減少가 있는 경우에는, 첫째, 大卒者平均賃金 / 全勤勞者平均賃金の

10) 지금까지의 論議는 勞動需要는 크게 變化가 없거나 各 學歷別로 비교적 完만한 增加만을 前提하고 있음에 留意해야 한다.

相對賃金率은 增大할 것이고

둘째, 大卒者內 賃金不平等度는 上昇할 것이며

셋째, 高卒者平均賃金/大卒者平均賃金의 相對賃金率은 初期에는 오히려 축소되는 가능성도 있을 수 있으나 隣接職種間 賃金隔差가 上位職으로 갈수록 크다는 一般의 경우를 前提하면 一般의으로 위의 相對賃金率은 增大의 方向으로 움직일 것이다.

지금까지의 論議를 背景으로 1970年代 우리나라 學歷別 勞動市場의 變化에 대한 實證分析을 하기 前에 한가지 理論의으로 整理해 두고 넘어갈 問題가 있다. 즉, 勞動市場의 行態가 第Ⅲ章에서 밝힌 바와 같이 勞動需給變化에 採用基準의 變化를 통해 對處한다면 高等教育履修者의 供給增加는 高等教育에 대한 私의 需要에 어떠한 영향을 미칠 것인가이다. 이 문제는 理論的으로도 政策的으로도 대단히 중요한 문제이다. 만일 短期的으로도 賃金이 可變的이어서 高學歷者의 供給過剩이 곧 그들의 相對賃金率의 縮小로 나타난다면, 이는 결국 教育投資收益率을 낮추게 되어 教育에 대한 私의 需要를 減少시키는 方向으로 움직일 것을 쉽게 豫測할 수 있겠다. 그러나 賃金이 硬直性을 가지고 있는 경우, 高學歷者의 供給過剩이 採用基準의 上昇으로 처리되어 高學歷者의 一部는 自發的 失業 혹은 下位職으로 移動해야 하는 狀況의 경우 教育需要는 어떠한 영향을 받는가? 만일 減少의 方向이라면 勞動市場은 長期的으로 需給의 均衡狀態로 회복이 예상되지만 만일 反對로 教育需要가 增大한다면 끊임없는 供給過剩의 累增을 招來하기 때문에 이로 因한 人的·物的 資源의 浪費를 막기 위해서는 어떤 形態로든 國家의 政策的 介

入이 不可避하게 될 것이다. 이 문제를 다음 章에서 分析하도록 한다.

V. 學歷인플레이와 教育需要

高學歷者의 供給過剩과 勞動市場의 量的調整의 메카니즘을 前提로 할 때, 上位職種에 就業하지 못한 高學歷者에게는 두 개의 選擇이 주어진다. 첫째는 自發的 失業상태에서 上位職에의 求職活動을 強化하여 就業의 機會를 기다리든가, 아니면 下位職으로 移動하여 雇傭됨으로써 下位職 賃金을 받든가이다. 이러한 選擇을 할 때 그 決定基準(decision rule)은 무엇인가? 論議의 편의상

S : 高學歷者 供給量

N : 上位職種의 數

W_1 : 上位職의 生涯賃金(life time wages)

W_2 : 下位職의 生涯賃金

S_{12} : 高學歷者 中 下位職 移動量

r : 上位職雇傭量의 增加率

π : 高學歷者의 上位職 就業可能性

이라고 하고 上位職種에 就業되지 못한 高學歷者가 下位職에 응모하였을 경우는 優先的으로 採用될 것이라는 假定을 하자.

一般的으로 勤勞者는 그의 生涯賃金を 極大化하는 것을 目的으로 한다고 볼 수 있으므로 πW_1 과 W_2 와의 크기, 즉 期待生涯賃金差에 따라서 만일 $\pi W_1 \geq W_2$ 라고 하면 高學歷者는 自發的 失業의 形態를 취할 것이고, 만일 $\pi W_1 < W_2$ 라고 한다면 下位職으로의 移動을 택할 것이다. 따라서 W_1 과 W_2 의 賃金隔差

가 硬直性을 떨 때 賃金を 代身하여 失業量의 增減이 勞動市場의 需給調節機能을 하게 된다.

보다 詳論하면 $\pi W_1 > W_2$ 이면, 自發的 失業은 增加하지만 이 自發的 失業의 증가가 결국 π (上位職에의 就業可能性)를 낮추어 πW_1 은 계속 減少되고 反面 W_2 는 固定되어 있어 결국 $\pi W_1 = W_2$ 일 때까지 自發的 失業은 增加하고 $\pi W_1 < W_2$ 가 되면 下位職에의 移動現象이 시작된다고 볼 수 있다. 따라서 均衡狀態에서 高學歷者의 效用函數는

$$U(W_2) = \pi U(W_1) + (1 - \pi)U(0)$$

$$0 < \pi < 1 \quad W = 0 \text{이면 } U(W) = 0$$

가 되고 만일 效用이 生涯所得의 一次函數라면 $W_2 = \pi W_1$ 의 관계가 된다. 이때 下位職移動量(S_{12})은 零이 된다. 그러므로 下位職移動量은 결국 期待生涯賃金差 $\alpha = \pi W_1 - W_2$ 의 크기에 의해서 左右된다 하겠다. 즉,

$$S_{12} = f(\alpha), \quad f' < 0, \quad f(0) = 0$$

이다. 본래 就業可能性(π)은 上位職雇傭增加分/上位職 求職者數이므로

$$\pi = \frac{rN}{S - N - S_{12}}$$

따라서

$$\alpha = \frac{rN}{S - N - S_{12}} \cdot W_1 - W_2$$

가 되고, $\alpha = 0$ 즉 $S_{12} = 0$ 이기 위해서는

$$\frac{rN}{S - N} W_1 - W_2 = 0$$

이어야 하고 이는 곧 $S - N = rN \left(\frac{W_1}{W_2} \right)$ 의

관계가 성립됨을 의미한다.

이를 整理하면 $S < N$ 일 경우, 즉 高學歷者 供給이 上位職種의 고용기회보다 작은 경우에는 $\pi = 1, S_{12} = 0$ 이지만 供給過剩, 즉 $S > N$ 의 상황이 되면 두 段階를 거치는데 첫단계는 $S - N$, 즉 供給過剩分이 $rN \left(\frac{W_1}{W_2} \right)$, 즉 上位職 고용량의 增加분에 賃金隔差率을 곱한 數만큼 될 때까지는 아직 $\pi W_1 > W_2$ 이므로 自發的 失業의 數는 增加하고, 이 失業의 數가 $rN \left(\frac{W_1}{W_2} \right)$ 보다 커질 때 비로소 第2段階인 下位職種에의 移動이 $S - N - rN \left(\frac{W_1}{W_2} \right)$ 만큼 發生하게 된다. 따라서 均衡狀況($S_{12} = 0$)의 경우의 自發的 失業量은 $rN \left(\frac{W_1}{W_2} \right)$ 이라 할 수 있다. 결국 勞動市場이 量的 調整의 메카니즘을 가질 때 高學歷者가 供給過剩이면 一定數의 過剩人員은 반드시 自發的 失業의 形態로 남아 있고, 同時에 이 失業의 量은 上位職의 雇傭增加率(r)이 높을수록, 또 上位職과 下位職間의 賃金隔差(W_1/W_2)가 크면 클수록 增加하는 傾向을 보인다.

다음은 高學歷者의 供給增加가 自發的 失業 혹은 下位職種에의 移動 등을 結果하는 勞動市場行態 속에서 高學歷者의 供給增加가 高學歷에 대한 私의需要에는 어떠한 영향을 미치는가를 보기로 하자. 우리나라의 경우 高學歷에서 私의需要가 높다는 것은 周知의 事實이나 이는 우리나라만에 局限된 현상이 아니라 開發途上國 全般에 共通의 現象이어서 많은 學者들의 關心의 초점이 되어 왔다. 특히 高學歷을 지너도 失業率이 높고 또한 過剩高級人力의 下位職에의 移動도 적지 않은 경우, 도대체 왜 教育에 대한 需要는 줄어들지 않는 것인지가 큰 問題로 되어 왔다.

이 문제에 대해 몇가지 說明假說이 可能하다. 첫째는 教育에 대한 需要는 私的 教育投資收益率에 대하여 非彈力的이라는 說明이다. 이는 教育需要에는 投資的 要素보다는 消費的 要素가 크고, 또한 文化的·傳統的 價值體系의 影響도 있어 生涯賃金の 現在價值만으로는 파악되지 않는 經濟的·非經濟的 利益이 크다는 立場이다. 둘째는 政府의 定員管理등으로 定員이 制約되어 있거나 혹은 勞動市場의 學歷別 賃金隔差가 市場的要因보다는 制度的要因으로 必要以上 擴大되어 있어 教育投資의 個人的 收益率이 너무 높기 때문에 高等教育 出身者의 供給이 擴大되어 高等失業者가 持續的으로 증가하여도 高等教育에 대한 私的 需要는 크게 影響을 받지 않는다는 說明이다. 즉, W_1 과 W_2 의 差가 너무 커서 비록 S 가 增加하여 π 는 下落하여도 아직 $\pi W_1 \geq W_2$ 의 關係가 充分히 유지된다는 것이다. 세번째는 高等教育投資의 收益率自體가 學歷인플레, 즉 高學歷者의 供給增加에 대하여 대단히 非彈力的이라는 說明이다. 高學歷者의 供給增加가 비록 失業者를 높이고 下位職에의 移動을 결과하는 경우가 있어도 이는 教育投資收益率을 낮추는데 큰 影響이 없다는 說明이다. 즉, $\pi W_1 \geq W_2$ 이든 $\pi W_1 < W_2$ 이든 關係없이 教育에 대한 私的 需要는 크게 낮아지지 않고 높게 유지될 수 있다는 말이다. 특히 이 세번째 說明假說은 대단히 重要的 政策的 意味를 갖기 때문에 理論的으로 이와 같은 可能性이 存在하는 가를 검토할 必要가 크다.

個人的 高等教育(여기서는 大卒者로 假定하자)에 대한 私的 需要(D)는 教育投資로 인한 豫想利益에서 投資費用을 除한 값의 現在價值(PV)에 의해서 決定된다고 할 수 있다. 즉,

$$D=f(PV), f'>0$$

이 現在價值가 클수록 教育에 대한 私的 需要는 增加한다. 그런데 일정한 利子率(예컨대 市場利子率)로 割引한 이 現在價值는 大卒者가 받을 수 있는 生涯所得(V_C), 및 高卒者가 받을 수 있는 生涯所得(V_H) 및 大學教育의 直接費用(C) 등에 의존한다 할 수 있다.

$$\text{즉, } PV=F(V_C, V_H, C)$$

$$\frac{\partial PV}{\partial V_C} > 0, \frac{\partial PV}{\partial V_H} < 0, \frac{\partial PV}{\partial C} < 0$$

여기서 V_C 와 V_H 의 差가 곧 大學教育을 받음으로써 얻을 수 있는 豫想收益이고 C 는 直接投資費用(例: 登錄金등), V_H 의 一部는 教育投資의 機會費用(foregone earnings)이 될 것이다. 따라서 V_C 가 높을수록 PV 는 增加하여 教育需要를 높이고, V_H 가 높을수록 豫想收益을 낮추며 동시에 教育投資의 機會費用도 높여서 PV 를 減少시키고 더 나아가 教育需要를 낮추는 結果가 된다. 直接投資費用(C)의 增加는 물론 PV 와 D 를 낮추게 된다.

그런데 V_C 와 V_H 는 勞動市場의 狀況에 따라 달라진다. 여기서는 지금까지의 假定이었던 賃金の 硬直性和 採用基準變動에 의한 勞動供給調節을 前提로 하여 大卒者의 持續的 供給增加가 V_C 와 V_H 에 어떠한 影響을 미치어 PV 와 나아가 D 에 어떤 結果를 招來하는가를 보자.

주의할 점은 우리는 大卒者의 持續的 供給增加가 既存의 大學教育需要에 미치는 影響을 分析(限界分析, marginal analysis)하기 위한 것이므로 여기서의 V_C 나 V_H 는 大卒者나 高卒者의 平均生涯所得이라기보다 追加되는 限界人員의 生涯所得으로 보아야 한다. 그러면 下

位職 移動의 可能性을 前提로 할 때, 追加供給되는 大卒者의 生涯所得(V_C) 및 追加供給되는 高卒者의 生涯所得(V_H)은 다음과 같이 決定된다.

$$V_C = \text{Max}(\pi_1 W_1, W_2)$$

$$V_H = \text{Max}(\pi_2 W_3, W_4)$$

W_1 : 大卒者의 上位職에서의 生涯賃金

W_2 : 大卒者의 中位職에서의 生涯賃金

W_3 : 高卒者의 中位職에서의 生涯賃金

W_4 : 高卒者의 下位職에서의 生涯賃金

π_1 : 大卒者의 上位職에서의 就業確率

π_2 : 高卒者의 中位職에서의 就業確率

여기서도 高學歷者는 低位職에는 언제나 優先的으로 雇傭될 수 있음을 前提하였기 때문에 W_2 와 W_4 앞에 就業可能確率을 1로 보았다. 또한 앞의 第Ⅲ章의 職種別 教育—生産性函數에서 본 바와 같이 大卒者는 中位職에서도 高卒者와 다른 生産性(賃金)을 나타내므로 W_2 와 W_3 를 다르게 취급하였다. 이러한 前提 위에 大卒者의 供給增加를 段階的으로 나누어 分析하면서 大學教育에 대한 私的需要的 움직임을 보면,

第1 段階(大卒者 供給不足의 段階) : 이때는 $\pi_1=1$, $W_1>W_2$ 이므로 V_C 는 W_1 으로 固定된다. 또한 이때 大卒者의 下方移動이 없으므로 $\pi_2=1$ 이고 $W_3>W_4$ 이므로 V_H 는 W_3 으로 固定된다. V_C 와 V_H 의 水準의 變化가 없으므로 PV 는 一定하고, 나아가 教育需要 D 는 一定水準을 維持한다.

第2 段階(大卒者 供給過剩이 있으나 過剩分은 모두 自發的失業으로 남는 段階) : 이때는 $\pi_1<1$ 이나 $\pi_1 W_1>W_2$ 이므로 $V_C=\pi_1 W_1$ 이 된다. 그러나 供給이 增加하여 π_1 은 持續的으로

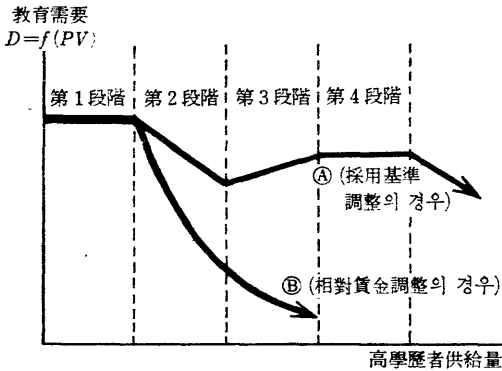
減少되므로 V_C 는 持續的으로 減少한다. 반면에 아직 $\pi_2=1$ 이고 $W_3>W_4$ 이므로 $V_H=W_3$ 로 一定하다. V_C 는 減少하고 V_H 는 一定하므로 PV 는 減少하고, 나아가 教育需要 D 는 멀어지게 된다.

第3 段階(大卒者供給의 持續的 增加가 一部는 自發的 失業으로 남고 一部는 中位職으로 移動하나 中位職에서 밀려나는 高卒者는 自發的 失業으로만 남고 아직 下位職으로의 高卒者 移動은 없는 段階) : π_1 이 계속 멀어짐으로 인해 $\pi_1 W_1<W_2$ 의 관계가 되어 大卒者의 中位職 移動이 始作되고 결국 追加供給된 限界大卒者의 生涯賃金(V_C)은 W_2 와 같게($V_C=W_2$) 되어 一定水準을 維持한다. 反面 高卒者가 中位職에서 밀려나면서 $\pi_2<1$ 이 되지만 아직 $\pi_2 W_3>W_4$ 의 관계를 維持하므로 $V_H=\pi_2 W_3$ 이다. 그러나 π_2 가 持續的으로 멀어지므로 V_H 도 낮아진다. V_C 는 一定水準을 維持하는데 反하여 V_H 는 낮아지므로 PV 는 增加하여 결국 教育需要(D)는 增加하게 된다.

第4 段階(大卒者의 供給過剩이 계속되어 大卒者의 中位職 移動이 高卒者의 下位職 移動까지 誘發하는 段階) : 追加供給된 限界大卒者의 경우 π_1 은 계속 멀어지고 $\pi_1 W_1<W_2$ 이므로 V_C 는 W_2 의 水準으로 되어 一定하게 된다. 追加供給되는 限界高卒者의 경우도 π_2 는 계속 멀어져서 $\pi_2 W_3<W_4$ 의 段階에 이므로써 $V_H=W_4$ 로 一定하게 된다. V_C 와 V_H 가 各各 W_2 와 W_4 의 水準에서 固定되므로 PV 는 一定하고 따라서 教育需要(D)도 一定水準을 維持하고 變化는 없다.

위의 4단계의 變化를 整理하여 高學歷(여기서는 大學教育)에의 教育需要(D)의 變化를 大卒者의 供給增加와의 관계속에서 圖表로 表

〔圖 5〕 教育需要와 大卒者供給增加와의 關係



註: 第4段階의 教育需要의 水準을 第1段階의 教育需要 水準보다 낮게 表示한 데는 $W_1 - W_2 > W_3 - W_4$ 라는 假定이 있다. 反對의 경우라면 물론 第4段階의 教育 需要水準이 第1段階의 그것보다 높을 수도 있다. 그러나 職種別 賃金격차는 一般의으로 上位職으로 올라갈수록 크기 때문에 $W_1 - W_2 > W_3 - W_4$ 가 보다 現實的인 假定일 것이다.

示하면 [圖 5]와 같다.

즉, 第1段階에서는 教育需要는 大卒者 供給量의 增加에 關係없이 一定한 水準을 維持 하나 第2段階에선 下落하고 第3段階에 들어 서면 오히려 增加의 傾向을 보이나 第4段階 에서는 다시 一定水準을 維持한다. 重要한 점 은 第3段階와 第4段階에서 大卒者의 供給增加에 關係없이 教育需要가 오히려 增加하거나 一定하다는 점이다. 이는 분명히 可變的 賃金 모델의 경우와는 對照의으로 다른 結果이다.

11) Gary Fields(1974)도 類似한 問題意識을 가지고 分析을 行하였으나 그 結果는 本稿의 結果와 對比, 흥미로운 差異를 보인다. Gary Fields(1974) 參照.

賃金이 可變的인 경우는 大卒者의 供給增加는 곧 W_1 의 下落으로 나타나고 이는 V_C 를 낮추어 (V_H 는 一定) 결국 PV 와 나아가 教育需要 (D)를 낮추는 것이 豫想된다 하겠으나(圖 5의 B), 賃金이 硬直性을 띠고 供給增加에 따라 下方으로 職種移動(上方으로의 採用基準 調整)이 일어난다는 것을 前提로 하는 한, 教育 需要는 供給增加에 대하여 대단히 非彈力的이 되어(圖 5의 A) 끊임없이 大卒者의 供給을 增加시켜 大學教育에 대한 초과투자를 持續化하는 結果를 招來하게 된다¹¹⁾. 이런 경우 政策 介入의 方向은 直接的으로 PV 를 낮추는 方向이어야 할 터인데, 이 問題에 대한 詳論은 뒷章에 미룬다. 여기서 重要한 것은 勞動市場이 量的調整(quantity adjustment)을 爲主로 움직일 때 高學歷者의 供給增加가 高學歷 者의 教育投資收益率을 쉽게 낮출 수 없어, 高學歷者의 供給過剩 속에서도 高學歷에 대한 높은 水準의 私的需要는 지속될 수 있다는 점 이다. 따라서 一般開途國에서 흔히 볼 수 있는 大量的 高等失業·半失業者와 높은 教育熱의 共存現象은 그 나라의 勞動市場의 動態의 메카니즘이 相對賃金의 上下運動을 통한 價格 調整이 아니라 採用 및 昇進基準의 上下移動을 통한 量的調整의 特性이 强하다는 데 그 근원적 原因을 찾을 수 있다 하겠다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

Berry A. and R.H. Sabot, *Labor Market Performance in Developing Countries: A Survey*, World Bank Reprint Series # 85, 1978.

Bhagwati, Jagdish N., "Education in a Job Ladder Model and the Fairness-in-Hiring Rule," *Journal of Public Economics*, No. 7, February 1977.

- Blaug, Mark, *Economics of Education*, Penguin Books, 1970.
- Edwards, Richard, Michael Reich and David Gordon, *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Company, 1975.
- Fields, Gary S., "The Private Demand for Education in Relation to Labor Market Condition in Less Developed Countries," *The Economic Journal*, December 1974.
- Kerr, Clark, "Labor Markets: Their Character and Consequences, Papers and Proceeding," *American Economic Review*, May 1950.
- Knight, J.B., "Job Competition, Occupational Production Functions and Filtering Down," *Oxford Economic Papers*, July 1979.
- Knight, J.B. and R.H. Sabot, "The Returns to Education: Increasing with Experience or Decreasing with Expansion?," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, February 1981.
- Piore, Michael J., *Unemployment and Inflation*, M.E. Sharpe Inc., 1979.
- Pissarides, Christopher A., *Labor Market Adjustment*, Cambridge University Press, 1976.
- Sattinger, Michael, *Capital and the Distribution of Labor Earnings*, North-Holland Publishing Company, 1980.
- Spence, Michael, "Competition of Salaries and Signaling Prerequisites for Jobs," *Quarterly Journal of Economics*, February 1976.
- Stiglitz, Joseph E., "The Structure of Labor Markets and Shadow Prices in LDCs," *Migration and the Labor Market in Developing Countries*, edited by Richard H. Sabot., Westview Press, 1982.
- Thurow, Lester C., *Generating Inequality*, Basic Books Inc., 1975.
- Todaro, Michael, *Economic Development in the Third World*, Longman Inc., N.Y., 1977.
- Todaro, Michael, "A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries" *American Economic Review*, May 1969.