

獨占-非獨占部門間 勞動移動의 樣相에 關한 研究*

南 奇 坤**

< 目 次 >

- I. 문제제기
- II. 이직성향에 대한 분석
- III. 노동시장의 내부화
- IV. 노동이동시의 임금 변화
- V. 결론

I. 문제제기

그동안 한국의 노동시장에 관한 실증연구 결과에 따르면, 관찰가능한 인적 속성을 통제한 이후에도 독점부문과 비독점부문간 임금격차는 1980년대를 통해 지속적으로 존재하여 왔던 것으로 알려지고 있다. 조우현(1992b)에서는 실증분석 결과 CR3가 10% 증가할 경우 남자 노동자의 임금은 1980년 3.6%, 1984년 4.8%, 1989년 5.3% 증가하는 것으로 나타났다. 채창균(1993)의 연구에서도 생산직 남자 노동자의 경우 독점부문과 비독점부문간 순임금격차는

* 이 논문은 [독점부문과 비독점부문간 노동시장구조의 차이에 관한 세 논문]이라는 본인의 박사학위논문 중 일부를 요약 정리한 것이다. 논문의 지도 및 심사과정에서 많은 도움을 주신 배무기 교수님, 임종철 교수님, 이준구 교수님, 조우현 교수님, 어수봉 박사님과 자료의 이용에 협조해 주신 한국노동연구원 및 박기성 교수님께 이 자리를 빌어 감사드린다.

** 대전산업대 경제학과 전임강사

1980년 3.7%, 1984년 35.0%, 1989년 45.3%인 것으로 분석되고 있다.¹⁾ 놀라운 사실은 집중율이 임금에 미치는 영향이 매우 크다는 점뿐만 아니라, 이러한 관계가 1980년대를 통해 지속적으로 나타나고 있다는 점이다. 생산직 노동자의 경우에도 1980년대 이미 양부문간에 현격한 임금격차가 존재하고 있었다는 사실은 양부문간 노동시장구조 상에 중요한 차이가 존재함을 시사해 준다.

본 논문은 독점부문과 비독점부문간 노동시장구조 상의 차이를 노동이동의 측면을 통해 분석하는 데 목적이 있다. 독점부문의 경우 상대적 고임금의 지급을 통해 고용관계가 장기화되고 내부화되고 있는지, 또한 이러한 높은 수준의 임금이 보다 우수한 노동자를 지속적으로 확보하기 위한 유인수단으로 기능하고 있는지 여부를 확인하고자 한다. 독점부문은 상대적 고임금을 통해 보다 우수한 노동자를 확보하고 있다면, 양부문간 임금격차의 일정 부분은 노동자의 노동력 질 상의 차이를 반영하는 보상격차의 의미를 가지게 될 것이다.

그동안 한국 노동자의 노동이동에 대한 분석은 다른 분야에 비해서도 극히 적은 편이어서, 사업체 규모별로 노동자들의 이직이나 노동이동의 동향이 서로 차별적인지를 분석하는 몇몇 연구들만이 존재한다. 정이환(1992)은 시계열 분석을 통해 1980년대 말 이후 대기업 생산직 남자 노동자들의 이직률이 큰 폭으로 하락하고, 입직자의 외부 경력이 임금에 반영되는 비율 역시 감소하고 있다는 사실을 밝히고 있다.²⁾ 한국 노동자의 노동이동 동향에 관한 전반적인 분석을 하고 있는 어수봉(1992)도 500인 이상 대기업 생산직 남자 노동자의 이직률이 타규모보다 크게 낮다는 사실을 밝히고 있다. 그러나 규모간 노동자들의 노동이동 동향을 보면 전직을 경험한 노동자 중 전직장보다 규모가 큰 직장으로 상향이동하는 노동자의 비율이 그 반대의 하향이동자의 비율보다 오히려 2배 이상 높게 나타남으로써, 아직도 대규모 기업의 내부노동시장 발달 정도가 낮은 수준인 것으로 평가하고 있다. 대체로 이들 연구들은 대규모 기업의 경우 노동자의 이직성향이 낮고 노동시장의 내부화가 진행되어 가는 과정에 있음을 보여 준다.

1) 권혜자(1994)의 분석 결과도 이와 유사한데, 이 연구에서는 독점부문과 비독점부문간 생산직 남자 노동자의 순임금격차가 1980년 4.2%, 1984년 23.1%, 1989년 37.3%로 나타났다.

2) 그러나 이 연구에 따르면 대기업의 경우 사외의 경력이 전혀 인정되지 않는 것은 아니어서 입직구는 여전히 부분적으로 개방적인 특징을 가지고 있다고 평가하고 있다.

본 연구에서는 독점부분을 종업원 수가 500인 이상이면서 산업5자리별 CR3가 0.6 이상인 산업에 속하는 기업으로 정의한다.³⁾ 따라서 이렇게 보다 엄격히 정의됨으로써 독과점화된 한국의 산업구조 하에서 핵심적인 역할을 담당하는 기업군이라 볼 수 있는 독점부분은, 기존의 연구 결과에서 확인되듯이 생산직 노동자에 대해서도 비독점부분에 비해 상대적으로 보다 높은 수준의 임금을 지급하여 왔을 뿐만 아니라, 이러한 상대적 고임금으로 인하여 노동자들의 이직성향이 보다 낮고 외부의 노동자들과의 직접적인 경쟁으로부터 보호되는 내부화 경향이 보다 뚜렷이 나타나고 있을 가능성이 크다. 그리고 이로 인해 독점부분 노동자는 고용이 장기화 및 안정화되는 경향을 보이게 될 것이다.

기업과 노동자 사이의 고용관계가 장기화 및 안정화되는 경향을 보이는 독점부분이 비독점부분에 비하여 보다 높은 수준의 임금을 지급하는 이유는 무엇인가? 통상 사업체 특성별 임금격차를 추정할 때에는 교육년수, 근속년수, 외부 경력년수 등과 같은 생산성과 관련이 있다고 판단되는 노동자의 관찰가능한 인적 속성을 통제하게 된다. 그러나 이러한 변수 이외에도 노동자의 생산성에 영향을 미칠 수 있는 요인은 매우 많다. 예컨대 노동자의 근력이나 인성 및 노동자의 기업에 대한 태도 등은 실제 관찰되기는 어렵지만 생산성에 중요한 영향을 미칠 수 있다. 따라서 이와 같은 관찰되지 않은 노동력 질이 통제되지 않은 상태에서 추정된 독점부분과 비독점부분간 임금격차에는, 순수한 사업체 특성에 의한 격차분 이외에도 양 부문간 관찰되지 않은 노동력 질 상의 차이로 인한 격차분까지 함께 포함되어 있을 가능성이 크다.

이상의 논의를 기초로 본 논문에서는 다음과 같은 가설을 설정한다.

〈가설1〉 독점부분의 경우 상대적 고임금의 지급이라는 유인정책을 추구해 왔다면, 독점부분은 비독점부분에 비하여 고용관계가 장기화 및 내부화되는 경향을 보일 것이다.

3) 독점부분을 이와 같이 정의하는 것은 일반적인 분류방식을 따른 것이다. 예컨대 조우현·황수경(1993) 및 황수경(1993)은 CR3가 0.4 이상이고 종업원 수가 300인 이상인 기업을, 채창균(1993)은 CR3가 0.5 이상이고 종업원 수가 500인 이상인 기업을, 그리고 권혜자(1994)는 CR3가 0.6 이상이고 종업원 수가 500인 이상인 기업을 독점부분으로 정의하고 여타의 기업을 비독점부분으로 설정하고 있다.

〈가설2〉 독점부문이 상대적 고임금을 통하여 보다 우수한 노동자를 선발하여 왔다면, 독점부문과 비독점부문간 임금격차의 일정 부분은 양 부문간 관찰되지 않는 노동력 질 상의 차이로 인한 보상격차일 것이다.

본 연구의 기본자료는 한국노동연구원에서 1992년에 조사한 「기업내 숙련형성에 관한 사업장 조사 및 근로자 조사」 자료이다(이하에서는 「사업장 조사 자료」 및 「근로자 조사 자료」라 명기한다). 이러한 원자료를 본 연구의 분석을 위하여 다음과 같은 방식으로 가공하였다. 「사업장 조사 자료」에서 노동자가 현재 종사하고 있는 사업체의 주생산물과 직장이동을 경험한 노동자의 바로 직전 사업체의 주생산물을 확인하여, 이를 산업 5자리 및 산업 4자리로 변환시켰다. 그 뒤 현직장의 경우 이를 KDI에서 발표한 1989년 산업별 상위 3사 출하 집중률(CR3) 자료와 결합시켰다.⁴⁾ 그리고 전직장에 대해서는 노동자의 이직 시기가 1988-92년인 경우 1989년 CR3를, 1984-87년인 경우 1985년 CR3를, 1980-83년인 경우 1981년 CR3를, 1976-79년인 경우 1977년 CR3를, 1972-75년인 경우 1973년 CR3를 노동자의 전직장 산업과 결합시켰다. 또한 연구원 자료 중 직장이동을 경험한 노동자에 대하여 전직장에서의 이직 연도 및 현직장의 입직 연도를 확인하고, 이 때의 임금을 1990년 기준 제조업 노동자의 평균 임금지수로 나누어줌으로써 기준년(1990년)에서의 임금수준을 구하였다. 그리고 이와는 별도로 1990년 직종별임금실태조사 사업체 명부를 확인하여 「사업장 조사 자료」와 일치하는 기업을 찾아내고(84개 기업), 이들 기업 생산직 노동자의 임금 자료를 윈데이프에서 추출하였다. 추출된 노동자 수는 22,750명이었다(이하에서는 이를 「임금 자료」라 명기한다).⁵⁾

본 논문의 구성은 다음과 같다. 먼저 제2절에서는 독점부문과 비독점부문 사이에 노동자의 이직성향 상의 차이가 존재하는지를 분석한다. 다음 제3절에서는 노동이동자들의 인적 속성의 분포와 신규입사자들의 임금 분포 등을 살펴봄으로써, 독점부문 노동자가 외부 노동자들과의 직접적인 경쟁으로부터 보호

4) 사업체 특성이 확인된 300개 사업체 중 독점부문에 속하는 사업체 수는 50개(16.7%)이고, 노동자 수는 529명(17.3%)이다.

5) 그러나 이렇게 추출된 표본이 대기업에 편중되어 있다는 문제점이 있다. 따라서 본 연구에서 노동자의 임금에 대한 분석은 84개 기업 사례연구라는 의미만을 갖는다.

되는지를 확인한다. 제4절에서는 노동자의 노동이동시 임금변화 양상을 분석한다. 이를 통해 양 부문 사이의 임금격차가 관찰되지 않는 노동력 질 상의 차이와 관련이 있는지를 확인한다. 제5절은 결론으로 이상의 분석 결과를 요약 정리하고, 본 논문의 한계를 밝힌다.

II. 이직성향에 대한 분석

이 절에서는 노동자의 이직성향을 프라빗 방식으로 회귀분석을 함으로써, 독점부문과 비독점부문 사이에 노동자의 이직성향 상의 유의한 격차가 존재하는지를 살펴보고자 한다.

「사업장 조사 자료」에는 직종별로 1991년 사업체의 연간 이직률이 조사되어 있는데, 이를 보면 독점부문은 비독점부문에 비하여 사업체 이직률이 낮은 것으로 나타나고 있다.⁶⁾ 생산직의 경우 사업체 연간 이직률은 독점부문이 15.9%인 데 비해 비독점부문은 21.2%로 나타나고 있다. 이러한 사실은 노동자의 근속년수의 비교를 통해서도 다시 확인될 수 있다. 노동자의 근속년수 분포를 보면, 근속년수가 1년 미만인 노동자층은 독점부문의 경우 4.9%인 데 비해 비독점부문은 12.6%로 나타나고 있다. 또한 근속년수가 5년 이상인 노동자층의 비율은 독점부문의 경우 60.8%인데 비해 비독점부문은 42.2%이다. 이에 따라 노동자들의 평균 근속년수는 독점부문이 7.1년인데 비해 비독점부문은 5.0년으로 나타났다. 이와 같이 독점부문이 비독점부문에 비하여 사업체 이직률이 낮고 노동자들의 근속년수가 길다는 사실은, 독점부문의 경우 노동자들의 이직성향이 낮을 것임을 시사해 준다.

독점부문 노동자들의 이직성향이 비독점부문 노동자들에 비하여 과연 유의한 정도로 낮은가? 제조업 노동자의 이직성향을 분석하기 위해서는 조사 시점에서 전체 노동자의 구성을 반영하는 표본을 추출한 뒤, 이 노동자들이 분석대상 기간 동안 조사 시점의 직장에서 이직하였는지를 확인하는 것이 필요하다. 그러나 현재로서는 이를 확인할 수 있는 추적자료(longitudinal data)가 존재하지 않기 때문에, 부득이 노동자의 전직장에 관한 정보를 이용하여 분석 대상

6) 이하 본문의 내용 중 지면 관계 상 자세한 표를 제시하지 않은 상태에서 통계숫치를 언급하고 있는 경우가 있는데, 이에 대해서는 남기곤(1994)을 참조하라.

기간 동안 이직을 경험했는지 여부를 역추적하는 방식을 사용하고자 한다. 따라서 이러한 자료 자체의 불완전성으로 말미암아⁷⁾, 여기서의 분석 결과는 하나의 가능성을 제시하는 것으로 주의깊게 해석될 필요가 있다. 우리는 여기서 이상과 같은 자료 자체의 한계를 염두에 두면서 다음과 같은 분석을 하였다. [근로자 조사 자료]에는 개별 노동자의 전직장에 관한 정보가 조사되어 있기 때문에, 이를 이용하여 조사시점인 1992년 9월보다 2년전인 1990년 9월 현재 노동자가 근무하고 있는 사업체를 판별하였다. 그리고 이로 부터 2년 후인 조사시점까지 그 사업체를 이직하는가 여부를 확인하였다. 노동자의 2년 전 취업 상태를 판별하는 방식은 다음과 같다.

우선 조사시점에 근속년수가 2년 이상인 노동자는 2년 전 현직장에 취업하고 있었다고 볼 수 있다. 그리고 근속년수가 2년 미만인 노동자 중에서 현재의 직장이 첫번째 직장이라고 응답하였거나 근속년수+실업기간이 2년 이상인 노동자는 2년 전 비경제활동인구이었거나 실업자이었을 것이므로 분석에서 제외하였다. 그리고 이 외의 노동자 중에서 근속년수+실업기간+전직장 근속년수가 2년 이상인 노동자는 2년 전 바로 직전 직장에 취업해 있었다고 볼 수 있다. 그러나 근속년수+실업기간+전직장 근속년수가 2년 미만인 노동자는 2년 전 취업 여부는 물론 전직장의 형태를 파악할 수 없기 때문에 분석에서 제외하였다.⁸⁾

이러한 분류 하에서 여기서는 지난 2년 동안 노동자가 이직을 경험하는지 여부를 나타내는 MOBIL을 종속변수로 하여 프라빗 방식으로 회귀분석을 하였다. 독립변수로는 노동자의 인적 속성을 나타내는 변수로 성(SEX), 학력(EDUC2, EDUC3, EDUC4), 2년 전 나이(PAGE)를 사용하였다. 그리고 지난 2년 동안 이직을 경험한 노동자의 경우에는 이직시의 임금을, 이 기간 동안 현

7) 이러한 역추적 방식으로 가공된 자료를 이용하는 것은 구체적으로 다음과 같은 한계를 가진다. 본 분석에서 사용하고 있는 「근로자 조사 자료」는 현재의 시점(1992년 9월 현재)에서 전국의 제조업 노동자를 대표하도록 표본설계가 된 것이므로, 여기서의 분석의 최초 시점(1990년 9월)에서는 전국의 제조업 노동자를 대표하고 있지 못할 가능성이 크다. 또한 최초 시점에서는 제조업에 근무한 노동자라 하더라도 현재 제조업에 근무하고 있지 않은 노동자는 원래의 자료 자체에서 누락될 수밖에 없고, 이는 이 자료가 최초 시점에서 전국의 제조업 노동자를 제대로 반영하지 못할 가능성을 확대시키는 요인이 되고 있다.

8) 전체 대상 노동자 2,882명 중 2년 전 비경제활동인구이거나 실업자이어서 분석에서 제외된 노동자는 316명으로 11.0%였고, 취업 여부 및 전직장 형태를 확인할 수 없어 분석에서 제외된 노동자는 77명으로 2.7%였다.

직장에 재직하고 있던 노동자의 경우에는 설문조사 당시의 임금을 제조업 평균 임금지수를 이용하여 1990년 불변가격으로 환산하였다. 이렇게 구해진 임금에 로그값(LW)을 구하여 이를 독립변수로 이용하였다.⁹⁾ 2년 전 사업체의 특성을 나타내는 지표로는 2년 전 사업체의 독점 여부(PMONO)와 노조 조직 유무(PUNION)를 이용하였다. 그리고 이직성향의 산업간 편차를 통제하기 위해 2년 전에 종사하던 사업체의 산업 두 자리 더미변수를 이용하였다.

〈표 1〉은 임금 변수를 추가하지 않았을 때와 추가하였을 때의 분석 결과를 정리한 것이다. 표를 보면 〈표 1〉, 〈표 2〉에 있어서 모두 남성일수록, 나이가 적을수록 노동자의 이직성향이 높아지게 된다는 사실을 알 수 있다. 그리고 학력은 노동자의 이직성향에 유의한 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다. 반면 임금은 노동자의 이직성향에 마이너스 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났다. 사업체의 특성이 노동자의 이직성향에 미치는 효과에 대하여 살펴 보면 우선 노조 조직 유무는 노동자의 이직성향에 별다른 영향을 미치지 못하였다. 1980년대 후반 이후 한국에서도 노동조합운동이 활성화되긴 하였으나, 아직까지는 노동조합이 노동자의 직장 정착도를 제고시키는 역할을 수행하고 있는 못한 것으로 보인다. 그리고 독점부문 여부는 임금 변수를 추가하지 않았을 때는 물론 이를 추가하였을 때에도 노동자의 이직성향에 마이너스 영향을 유의하게 미치는 것으로 나타났다.

이상의 분석 결과를 통해 독점부문이 비독점부문에 비하여 노동자의 이직성향이 유의하게 낮은 것으로 나타나고 있는데, 이는 독점부문 노동자가 비독점부문에 비해 직장정착도가 높아 고용관계가 장기화되는 경향이 존재한다는 사실을 시사해 주는 것으로 해석될 수 있다.

III. 노동시장의 내부화

이 절에서는 독점부문과 비독점부문 사이에 노동이동이 어떠한 양상으로 이

9) 「근로자 조사 자료」에서는 노동자의 이직시에 대해서는 전직장의 월평균 급여(상여금 포함)를 조사하고 있으며, 현직장의 임금수준은 1992년 6월 현재의 기본급, 정기수당, 초과급여, 상여금 액수를 각각 조사하고 있다. 지난 2년 간 현직장에 재직하고 있는 노동자의 임금은 후자의 4항목을 합산한 값으로, 여기서 상여금은 월평균 상여금의 월할분이 아닌 1992년 6월의 상여금 액수이다. 이러한 점에서 이직자의 임금과 재직자의 임금간에는 기준의 불일치라는 문제점이 있다.

루어지는지를 분석한다. 특히 여기서 관심을 가지는 사항은 독점부문 노동자가 외부의 비독점부문 노동자와의 직접적인 경쟁으로부터 보호되는지, 즉 비독점부문과는 입직구를 통해서만이 연결되어 있는지 하는 점이다. 이는 독점부문에서의 고용관계가 비독점부문에 비하여 내부화 및 안정화되어 있는지를 보여주는 주요한 지표가 될 것이다.

<표 1> 노동자의 이직성향에 대한 프라빗 분석결과

변수명	<1>	<2>
INTERCEPT	-0.518(0.496)	2.198(0.852) ***
SEX	0.420(0.133) ***	0.731(0.154) ***
EDUC2	-0.115(0.161)	-0.123(0.175)
EDUC3	-0.087(0.172)	-0.170(0.188)
EDUC4	-0.058(0.201)	-0.041(0.218)
PAGE	-0.070(0.010) ***	-0.083(0.012) ***
LW		-0.418(0.120) ***
PMONO	-0.376(0.148) **	-0.307(0.165) *
PUNION	-0.125(0.096)	-0.130(0.107)
PIND32	0.851(0.406) **	0.801(0.417) *
PIND33	0.691(0.491)	0.805(0.507)
PIND34	0.534(0.484)	0.230(0.556)
PIND35	0.488(0.412)	0.404(0.425)
PIND36	1.044(0.570) *	1.174(0.609) *
PIND37	0.816(0.438) *	0.873(0.451) *
PIND38	0.752(0.401) *	0.750(0.411) *
PIND39	0.960(0.514) *	0.931(0.526) *
N	2325	2108
-2LOG(L _w /L _α)	102.212	127.300
Pseudo R ²	0.125	0.175

주 : () 안은 표준오차임.
*** 는 유의수준 1%에서, ** 는 유의수준 5%에서
* 는 유의수준 10%에서 유의함을 의미한다.

우선 직장이동을 경험한 714명의 노동자에 대하여 현직장과 전직장의 사업체 특성별 분포를 살펴 보면, 전직장이 비독점부문이지만 현직장은 독점부문인 노동자가 84명으로 전체의 11.8%를 차지하는 것으로 나타나고 있다. 그러나 이와 같은 사실은 곧바로 독점부문의 입직구가 개방적이어서 독점부문 노동자 역시 외부 노동자와 직접적으로 경쟁하고 있다는 사실을 의미하는 것으로 해석되어질 수는 없다. 왜냐하면 독점부문에서 노동자는 상대적 고임금을

지급받을 수 있으므로 일반 노동자들은 독점부분의 입직구 앞에서 ‘줄을 서서 기다리는’ 상태일 것이고, 이들 대기자 중 상당수는 임시적으로 비독점부분에 취업해 있을 수 있기 때문이다. 특히 한국에서는 남자들의 경우 20대 초반 군대에 입대해야 하는데, 이를 전후로 하여 임시적으로 비독점부분에 취업해 있을 가능성 또한 크다.¹⁰⁾ 따라서 독점부분의 고용이 기업의 입직구로 한정되어 있는지 여부를 살펴보기 위해서는 비독점부분으로부터 독점부분으로 이동한 노동자가 고기능 및 고숙련을 갖추어 회사에 특별채용되는 것인지, 그래서 이들이 입사시에 여타 노동자보다 더 높은 수준의 임금을 지급받는지에 대하여 확인할 필요가 있다.

이를 살펴보기 위해 먼저 노동이동 형태별 인적 속성의 차이에 대하여 분석해 보자. 여기에서는 노동이동의 형태를 상향이동, 평행이동, 하향이동 세 가지로 분류하기로 한다. 상향이동이란 노동자가 비독점부분에서 독점부분으로 이동하는 경우를 의미하며, 평행이동은 독점부분에서 독점부분으로 혹은 비독점부분에서 비독점부분으로 이동하는 경우를, 그리고 하향이동이란 독점부분에서 비독점부분으로 이동하는 경우를 의미한다.

각 노동이동 형태별로 노동자의 인적 속성을 정리한 것이 <표 2>이다. 표를 보면 우선 입사시 연령 및 학력 분포는 상향이동자의 경우 다른 이동 형태와 거의 유사한 모습을 보여주고 있다. 노동자의 숙련수준을 직접적으로 확인할 수 있는 지표로 전직장 근속년수와 입사시 숙련수준에 대한 응답결과를 노동이동 형태별로 살펴 보았다. 한국에서 노동자들은 대부분 동일 산업 내에서 노동이동을 하기 때문에, 한 직장에서 오랫동안 근무하였다는 것은 그만큼 그 분야에 대한 숙련이 축적되어 있음을 의미할 것이다.¹¹⁾ 전직장 근속년수는 상향이동의 경우 그 평균값이 약간 낮다는 것을 제외한다면, 그 분포가 노동이동 형태별로 거의 유사함을 알 수 있다. 입사시 숙련수준 또한 노동이동 형태별로 차이를 보이지 않는다. 최소한 한 가지 이상의 작업을 능숙하게 처리할 수 있는 능력을 갖추고 있다고 판단할 수 있는 단능숙련공 이상의 비율은 상향이동자의 경우 36.6%로, 평행이동자의 35.6% 및 하향이동자의 40.6%와 거의 비슷

10) 이근무(1989)의 사례연구 결과를 보면 독점부분의 경우 일반적으로 기업들이 안정적으로 취업할 노동자를 선호하기 때문에 군필을 요구하는 경우가 많음을 알 수 있다.

11) 여기서의 전직장 근속년수란 바로 직전 직장의 근속년수만을 의미하는데, 노동이동을 여러 차례 경험한 노동자들의 경우가 있으므로 이 지표는 노동자의 숙련수준을 과소평가하는 것으로 볼 수 있다.

한 것으로 나타나고 있다.

〈표 2〉 노동이동 형태별 인적속성의 차이

(단위 : 명, 세, 년)

	하향이동	평행이동	상향이동	총 계
〈입사시 연령〉				
19세 미만	4(5.4)	74(13.4)	12(14.3)	90(12.7)
20-24세	27(36.5)	210(38.0)	26(31.0)	263(37.0)
25-29세	27(36.5)	173(31.3)	32(38.1)	232(32.7)
30세 이상	16(21.6)	95(17.2)	14(16.7)	125(17.6)
평균연령(세)	26.45	25.58	25.33	
〈학력〉				
중졸 이하	9(12.2)	79(14.3)	4(4.8)	92(13.0)
인문·상업고졸	36(48.7)	239(43.4)	43(51.8)	318(44.9)
공고졸	25(33.8)	173(31.4)	28(33.7)	226(31.9)
전문대졸 이상	4(5.4)	60(10.9)	8(9.6)	72(10.2)
〈전직장 근속년수〉				
1년 미만	8(11.3)	102(19.1)	18(22.5)	128(18.7)
1-2년	31(43.7)	218(40.9)	33(41.3)	282(41.2)
3-4년	18(25.4)	118(22.1)	13(16.3)	149(21.8)
5년 이상	14(19.7)	95(17.8)	16(20.0)	125(18.3)
평균근속년수(년)	3.08	2.89	2.85	
〈입사시 숙련 수준〉				
단순노무직, 견습 공, 단능공	38(59.4)	310(64.5)	45(63.4)	393(63.8)
단능숙련공, 다능공, 다능숙련공, 기술 적다능공	26(40.6)	171(35.6)	26(36.6)	223(36.2)
총계 ¹⁾	74(100.0)	551(100.0)	84(100.0)	710(100.0)

주 : χ^2 〈입사시 연령〉 6.640($p=0.355$), 〈학력〉 8.640($p=0.195$),

〈전직장 근속년수〉 4.724 ($p=0.580$), 〈입사시 숙련 수준〉 0.636(0.728).

1) 총계는 〈입사시 연령〉 기준임.

자료 : 「근로자 조사 자료」

단능숙련공 이상의 비율은 상향이동자의 경우 36.6%로, 평행이동자의 35.6% 및 하향이동자의 40.6%와 거의 비슷한 것으로 나타나고 있다.

이상의 사실로부터 우리는 상향이동자라고 하여 그들이 대부분 고기능과 고숙련을 가지고 있는 것은 아님을 알 수 있다. 오히려 그들의 인적 속성은 평행이동자나 하향이동자와 거의 유사한 모습을 보여줌으로써, 상향이동 역시 전체적인 노동이동의 추이를 반영하고 있는 것으로 파악된다. 그러나 이와

더불어 상향이동자 중 특별채용자가 존재할 가능성을 배제하기 어렵다는 사실 또한 확인할 수 있다. 왜냐하면 상향이동자 중에는 입사시 연령이 30세 이상인 경우, 전직장 근속년수가 5년 이상인 경우, 입사시 단능숙련공 이상의 숙련을 가지고 있는 경우가 각각 20-30% 정도씩 존재하고 있기 때문이다. 그러나 이와 같은 특성을 가진 노동자가 모두 특별채용되는 것으로 볼 수는 없을 것이다. 오히려 이들 중 상당수는 연령이 많거나 숙련수준이 높음에도 불구하고 일반 노동자들과의 동일한 경쟁에 의해 독점부분의 입직구로 입사하였을 수도 있다. 따라서 이러한 사실을 확인하기 위해서는 연령이 많거나 숙련수준이 높은 노동자가 입사시 일반 노동자에 비하여 높은 임금을 지급받는지 여부에 대하여 살펴볼 필요가 있다.

노동자들의 입사시 임금 분포를 확인하기 위해 우리는 다음과 같은 분석을 하였다. 「임금 자료」에서 근속년수가 1년 미만인 노동자들 중 남자이며, 학력 수준이 고졸이고, 직종 대분류 번호가 7, 8인 생산직종에 종사하는 노동자를 대상으로¹²⁾ 월평균 시간당임금을¹³⁾ 입사시 연령계층별로 그리고 외부 경력년 수별로 나누어 살펴보았다. 여기서 외부 경력년수는 노동자의 입사시 숙련수준을 나타내 주는 대리변수로 볼 수 있다.

〈표 3〉은 이와 같은 분석의 결과를 정리한 것이다. 표를 보면 독점부분의 경우 입사시 연령이 24세 미만인 노동자의 임금을 100으로 보았을 때 입사시 연령이 25-29세인 노동자의 임금은 119.2, 30세 이상인 노동자의 임금은 121.2로 나타나, 30세 이상의 고연령 노동자의 임금이 다른 연령층에 비하여 상대적으로 높은 것은 아님을 알 수 있다. 이는 비독점부분에서의 상황과는 대조적인 모습을 보이는 것이다. 즉, 비독점부분에 있어서는 입사시 연령이 24세 미만인 노동자의 임금을 100으로 보았을 때 입사시 연령이 25-29세인 노동자의 임금은 116.9, 30세 이상인 노동자의 임금은 148.0으로서, 입사시 연령이 30세 이상인 경우 다른 연령층에 비하여 임금수준이 크게 높아 독점부분의 입사시 평균임금 수준과 유사하다는 사실을 알 수 있다. 외부 경력년수를 기준으로 할 경우에도 이러한 사실은 다시 확인된다. 외부 경력년수가 1년 미만인 노동자의 임금을 100으로 보았을 때 외부 경력년수가 1-2년 및 2년 이상인 노동자의 임금

12) 생산직의 직종 대분류 번호는 7, 8, 9인데, 이 중 9를 제외한 이유는 이에는 단순노무직이 포함되기 때문이다.

13) 시간당임금이란 월평균 임금 총액(=정액급여+조과급여+특별급여의 월합분)을 월평균 노동시간으로 나눈 값이다.

은 독점부분의 경우 각각 105.5, 108.1로 거의 비슷하다. 그러나 비독점부분의 경우는 이들 지수가 각각 93.0, 120.0으로 외부경력년수가 2년 이상인 노동자의 임금이 다른 노동자에 비해 큰 폭으로 증가하고 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 노동자의 입사시 시간당 임금수준의 비교 1(개인기준)

(단위: 원)

	독점부분	비독점부분
〈연령별〉		
24세 이하	2129.8[141] (100.0)	1550.4[225] (100.0)
25-29세	2358.6[46] (119.2)	1813.1[77] (116.9)
30세 이상	2580.8[21] (121.2)	2294.9[46] (148.0)
〈외부 경력년수별〉		
1년 미만	2238.8[174] (100.0)	1668.1[275] (100.0)
1-2년	2361.6[10] (105.5)	1551.8[24] (93.0)
2년 이상	2421.0[24] (108.1)	2000.8[49] (120.0)

주: []안은 관찰된 빈도수임.

자료: 「임금 자료」

그러나 이와 같은 결과는 사업체마다 노동자들의 입사시 연령 분포 및 외부 경력년수의 분포가 상이하고 같은 부문에 속하는 사업체라고 하더라도 임금 상의 차이가 존재한다면, 단지 사업체간 임금격차로 인해 나타나는 현상일 수 있다. 이러한 문제점을 해결하기 위해 사업체별로 ‘비율1’ (= 입사시 연령이 30세 이상인 노동자의 평균 임금 / 입사시 연령이 30세 미만인 노동자의 평균 임금)과 ‘비율2’ (= 외부 경력년수가 2년 이상인 노동자의 평균 임금 / 외부 경력년수가 2년 미만인 노동자의 평균 임금)를 구하여, 독점부분과 비독점부분별로 이 비율의 평균을 각각 구해 보았다. 〈표 4〉는 이러한 분석 결과를 정리한 것이다. 표를 보면 우선 ‘비율1’은 독점부분이 120.6인데 비해 비독점부분은 136.0으로 나타났다. 그리고 ‘비율2’는 독점부분이 112.9, 비독점부분이 140.1인 것으로 나타났다. 이와 같이 사업체를 기준으로 할 경우 독점부분에 있어서 입사시 연령이 30세 이상인 노동자 및 외부 경력년수가 2년 이상인 노동자의 임금은 다른 노동자의 임금에 비해 10-20% 정도 높은 것으로 나타났

다. 이는 비독점부분의 경우 연령별 및 외부 경력년수별로 임금 상의 격차가 40%에 이르고 있는 상황과는 대조적인 결과이다.

〈표 4〉 노동자의 입사시 시간당 임금수준의 비교 2(사업체 기준)

(단위: %)

	독점부분	비독점부분
연령별	120.6 [10]	136.0 [18]
외부 경력년수별	112.9 [4]	140.1 [15]

주: []안은 관찰된 빈도수임.

자료: 「임금 자료」

이상의 분석 결과는 상향이동자 중 상대적으로 연령이 많거나 숙련수준이 높은 노동자라 하더라도 입사시 일반 노동자에 비하여 임금수준이 크게 높지 않다는 사실을 시사해 준다. 결국 이는 독점부분에 입사하는 노동자가 대부분 최하위 직무인 입직구로 입사하고 있으며, 이에 따라 기존 노동자들은 외부 노동자들과의 직접적인 경쟁으로부터 보호되어 고용관계가 내부화 및 안정화되어 있음을 보여 준다.

IV. 노동이동시의 임금 변화

앞의 분석을 통하여 우리는 독점부분의 경우 비독점부분에 비해 노동자의 이직성향이 유의하게 낮으며, 독점부분으로의 노동이동은 이 부분의 입직구로 한정되어 있음을 확인하였다. 이는 생산직의 경우에 있어도 독점부분은 비독점부분에 비하여 고용관계가 장기화 및 안정화되어 있음을 보여준다. 그리고 이러한 사실은 기존 연구 결과들에서 확인되듯이 독점부분 노동자가 비독점부분에 비하여 상대적으로 높은 수준의 임금을 지급받고 있기 때문에 나타나는 현상으로 해석할 수 있다.

그러나 이와 같은 현상을 곧바로 양부문간 노동시장의 분단으로 해석하기는 곤란하다고 보여진다. 왜냐하면 독점부분의 상대적 고임금은 보다 우수한 노동력의 질을 가진 노동자를 선발하여 이들과의 고용관계를 지속적으로 유지하는 기제로서 작용할 가능성이 크고, 결국 이러한 노동력 질 상의 우수함은 그렇지 않은 노동자에 비해 보다 생산성을 향상시키게 될 것이기 때문이다. 그렇

다면 이 경우 독점부문 노동자의 상대적 고임금은 보다 우수한 노동력의 질에 대한 보상이라는 측면을 가지고 있는 것으로 판단할 수 있다. 그러나 노동력 질 상의 차이란 통상 쉽게 관찰되어지거나 양화되어지기 어렵기 때문에 독점 부문 노동자의 노동력 질이 보다 우수한지, 또한 그렇다고 한다면 노동자의 상대적 고임금 중 과연 어느 정도가 관찰되지 않는 노동력 질 상의 차이로 인한 생산성 격차 부분으로 해석될 수 있는지 등의 문제는 해결되어지기 매우 어렵다.

서구의 몇몇 실증연구에서는 부문간 임금격차와 노동력 질의 차이 상의 관련성을 파악하기 위해 다음과 같은 분석이 이루어져 왔다. Krueger and Summers(1988)는 추적자료(longitudinal data)를 사용하여 노동자의 노동이동시의 임금변화를 살펴봄으로써 “비자발적으로 그들의 직무에서 해고되어 산업을 바꾼 노동자는 횡단면분석(cross-sectional analysis)에서 발견된 산업간 임금 구조를 거의 비슷하게 반영하고 있는데, 이는 횡단면분석에서 발견되어진 산업간 임금격차가 평균적인 노동의 질을 반영하는 것 이상의 차이를 나타내고 있음을 의미한다”고 주장하고 있다. Murphy and Topel(1987)도 이와 유사한 방식으로 횡단면 자료에서 발견된 산업간 임금격차가 진정한 산업별 임금격차인지 아니면 노동자의 이질성을 반영하는지(true industry differences versus individual heterogeneity)를 검토하고 있다. 그는 우선 횡단면자료를 통해 산업간 - 직종간 임금격차를 구한 후, 이 값이 노동이동을 경험한 노동자의 임금 변화와 어느 정도의 관련성을 가지고 있는지를 추정하고 있다. 그 결과 “순수한 산업효과 모델은 기각된다. 횡단면자료에서 추정된 산업간 격차의 2/3는 관찰되지 않은 개인적 요인(unobserved individual components) 때문에 발생하는 것이다”는 사실을 발견하고 있다.

본 연구에서 사용되는 「근로자 조사 자료」는 노동이동을 경험한 노동자에 대하여 전직장 이직시의 임금과 현직장 입사시의 임금을 조사하고 있어 자료 자체가 추적자료의 성격을 가지고 있는 장점이 있다. 물론 이 경우에도 제2절에서 설명한 바와 같이 이 자료가 노동자의 전직장 이직시기를 기준으로 표본 설계가 된 것이 아니므로, 표본의 대표성에 관한 문제가 존재하고 있다. 또한 여기서의 분석에서 주된 변수로 사용하고 있는 노동자의 전직장 이직시의 임금 및 현직장 입사시의 임금은 노동자의 회고에 의존하여 조사된 것이므로 부정확성의 가능성 또한 배제할 수 없다. 그러나 체계적인 추적조사가 존재하지

않은 현재의 상황에서 이용가능한 자료를 가공하여 분석을 시도하는 것도 일정한 의미를 가질 수 있다는 판단 하에, 여기서는 Murphy and Topel(1987) 방식에 따라 노동이동을 경험한 노동자의 임금변화에 대하여 분석하기로 한다. 이와 같은 자료의 불완전성으로 인해, 여기서의 분석 결과 역시 하나의 시사점을 제공해 주는 것으로 조심스럽게 해석되어야 할 것이다.

통상 노동자의 시간당임금(W_{it})을 종속변수로 하는 임금함수는 다음과 같은 방식으로 추정된다.

$$(1) \ln(W_{it}) = X_{it} \cdot \beta + I_t \cdot \gamma + v_{it}$$

여기서 X_{it} 는 t 기의 i 노동자의 인적 속성 벡터이고 I_t 는 산업-독점 여부 더미변수 벡터이며 v_{it} 오차항이다. 그러면 임금증가는

$$(2) \Delta \ln(W_{it}) = \Delta X_{it} \cdot \beta + (I_t - I_{t-1}) \cdot \gamma + v_{it}$$

이때 산업-독점 여부 더미변수를 횡단면 분석에서 추정된 산업-독점 여부별 절편(θ_{it})으로 대체하자. 최종적인 추정식은 다음과 같다.

$$(3) \Delta \ln(W_{it}) = \Delta X_{it} \cdot \beta + (\theta_{it} - \theta_{it-1}) \cdot \delta + v_{it}$$

만약 추정된 횡단면분석에서의 임금격차가 순수한 사업체 특성에 따른 효과라면 $\delta = 1$ 일 것이고, 반대로 순수한 노동력 질 상의 차이라면 $\delta = 0$ 일 것이다.

이상과 같은 모델로 현직장 입사시와 전직장 이직시의 시간당임금의 로그값의 차이를 종속변수로 하는 회귀분석을 하였다. 독립변수로는 우선 분석대상기간 동안의 인적 속성의 변화를 나타내 주는 변수로 실업기간(UNEMPLOY) 및 직업탐색기간(SEARCH)을 사용하였다. 실업기간이 길수록 직업훈련 등을 통하여 노동자의 숙련이 향상됨으로써 임금이 보다 상승되는 효과와, 오히려 연령의 증가 및 탐색비용의 증가로 인해 보다 낮은 수준의 임금 제의를 수락하게 되는 효과가 동시에 나타난다고 볼 수 있다. 그리고 오랜 직장탐색을 거친 후에 실업 상태로 되는 것은 새로운 직장에 적응할 수 있는 기술습득을 적극화시

키도록 동기를 부여하는 작용을 함과 동시에, 탐색비용을 감소시키는 효과를 가짐으로써 노동이동시의 임금상승을 확대시키는 작용을 하는 것으로 기대할 수 있다. 이 외에 본 분석에서는 성(SEX)과 현직장 입사시의 연령(IAGE)이라는 노동자의 인적 속성 그 자체를 독립변수로 추가하였다. 이는 현실적으로 노동이동시의 임금변화가 이 기간 동안의 노동자의 숙련수준 변화에 의해서 영향받을 뿐만 아니라, 노동자의 성과 노동이동시의 연령대에 의해서도 영향받을 수 있기 때문이다.

본 분석에서 가장 중요한 변수는 산업 두 자리 및 독점 여부에 따른 절편(INDMONO)인데, 이 변수는 다음과 같은 방법으로 추정되었다. 우선 1990년 「임금 자료」를 이용하여 노동자의 임금함수를 추정하여, 여기서 산업 두 자리 더미변수들의 계수값과 독점 여부 더미변수의 계수값을 구한다. 이들 계수값은 각각 기준 산업에 대한 산업별 임금프리미엄과 비독점부문에 대한 독점부문의 임금프리미엄을 의미한다. 다음 대상기간 노동이동을 한 노동자의 전직장 및 현직장의 산업과 독점 여부를 확인한 뒤, 위의 자료를 이용하여 개별 노동자의 전직장 및 현직장의 임금프리미엄을 구한다. 그래서 이 임금프리미엄의 차이를 INDMONO의 값으로 삼는데(위의 (3)식에서 $\theta_{it} - \theta_{it-1}$), 그러면 이 변수값은 노동자가 노동이동을 통해 사업체의 산업 및 독점여부가 바뀔 때 따라 경험하게 될 것으로 판단되는 임금프리미엄의 변화분을 의미하게 된다. 그러나 이러한 임금 프리미엄은 자료의 제약상 1990년 한 해에만 추정한 것이므로, 이렇게 추정된 임금 프리미엄이 분석기간 동안 일관되게 유지되어 왔다는 강한 가정이 필요하다. 이와 같은 문제점을 보완하기 위해 현직장 입사시 연도가 1981년 이후 전기간인 경우와 1987년 이후만인 경우에 대하여 각각 추정하였다.

〈표 5〉는 이상의 변수들을 이용하여 입사시 연도가 1981년 이후인 경우(〈1〉)와 1987년 이후인 경우(〈2〉)에 대해 OLS 방식의 회귀분석을 행한 결과를 정리한 것이다. 통계적으로 유의미한 변수들을 보면 우선 결과 〈1〉에서는 직업탐색기간이 길수록 임금증가가 커지지만 실업기간이 길면 오히려 임금증가는 작아지게 된다는 사실을 알 수 있다. 실업기간의 효과는 결과 〈2〉에서도 동일하게 나타나고 있으며, 이 외에도 남성일수록 임금 증가 가능성이 높아진다는 사실을 확인할 수 있다. 중요한 것은 사업체 특성별 임금 프리미엄을 나타내는 INDMONO라는 변수인데, 결과 〈1〉의 경우 이 값은 0.14였으며, 결과

〈표 5〉 노동이동시 임금변화에 대한 회귀분석 결과

변수명	〈1〉	〈2〉
	1981년 이후	1987년 이후
INTERCEPT	-0.146(0.083)*	-0.185(0.101)*
SEX	0.077(0.048)	0.096(0.052)*
IAGE	0.003(0.004)	0.004(0.004)
SEARCH	0.011(0.006)**	0.006(0.008)
UNEMPLOY	-0.011(0.003)***	-0.011(0.003)***
IND-MONO	0.143(0.178)	0.109(0.211)
N	320	253
R ²	0.065	0.065
Adj R ²	0.050	0.046

주: () 안은 표준오차임.

*** 는 유의수준 1%에서, ** 는 유의수준 5%에서

* 는 유의수준 10%에서 유의함을 의미한다.

〈2〉에서도 0.11로 비슷한 값을 가지고 있었다. 두 경우에 있어 이 값이 0이라는 가설은 기각되지 못하며, 반대로 이 값이 1이라는 가설은 1% 유의수준 하에서 기각되고 있다. 이는 한국 제조업 생산직 노동시장에 대한 횡단면 분석을 통해 확인되는 독점부문과 비독점부문간 임금격차는 순수한 사업체 특성에 기인하는 부분보다는 관찰되지 않는 노동력 질 상의 차이로 인한 부분이 보다 클 가능성을 시사해 준다.

V. 결 론

본 논문은 독점부문의 경우 비독점부문에 비해 노동자의 이직성향이 낮고 외부 노동자들과의 직접적인 경쟁으로부터 보호되어 고용관계가 장기화 및 안정화되어 있으며 (〈가설1〉), 양 부문간 임금격차의 원인이 관찰되지 않는 노동력 질 상의 차이에 기인한다는 (〈가설2〉) 가설을 검증하는 데 목적이 있었다. 본 논문의 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 노동자의 이직성향을 프라빗 방식으로 회귀분석한 결과, 독점부문은 비독점부문에 비하여 노동자의 이직성향이 유의하게 낮은 것으로 나타났다.

둘째, 노동자의 전직장에 관한 정보를 이용하여 노동이동 양상을 분석한 결과 독점부문과 비독점부문간 노동이동이 제한적이지 않음을 확인할 수 있었다. 비독점부문에서 독점부문으로 상향이동하는 경우가 전체 노동이동의

11.8%를 차지하고 있었다. 또한 이러한 상향이동자 중 연령이 많거나, 전직장 근속년수가 길거나, 입사 당시 단능숙련공 이상의 숙련을 보유하고 있는 노동자의 비율도 20-30%를 점하는 것으로 나타났다.

셋째, 이러한 상향이동자들이 독점부문에 '특별채용'되는 것인지를 확인하기 위하여 각 부문별로 고졸 남자 생산직 노동자의 입사 초기 임금수준을 비교해 보았다. 그 결과 독점부문은 비독점부문과 달리 입사 초기 노동자의 임금이 연령별로 그리고 외부 경력년수별로 큰 차이를 보이지 않는다는 사실을 확인할 수 있었다. 이는 상향이동자들이 외부 경력을 통한 높은 숙련수준으로 인하여 독점부문에 특별채용되는 것은 제한적이며, 대부분의 경우 일반 노동자들과의 동일한 경쟁에 의하여 독점부문의 입직구로 입사하고 있음을 보여 준다.

넷째, 독점부문과 비독점부문간의 임금격차가 양부문간 관찰되지 않는 노동력 질 상의 차이와 어느 정도의 관련성을 가지는지를 파악하기 위하여, Murphy and Topel(1987) 방식을 이용하여 노동이동을 경험한 노동자의 노동이동시의 임금변화와 횡단면 분석을 통해 확인되는 사업체 특성별 임금 프리미엄과의 관련성을 추정하였다. 그 결과 횡단면 분석을 통해 확인되는 양부문간 임금격차가 순수한 사업체 특성에 기인한다는 가설은 1% 유의수준 하에서 기각되는 반면, 관찰되지 않는 노동력 질 상의 차이에 기인한다는 가설은 기각되지 못하였다.

이상의 결과는 독점부문의 경우 비독점부문에 비하여 고용이 보다 장기화 및 내부화되는 경향을 보이고 있고, 양부문간 임금격차가 순수한 사업체 효과라기보다는 양부문간 관찰되지 않는 노동력 질 상의 차이에 기인하고 있을 가능성을 시사해 준다.

본 논문은 다음과 같은 중요한 한계를 가지고 있다.

우선 본 논문에서 사용하고 있는 「근로자 조사 자료」는 원래 노동이동에 대한 분석을 위해 설계된 것이 아니기 때문에, 본문에서도 여러 차례 지적한 바와 같이 여기서의 분석을 위해서는 몇가지 강한 가정 하에 이를 가공하여 사용할 수밖에 없었다.(제2절 및 제4절) 따라서 이러한 자료의 불완전성으로 인하여, 여기서의 분석 결과 그 자체에 대해서는 제한적으로 해석되어야 할 것이다.

다음 본 논문의 제4절에서는 기존 연구에서 확인되어 왔던 독점부문과 비독점부문간의 임금격차의 일정부분이, 양부문 노동자의 관찰되어지지 않은 노동

력 질 상의 차이에 기인하고 있을 가능성을 제시하고 있다. 그러나 본 논문에서는 양부문간 노동력이 어떠한 부분에서, 얼마만큼의 차이를 보이고 있는지에 대한 구체적인 분석으로까지는 나아가지 못하고 있다. 이 부분에 대해서는 향후 산업별 기업수준의 미시적 자료의 수집과 검토를 통하여 보완되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

1. 권혜자(1994), 「경제력 집중과 직종별 임금격차」, 숭실대 노사관계대학원 석사학위논문.
2. 배무기(1991), 『한국의 노사관계와 고용』, 경문사.
3. 배무기·조우현(1992), "Male-Female Wage Differentials in the Segmented Labor Markets of Korea," 『노동경제논집』, 제15권.
4. 어수봉(1992), 『한국의 노동이동』, 한국노동연구원.
5. 이근무(1990), 「한국대기업의 고용관행에 관한 사회학적 연구」, 연세대 사회학과 박사학위논문.
6. 정이환(1992), 「제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계」, 서울대 사회학과 박사학위논문.
7. 조우현(1992a), 『노사관계개혁론』, 창작과 비평사.
8. ——— (1992b), 「경제력 집중이 임금 및 임금구조에 미치는 영향」, 『노동경제논집』, 제15권.
9. 채창균(1993), 「독점 비독점부문별 노동조합의 상대적 임금효과」, 서울대 경제학과 박사학위논문.
10. Akerlof, G. A. & Yellen, J. (1986), "Efficiency Wage Model of Labor Market", *Quarterly Journal of Economics*.
11. Krueger, A. B. and Summers, L. H. (1987), "Reflections on the Inter-industry Wage Structure", Lang, K. and Leonard, J. S. (ed.), *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Oxford: Basil Blackwell.
12. ——— (1988), "Efficiency Wage and the Inter - Industry Wage Structure", *Econometrica*.

13. Murphy, K. M. and Topel, R.(1987), "Unemployment, Risk and Earnings : Testing for Equalizing Wage Differences in the Labor Market", Lang, K. and Leonard, J. S. (ed.), *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, Oxford : Basil Blackwell.
14. Weiss, A.(1990), *Efficiency Wages*, Princeton University Press.
15. Weiss, A. and Landau, H. J.(1984), "A Theory of Wages, Hiring Standards and Firm Size", *Journal of Labor Economics*.
16. Yellen, J.(1984), "Efficiency Wage Models of Unemployment", *American Economic Review*.