

韓國產業의 二重的 構造와 賃金決定 메카니즘*

曹 尤 鉉**

< 目 次 >

- I. 머리말
- II. 產業의 二重的 構造
- III. 賃金決定 메카니즘
- IV. 要約 및 結論

I. 머 리 말

우리나라의 산업은 고임금업체와 저임금업체라는 二重的 構造를 지닌다. 高賃金業體는 독과점도가 높은 산업, 노동자 1인당 附加價值生産性이 높은 산업의 대기업, 수출률이 낮은 산업에 의해 특징지워지며, 지역적으로는 서울, 경기지역에 집중되어 있다. 반면 低賃金業體는 저독과점도, 저부가가치생산성, 고수출률 그리고 지방에 위치하고 있는 기업들이다. 고임금기업과 저임금기업은 선진국에도 관찰되나, 우리나라에서 특징적인 것은 中賃金企業層이 취약하다는 것이며, 선진국은 중임금기업층이 두터운 특징을 지닌다. 즉 우리나라의 산업은 고임금기업과 저임금기업으로 분단되어 있다.

이러한 우리나라 산업의 二重的 構造는 노동시장에 심대한 영향을 미친다. 고임금기업과 저임금기업간에는 비교적 동질적 노동자라고 하더라도 노동수요 특성에 의하여 현격한 임금격차가 존재한다. 이와같은 사실은 한국의 노동시장이 분단되어 있음을 의미하는 것이다. 산업의 이중적 구조에 대응하는 분단

* 이 논문은 "산업화과정에서 나타난 노동수요측 특성과 임금 및 임금구조의 결정", 『한국의 공업화와 노동력(II)』(한국경제연구원, 1992)을 修正한 것이다. 익명의 논문심사자들의 유익한 書面論評에 대하여 감사드린다.

** 崇實大學校 經濟學科

된 노동시장이 우리나라 노동시장의 주요 특징이 된다. 물론 工業化過程에서 산업의 이중적 구조는 변모하며 변모된 산업구조는 분단된 노동시장에 체계적인 영향을 미친다.

이상의 논의는 우리나라의 임금결정 메커니즘을 분석하는 데 있어 산업의 二重的 構造가 대단한 중요성을 지닌다는 점을 시사한다. 그럼에도 불구하고 임금 및 임금구조의 결정에 관한 기존의 연구에서는 노동공급 측면의 영향은 세련된 計量分析技法을 이용하여 심층적으로 연구되어 왔으나, 勞動需要 側面의 특성의 영향은 대체로 간과되어 왔다.

朴煥求·朴世逸의 『韓國의 賃金構造』(1984)에서는 “개인적 속성이 제거된 후 노동자집단간의 純賃金隔差의 程度”를 추정하는 데 성공적인 것처럼 보인다. 그러나 朴煥求·朴世逸 자신들이 지적한 바와 같이 “우리나라 산업화과정이나 산업구조의 특징과 우리나라 賃金構造의 특징 및 변화를 연결시키는 작업”의 중요성은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다(曹尤鉉, 1988). 朴煥求·朴世逸의 우리나라의 임금은 ‘屬人給的 性格’이 압도적이고 이러한 상황에서는 ‘임금=생계비’가설이 보다 타당성을 가진다는 주장, 즉 “性, 연령, 학력의 차이에 따른 노동자 개인의 노동공급가격의 차이를 우리나라 임금구조가 그대로 반영하고 있다”는 주장, 그리고 “우리의 연구에서 산업, 직종, 규모, 지역 등의 고용특징은 全體의 賃金分布를 설명함에 비교적 큰 기여를 하지 아니하는 것으로 나타났다”는 주장 등에 필자는 본 연구결과를 가지고 이의를 제기할 것이다.

노동수요측의 요인이 우리나라의 임금과 임금구조를 분석하는 데 중요함에도 불구하고 이를 고려하지 않는 경향은 分斷勞動市場論을 주장하는 李孝秀와 金炯基의 연구에도 나타나고 있다. 李孝秀의 『韓國勞動市場構造論』(1984)은 우리나라 노동시장이 학력과 성별로 분단되어 있음을, 金炯基의 『韓國의 獨占資本과 賃勞動』(1988)은 노동시장이 정신노동자, 육체노동자로 분단되어 있음을 논하고 있다. 특히 金炯基는 “한국의 경우… 미국, 일본 등과는 달리 생산노동자에 있어서 독점기업과 비독점기업간, 대기업과 중소기업간에 현격한 賃金隔差가 나타나 있지 않다는 사실을 확인할 수 있다. 한국에서는 생산노동자의 경우, 독점기업과 비독점기업간, 대기업과 중소기업간에 노동이동이 활발히 이루어지고 임금격차도 근소하기 때문에 肉體勞動市場의 企業別 分斷現狀은 기본적으로 나타나지 않는다고 결론지을 수 있다”라고 논하고 있다.

필자는 이 논문을 통하여 비교적 동질적 근로자라고 하더라도 고임금업체에 고용되는가 아니면 저임금업체에 고용되는가에 따라 대단히 상이한 임금을 받게 된다는 점을 실증분석할 것이다. 그리하여 우리나라의 임금은 屬人給의 성격이 압도적이라기보다는 屬事業體給의 성격이 대단히 강함을 보일 것이다. 동시에 공업화과정에서 고임금업체와 저임금업체간의 賃金隔差는 노동시장의 작용에 의해 서서히 축소되어 왔음을 보이고, 그 격차가 축소되어 왔다고 하더라도 우리나라의 노동시장은 여전히 高賃金業體와 低賃金業體라는 산업구조상의 특징에 의해 분단됨을 밝히게 될 것이다.

이 논문의 순서는 다음과 같다. II절에서는 산업의 二重的 構造, 즉 고임금업체와 저임금업체라는 二重的 構造에 대한 분석이 이루어질 것이며, III절에서는 고임금업체와 저임금업체라는 노동수요측 특성이 우리나라 임금결정 메카니즘에 실로 중대한 영향을 미침을 실증적으로 분석할 것이다. IV절에서는 요약 및 결론이 다루어질 것이다.

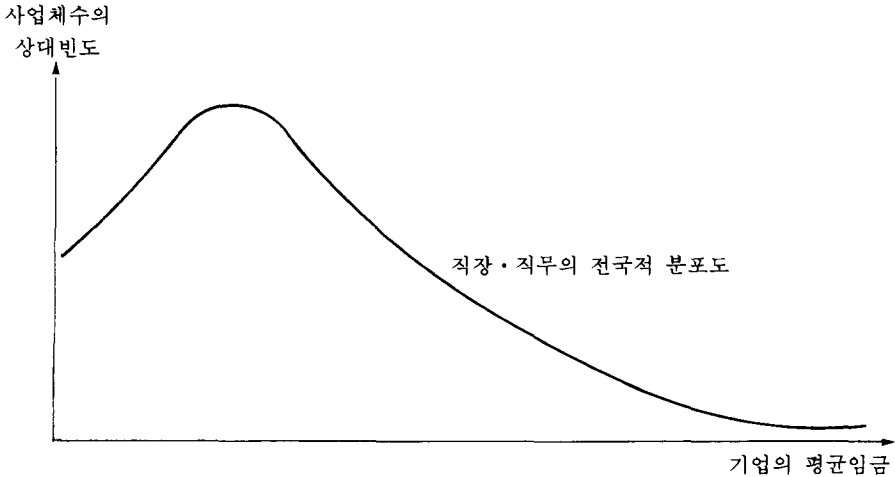
II. 産業의 二重的 構造

1. 高賃金業體와 低賃金業體 그리고 事業體 低賃金勤勞者の 比重

현실의 복잡다단한 勞動市場의 構造를 살펴보는 데 있어서 Thurow(1975, pp. 98~128)의 논의는 유용한 출발점을 제시한다. 그래서 그의 논의와 함의를 우선적으로 살펴보기로 한다.

일정한 시점에 있어서 기업은 내부에 位階를 갖춘 직무를 제공하기도 하고 위계가 없는 단순직무만을 제공할 수도 있다. 각 기업의 職場・職務위계를 전국적으로 종합하면 전국적인 직장・직무의 分布度(national distribution of job opportunities)를 도출할 수 있는데 Thurow가 마음에 두고 있었던 전국적인 職場・職務의 分布圖는 <그림 1>에 나와 있다. 기업의 平均賃金を 기준으로 할 때의 직장・직무의 분포도는 고임금업체가 소수, 저임금업체가 소수, 그리고 그 중간의 임금업체가 다수인 특징을 보여주고 있다. 즉 전국적인 職場分布圖는 고임금업체 또는 저임금업체의 분포도라는 외형을 가질 것이다.

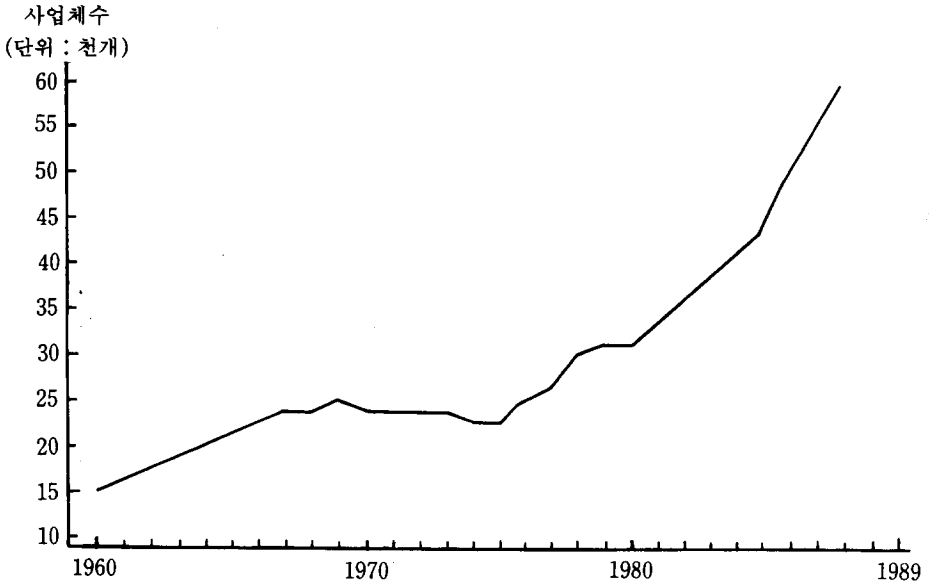
이러한 전국적인 職場分布圖는 一定時點에서는 고정되어 있으나 시간이 지남에 따라 변동하는 것은 분명하다. 왜냐하면 기업은 노동시장에서 결정된 임금에 순응하여 일정수의 노동자를 고용하는 消極的 役割을 하는 것이 아니라,



〈그림 1〉 職場·職務의 分布圖

직장·직무를 창출하기도 하고 없애기도 하는 능동적, 창조적 역할을 수행하기 때문이다. 뿐만아니라 生産技術, 生産組織, 作業組織과 관련된 광범위한 혁신을 통하여 전국적 직장·직무의 분포도를 변화시키기도 하는데 이는 산업화가 진전됨에 따라 고임금업체 또는 저임금업체가 창출됨에 따라 변화하는 것이다. 그래서 Thurow가 제시한 全國的 職場·職務의 分布圖에 관한 논의는 일정시점에서는 노동시장에서 고임금업체 또는 저임금업체의 분포가 있다는 점 그리고 시간이 변화함에 고임금업체 또는 저임금업체의 분포도는 변화한다는 점을 시사하고 있다.

우리나라의 産業化過程을 살펴보면, 1차적인 현상으로는 제조업에서의 공장수 또는 事業體數의 증대가 나타난다. 〈그림 2〉에는 제조업 事業體數의 추이가 나와 있다. 이에 의하면 산업화 초기단계인 1963년에 18,300개의 사업체가 69년에는 25,100개로 크게 증가하였고 1973년에는 24,109개 사업체로 되어 1970년 1975년 중반에 이르기까지 정체하는 경향을 보였다. 그러나 70년대 중반 이후 事業體數는 크게 확대되어 1976년 2만5천개의 사업체가 1988년 5만5천9백개의 사업체로 매년 크게 증가되어왔다. 이러한 사업체수의 증가는 전국적인 職場·職務의 分布圖에 영향을 주기 마련이다. 즉 産業化過程은 全國的 職場·職務 分布圖에 변화를 줌으로써 노동시장에 즉각적인 영향을 미친다고 할 수 있다. 특히 산업화과정에서 노동수요의 특성은 高賃金業體와 低賃金業



〈그림 2〉 年度別 製造業 事業體數의 推移

體라는 형태로 등장하게 되며, 이들의 분포도는 산업화과정에서 변화하게 된다.

그런데 우리나라의 勞動需要側 特性을 고임금업체 또는 저임금업체의 전국적 분포도로 파악하고자 할 경우, 이를 노동공급자의 직장선택을 통해 살펴보면 더 큰 설득력을 지닐 수 있겠다. 노동시장에서 職業探索者의 경우를 예로 들어보자. 그는 노동시장에서 여러 기업에의 취업을 고려해 볼 수 있다. 經濟理論에서는 노동시장에서 동일직무에 대해 기업이 제공하는 임금이 想異할 수 있다는 가정 즉, 동일직무에 대한 임금분포도가 존재한다는 가정이 채택되지만 사실 직무는 기업에 의해 제공된다. 그러므로 근로자의 1차적인 직무선택은 어느 기업에 就業할 것인가이며, 그 2차적 선택이 기업내부에서의 직무일 것이다.

더욱이 현대 사업장에서는 노동자들이 팀(team)을 이루어 작업하며 個別勞動者의 능력과 자질에 의한 생산성은 식별하기 힘들고 集團的 生産性이 강조되기 때문에 노동자는 자신이 맡을 직무에 대해서는 不確實性을 갖게 마련이다. 그리하여 노동자의 직장탐색은 高賃金を 지급하는 직무를 찾는 행위라기보다는 高賃金を 지급하는 기업에 대한 탐색이 되기 마련이다. 사실상 우리

나라 노동자들은 高賃金을 지급하는 기업에 취업하기를 우선적으로 고려해왔다. 직무보다 어느 기업에 취업되는가를 고려하는 경향성은 학력에 관계없는 일반적 현상이었으며 일관된 현상이었다.

Thurow의 全國的 職場分布圖라는 개념에 의거하거나 혹은 노동시장에서 노동자의 직장선택이라는 경험적 사실에 의거하거나 간에 노동수요측의 특성은 高賃金業體 또는 低賃金業體의 分布로 파악될 수 있다. 산업화과정과 노동시장의 변화를 연결시키는 노동수요측의 연결고리 또한 고임금업체 또는 저임금업체의 분포의 변화로 파악될 수 있다. 따라서 본 연구에서는 다음과 같은 두 가지 명제를 우선 확립하고자 한다.

命題 1 : 전국적 직장분포도는 高賃金業體 또는 저임금업체의 分布에 의해서 파악된다.

命題 2 : 산업화과정을 전국적 직장분포도 즉, 고임금업체 또는 저임금업체의 분포도를 변화시킨다.

이때 제기되는 實證的 문제는 고임금업체 또는 저임금업체를 어떻게 正義할 것인가라는 것이다. 이론과 실증분석의 관계에서는 항상 이론적 개념을 현실의 자료로 구체화하는 것이 핵심적인 難關이 되기 마련이다. 고임금업체 또는 저임금업체를 기업체의 支拂能力 또는 經營成果로 측정할 수도 있겠다. 즉 사업체의 1인당 부가가치생산성, 사업체의 要素集約度(K/L비율), 사업체의 이윤 등의 기준으로 고임금업체 또는 저임금업체를 정의할 수도 있겠는데, 이용 가능한 자료는 산업별로만 분류되고 있기 때문에 고임금업체 또는 저임금업체라는 勞動需要側 特性을 엄밀히 측정하는 데는 상당한 문제점을 지니게 된다. 더우기 勞動需要側 特性이 근로자의 임금 및 근로자간의 임금격차에 미치는 영향을 분석하는 데 있어서는 산업별로 분류된 변수는 더 큰 한계와 제약을 갖는다. 본 연구에서는 현실의 자료 특히 직종별 임금통계에서 事業體 低賃金勤勞者 比重이라는 변수를 직접 포착하는 방법론을 택하였다. 왜냐하면 事業體 低賃金勤勞者의 비중이 높으면 저임금업체로 정의되고 반대로 그것이 낮으면 고임금업체로 정의될 수 있기 때문이다.

각 사업체에서 低賃金勤勞者의 비중은 0%에서 100% 범위의 값을 가질 것이다. 저임금근로자의 비중이 낮을수록 高賃金業體가 되며 低賃金勤勞者의 비중이 높을수록 고임금업체가 될 것이다. 기존의 통계에서 직접 포착되는 事業體 低賃金勤勞者의 비중을 고임금업체 또는 저임금업체라는 개념을 구체화시

키는 변수라고 간주하면, 앞에서 제시한 명제 1과 명제 2는 다음과 같이 변형된다.

命題 3 : 전국적 직장분포도는 事業體 低賃金勤勞者 比重의 분포도에 의해서 파악된다.

命題 4 : 산업화과정은 事業體 低賃金勤勞者 比重의 분포도를 변화시킨다.

2. 使用된 資料와 標本抽出方法

본 연구에서 사업체 저임금근로자 비중을 중심으로 한 우리나라 産業化過程의 특징을 살펴본 후 노동수요측 특성인 사업체 저임금근로자의 비중이 賃金 및 賃金構造에 미치는 영향을 살펴보는 데, 사용된 기초자료는 73년, 78년, 84년, 89년의 직종별 임금통계이다. 60년대에 이러한 자료의 이용은 가능하지 않다. 70년대 상반기, 70년대 하반기, 80년대 상반기, 80년대 하반기 등의 구분으로 네 시점을 선택하였다. 70년대 상반기로 73년, 70년대 하반기로 78년을 우선 基準時點으로 택하였고, 가장 최근의 이용가능한 職種別 賃金統計가 89년이므로 이보다 5년전인 84년이라는 시점을 택하게 되었다. 우선 직종별 임금통계의 새로운 이용방법을 설명하기로 한다.

노동부의 직종별 임금통계조사 또는 最低賃金審義委員會의 賃金實態調査는 근로자 개인의 속성과 근로시간 및 임금을 조사한다고 하더라도 근로자들의 표본추출이 전국근로자를 모집단으로 하여 추출되는 것이 아니라 노동부의 全數調査인 사업체노동실태조사에 의거하여 조사대상사업체가 1차적으로 추출되고 2차적으로 이들 조사대상사업체에 속한 근로자의 정보가 수집된다. 따라서 職種別 賃金統計나 賃金實態調査는 기본적으로 사업체에 관한 조사라고 할 수 있다. 이러한 관점으로 해서 曹尤鉉·鄭秉錫(1990)은 표본추출 방법을 종전과 달리 調査對象事業體를 토대로 층화추출방법에 의하여 사업체표본을 뽑고 이 사업체에 속한 근로자를 모두 추출하는 방법을 택하였던 것이다. 조우현·정병석은 이들 사업체에 속한 근로자 중 低賃金勤勞者의 비중을 계산하여 사업체에서 저임금근로자의 비중을 노동수요측의 특징이라고 간주하였다. 曹尤鉉·鄭秉錫의 연구는 既存統計를 조사대상근로자 위주로 추출하는 것이 아니라 조사대상사업체 위주로 추출하여 새로운 이용방법을 보였고, 이러한 새로운 이용방법으로 해서 각 사업체의 특성, 예컨대 附加價值生産性, 利潤率, 매출액 증가율, 저임금근로자의 비중 등에서 저임금근로자의 比重이라는 노동수

〈表 2〉 89年 事業體 標本の 分布

産業分類	事業體規模	1	2	3	4	5	計
	31	2	2	4	4	8	20
	32	8	18	16	8	32	82
	33	2	2	2	1	4	11
	34	2	4	2	2	4	14
	35	4	6	6	4	12	32
	36	2	2	2	2	4	12
	37	2	2	2	1	4	11
	38	10	16	14	10	48	98
	39	2	2	4	2	2	12
	計	34	54	52	34	118	292

출하는 것을 목적으로 하였다. 이 때 사업체 1규모(10인~29인), 2규모(30~99인)의 조사근로자 추출율은 100%이므로 1규모, 2규모에 있어서는 사업체 중 1/10표본을 만들었다. 3규모(100~299인), 4규모(300~499인)의 경우, 調査勤勞者抽出率이 각각 80%, 70%이므로 事業體標本을 추출하는 데 있어서 $(1/10) \times (1/0,8)$, $(1/10) \times (1/0,7)$ 로 조정하여 3규모에서는 1/8표본을, 4규모에서는 1/7표본을 추출하였다. 5규모(500인 이상)의 경우 근로자추출율이 500~999인은 50%, 1,000~4,999인은 30%, 5,000~14,999인은 20%, 15,000인 이상은 10%이다. 이때, 5규모에 있어서 調査對象事業體는 600개이며 600개 사업체에서 調査對象者로 선정된 勤勞者數는 304,982명으로 나타나 事業體當 508명이 조사되었고, 508명이 조사되었다면 5규모에서의 500~999인의 사업체가 다수를 이룰 것으로 판단되어 500인 이상의 5규모에서는 勤勞者 抽出率을 50%로 가정하였고 5규모에서는 $(1/10) \times (1/0,5)$ 로 조정하여 1/5표본을 추출하였다. 이러한 방법으로 추출된 89년의 사업체표본의 産業別, 企業規模別 分布는 〈表 2〉에 나와 있다.¹⁾

1989년에는 292개 사업체가 標本事業體로 추출되었고, 1984년은 273개, 1978년은 284개 그리고 73년은 283개의 사업체가 표본으로 추출되었다. 이를 ‘事業體標本’이라고 부르겠다.

이렇게 추출된 사업체에 속하는 근로자로서 職種別 賃金統計에서 조사된 근

1) 73년, 78년, 84년의 사업체표본추출에 관해서는 曹尤鉉(1990) 참조.

〈表 3〉 低賃金水準

(單位: 원)

年度	表本에서 男性의 中位값 賃金	低賃金水準
1973年	22,400	14,933
1978年	80,583	53,722
1984年	263,875	175,917
1989年	527,850	353,223

로자들은 모두 추출되었다. 73년에는 42,711명, 78년 57,700명, 84년 95,302명, 89년 106,657명의 근로자가 추출되었는데 이를 「勤勞者標本」이라고 부를 것이다.

3. 低賃金の 定義와 事業體 低賃金勤勞者の 比重

영국에서는 Trade Union Congress에 의해 제안되고 Low Pay Unit에 의해 수정, 채택된 저임금수준은 모든 남성의 근로소득의 中位값(median)의 수준이라고 정의되고 있다(曹尤鉉·鄭秉錫, 1990). 본 연구에서는 영국에서 채택된 저임금의 정의를 따르되 「勤勞者標本」의 남성의 요소소득을 (通常所得+연간 賞與金の 月割分)으로 하여 이것의 수준을 저임금으로 하기로 한다. 이 논문에서 임금은 (通常賃金+연간상여금의 月割分)으로 정의하고자 한다. 임금의 정의에서 超過給與를 제외한 것은 노동시간으로 인한 교란요인을 제거하기 위함이며, 總賃金은 '통상임금+연간상여금의 월할분+초과급여'로 정의하기로 한다.

이와같이 정의된 低賃金水準은 〈表 3〉과 같다.

표본에 있어서 남성의 平均賃金은 73년 28,761원, 78년 101,912원, 84년 304,691원, 89년 593,338원으로, 각 연도의 저임금은 각 연도 男性平均賃金의 51.9%, 52.7%, 57.7%, 59.5%으로 50~60% 수준을 저임금으로 규정하게 된다. 각 年度에 남성평균임금 대비 저임금수준이 점차 증가하는 것은 노동자내부 賃金隔差의 縮小를 반영하는 것이라고 볼 수 있다.

저임금수준이 일단 정의되면 「勤勞者標本」을 이용하여 각 사업체에 있어서 저임금근로자의 비중이 계산될 수 있다. 그런데 低賃金勤勞者の 比重이라는 노동수요측의 특징은 직종별 임금통계를 기본적으로 사업체에 관한 조사라고 파악할 때 포착될 수 있다. 그동안의 임금 및 임금구조에 관한 기존연구에서

〈表 4〉 事業體 低賃金勤勞者 比重의 分布

(單位: 원)

低賃金勤勞者의 比重(%)	年度	73	78	84	89
高位高賃金業體 0~24		27.1	20.8	17.9	26.0
中位高賃金業體 25~49		18.7	16.8	14.7	20.2
中位低賃金業體 50~74		26.4	26.3	30.8	26.0
低位低賃金業體 75~100		27.8	36.1	36.6	27.7

는 직종별 임금통계를 기본적으로 근로자 개인자료로 간주하여 근로자를 중심으로 小標本(1만~3만명)을 설계하는 것이 통상적이었다. 그리고 노동수요측 특성은 事業體規模 및 사업체의 所屬産業만이 부수적으로 고려되고, 비록 그 외의 특성은 중요하다고 하더라도 자료의 제약상 人的屬性別 요인만을 분석한다는 점이 어느 논문에서나 첨언되기 마련이었다. 그러나 필자가 말하고자 하는 바는 자료의 제약상 勞動需要側의 특성이 포착되지 않은 것이 아니라 자료이용에 있어서의 先入見으로 해서 노동수요측의 특성이 포착되지 않았다는 것이다.

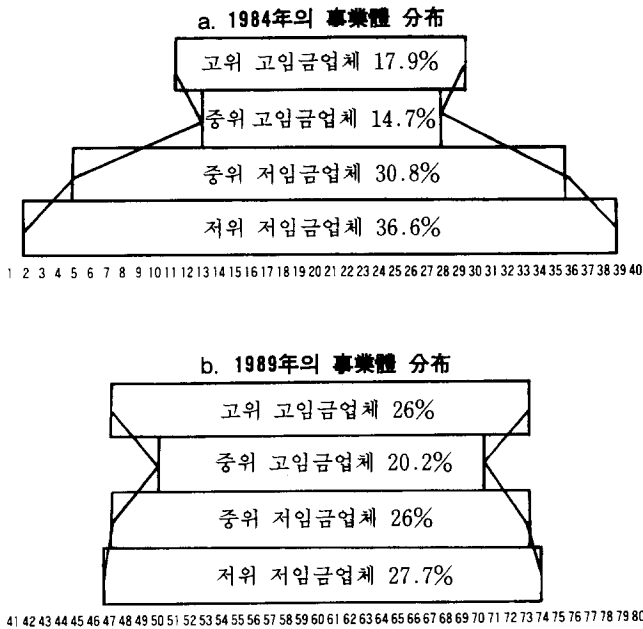
4. 事業體 低賃金勤勞者 比重 分布를 中心으로 한 우리나라 産業構造의 特徵

각 사업체에서 저임금근로자의 비중은 0%에서 100% 범위의 값을 가질 것이다. 이때 사업체를 저임금근로자의 비중에 따라 0%~24%가 되는 사업체, 25%~49%가 되는 사업체, 50%~74%가 되는 사업체, 75%~100%가 되는 사업체로 나누어 이들을 각각 高位高賃金業體, 中位高賃金業體, 中位低賃金業體 및 低位低賃金業體로 정의하기로 한다.²⁾ 이러한 구분은 산업집중도를 논할 때 상위 3사 출하집중률을 기준으로 高位集中形, 中位集中形, 低位集中形, 競爭形 등으로 분류하는 방법을 참조한 것이다.

노동수요측 특성인 저임금근로자의 비중을 기준으로 하여 「사업체표본」을 이용하면 우리나라 事業體의 분포는 〈표 4〉와 같다.

〈표 4〉가 나타내는 첫번째 특징은 우리나라에서는 中位高賃金業體層이 대단히 취약하다는 것이다. 〈그림 3〉은 1984년과 1989년의 고위고임금업체, 중위

2) 산업집중도를 논할 때 상위 3사 출하집중률을 기준으로 高位集中形, 中位集中形, 低位集中形, 競爭形 등으로 분류하는데, 이러한 기준을 참조하여 명명하였다.



〈그림 3〉

고임금업체, 중위저임금업체, 저위저임금업체의 분포를 그래프로 표시한 것인데, 이는 우리나라의 産業構造가 호리병모양 즉, ▴ 형을 갖는다는 것으로 중위고임금업체가 취약하다는 것을 분명히 보여주고 있다. 그리고 사업체의 勞動者 1人當 附加價值生産性이 높을 때 저임금근로자의 비중이 낮은 것으로 나타나 高賃金業體가 되고 반대로 저임금근로자의 비중이 높아 저임금업체가 될 경우, 우리나라 산업구조의 특징은 고부가가치기업과 저부가가치기업으로 양분되며 중간층의 기업군이 대단히 취약하다는 것이 된다(曹尤鉉, 1989(b)). 강철규(1987)가 논의한 한·미·일 연결형 가공무역구조에서는 필요한 자본재와 중간재 등의 생산요소를 외국으로부터 수입하기 때문에 기계공업, 基礎素材 및 部品을 생산하는 기업층이 취약하여 우리나라의 산업구조는 호리병 모양을 갖는다고 할 수 있다.

선진경제의 경우 노동수요특성별로 본 사업체의 분포는 고임금업체와 저임금업체가 상대적으로 小數이며 중임금업체가 多數인 다이아몬드(◆)형의 구조가 될 것으로 예상된다.

〈表 5〉 韓國 製造業上場會社 450個 企業의 賣出額成長率 分布圖(1989年)

賣出額成長率	會社數	構成比
0% 미만	123	27.3
0-2% 미만	26	5.8
2-4% 미만	22	4.9
4-6% 미만	21	4.7
6-8% 미만	33	7.3
8-10% 미만	24	5.3
10-12% 미만	23	5.1
12-14% 미만	22	4.9
14-16% 미만	27	6.0
16% 이상	129	28.7

〈表 6〉 日本 製造業上場會社 420個 企業의 賣出額成長率 分布圖(1987年)

賣出額成長率	會社數	構成比
0% 미만	18	4.3
0-2% 미만	44	10.5
2-4% 미만	56	13.3
4-6% 미만	67	16.0
6-8% 미만	50	11.9
8-10% 미만	50	11.9
10-12% 미만	33	7.9
12-14% 미만	26	6.2
14-16% 미만	33	7.9
16% 이상	43	10.2

筆者가 寡聞한 탓이겠으나 노동수요측의 특성을 기준으로 한 기업체의 분포에 관한 정보를 얻을 수 없었다. 미국의 Thurow는 기업체의 平均賃金を 기준으로 하는 미국의 전국적 직장분포도(national distribution of job opportunities)는 〈그림 1〉에서 표시될 수 있는 다이아몬드형(◆)또는 양파형일 것이라고 前提하고 논의를 진행시켰으나 이를 뒷받침하는 통계자료는 제시되어 있지 않다. 그래서 간접적 자료로 필자는 1987년 일본의 製造業 上場會社 420개 기업의 매출액성장을 분포도와 1989년 한국의 제조회사 450개기업의 賣出額成長率 分布圖를 작성해서 이를 토대로 전국적 직장 분포도를 추론하여 보았다.

〈表 5〉는 한국의 賣出額成長率을 지표로 한 사업체 분포도이며 〈表 6〉은 일본의 것이다. 일본은 賣出額成長率 10% 이상되는 기업체는 전체의 32.2%,

4% 미만되는 기업체는 전체의 28.1%이며 그 중간에 39.7%의 기업체가 위치하는 반면, 한국은 매출액성장률 10% 이상되는 기업체는 전체의 47.7%, 4% 미만되는 기업체는 전체의 38.0%, 그 중간에는 단지 14.3%의 기업만이 위치하고 있는 것으로 나타나 賣出額成長率이라는 사업체 특성을 기준으로 했을 때, 한국의 기업은 고성장기업과 저성장기업으로 분단되고 있는 것으로 나타나고 있다. 필자의 추론은 우리나라 기업체는 高附加價值, 高成長의 기업과 低附加價值, 低成長의 기업으로 분단되기 때문에 저임금근로자의 비중을 기준으로 한 기업체분포도가 X형 즉, 호리병형을 지니게 된 것이 아닌가 하는 것이다. 반면 일본의 경우는 성장률을 기준으로 할 때, 중간에 위치하는 企業群이 다수를 차지하기 때문에 저임금근로자의 비중을 기준으로 한 企業體 分布圖가 ◆형 즉, 다이아몬드형을 지닐 것이다. 위에 언급한 Thurow의 직관도 美國의 현실에 관한 경험적 관찰에 의거하고 있다고 간주한다면 美國이나 日本 등 선진국에서 노동수요특성별로 본 사업체분포도(즉 산업구조)는 ◆형을 지닌다고 가정하여도 될 것이다.³⁾

향후 産業構造高度化나 기초소재 및 기계산업의 육성을 내용으로 하는 자립경제의 확립은 노동수요특성을 기준으로 하는 事業體分布(산업구조)를 호리병형에서 다이아몬드형으로 하는 것과 동일할 것이다.

<表 4>가 나타내는 두번째 특징은 1973년 高位高賃金企業體는 27.1%, 저위저임금업체는 27.8%였으나, 78년과 84년에는 고위고임금업체가 縮小되고 저위저임금업체가 크게 확대되었다는 점이다. 89년에 가서야 고위고임금업체의 比重이 증가하여 89년의 분포는 73년의 분포와 유사한 형태로 되돌아가고 있다.⁴⁾ 84년까지 高位高賃金企業體의 비중 및 中位高賃金企業體 比重의 축소는 산업화과정에서 75년 이후 기업수가 크게 증가될 때 低位低賃金企業體 또는 中位低賃金企業體의 큰 증가와 중화학공업화와 더불어 중소기업의 하청계열화의 진전

3) 사업체 저임금근로자의 비중을 기준으로 한 선진국의 산업구조에 관하여 직접 비교할 수 있는 정보가 이용가능하지 않는 한 筆者의 推論은 어디까지나 잠정적임이 유의될 필요가 있다. 이 점은 익명의 논평자에 의해 지적되었다.

4) 각 사업체의 전체종업원 중 저임금근로자가 차지하는 비중, 즉 사업체 저임금근로자의 비중을 기준으로 했을 때 1989년 「職種別 賃金統計」 조사대상 제조업사업체 2,008개 사업체 중, 事業體 低賃金勤勞者 比重이 0~24%되는 업체, 25~49%, 50~74%, 75~100%되는 사업체의 분포는 각각 23.7%, 20.2%, 28.8%, 27.5%로 사업체 저임금근로자 비중이 25~49%되는 中間層이 취약한 것으로 나타나고 있는데, 이는 우리의 標本設計에 의한 결과와 거의 동일하다. 여기에 보고는 하지 않았지만, 84년 또한 전체 製造業事業體의 경우에도 <表 4>에 나타난 우리의 표본설계 결과 나타난 분포와 거의 유사함을 밝혀 놓는다.

에 따른 저임금업체의 양적 확대에 기인한 것일 것이다. 또한 1978~84년간의 고임금업체의 비중 저하는 대규모조립공장 건설에 따라 고위고임금업체에서 未熟練・半熟練勞動力의 고용이 크게 증가된 결과인 것이다. 고위고임금업체에서 저임금근로자 비중이 높아짐에 따라 1978~84년간 제조업사업체 중에서 고위고임금업체의 비중은 저하되었을 것이다. 동시에 86~89년간 3低好況의 결과 대규모조립공장을 설립한 기업의 수익성이 증대되어 고임금업체의 비중이 증대되고, 대규모사업장에서 노조의 交渉力이 증대된 결과 89년에는 73년~84년까지의 추세가 반전된 것으로 보인다.

5. 事業體 低賃金勤勞者の 比重을 決定하는 要人들

산업화과정에서는 1차적으로 事業體數가 크게 증대한다. 사업체수가 크게 변동할 때, 전국적 직장・직무 분포도 또한 變動하기 마련이다. 동일한 또는 유사한 제품을 생산하는 사업체의 집합을 산업이라고 할 때, 産業化過程에서 사업체수의 변동은 산업구조의 변동을 동시에 隨伴한다. 따라서 산업구조의 변동 또한 전국적 직장・직장 분포도를 변동시키게 된다. 이 점에 착안한 全國的 職場分布인 사업체 저임금근로자 비중의 분포를 변화시키는 요인은 기본적으로 산업화과정의 특성들이라고 하겠다.

우리나라 산업화과정의 특성은 첫째, 輸出指向的인 공업화, 둘째, 중화학공업화의 진전, 셋째, 獨寡占度의 深化 또는 유지, 넷째, 中小企業 下請系列化의 진전, 다섯째, 지역적 불균등 발전으로 나누어 볼 수 있다. 즉 수출, 중화학공업화, 獨寡占度의 진전, 중소기업의 하청계열화 그리고 지역적 불균등발전이라는 산업화과정의 특성은 전국적 직장분포 또는 사업체 저임금근로자 비중의 분포를 변화시킬 것이다.

1) 주요변수에 관한 定義

산업화과정의 특성들은 전국적 직장분포도를 변화시키고 따라서 사업체 低賃金勤勞者の 比重分布를 변화시킬 것이기 때문에 이제 수출, 중화학공업화의 진전, 독과점도 그리고 중소기업의 下請系列化 및 지역적 不均等發展을 포착하는 변수와 이를 계량화하는 방법을 설명하기로 한다.

가. 輸出

필자는 分析對象年度에 있어서 한국은행 산업연관분석에서 3자리 산업별 수출액을 제조업 3자리 産業分類別 生産額으로 나누어 3자리산업별 수출비중이

라는 변수를 만들고 이를 사업체 저임금근로자 비중에 영향을 미치는 독립변수를 만드는 데 이용하였다. 수출률은 다음과 같이 定義된다.

$$\text{輸出率} = \frac{\text{제조업 3자리 산업분류별 수출액}}{\text{제조업 3자리 산업분류별 생산액}}$$

産業聯關分析은 75년, 80년, 85년 그리고 87년의 경우에 이용가능하므로 75년의 수출률은 73년의 代理變數로, 80년의 수출률은 78년의 대리변수로, 87년의 수출률은 89년의 대리변수로 이용되었다.

본 연구에서는 다음과 같은 더미변수를 만들어 사업체 저임금근로자 비중을 결정하는 독립변수로 하였다.

輸出率이 25~50% 미만이면 $EXPD2=1$, 나머지는 0

50~75% 미만이면 $EXPD3=1$, 나머지는 0

75% 이상이면 $EXPD4=1$, 나머지는 0 그리고

0~25% 미만이면 $EXPD2=EXPD3=EXPD4=0$

曹尤鉉(1989(a))은 1989년 이후 $EXPD3$ 이 임금에 正의 영향을 미치며 $EXPD4$ 는 1987년 이후에도 負의 영향을 미침을 論議한 바 있다. 우리는 1987년 이전에는 $EXPD3 < 0$, $EXPD4 < 0$, 1987년 이후에는 $EXPD3 > 0$, $EXPD4 < 0$ 라고 가설을 설정하였다.

나. 産業集中度

상위3사 出荷集中率의 자료는 KDI에서 작성된 자료이며 1989년의 것은 현재 이용가능하지 않기 때문에 1987년의 자료를 대리변수로 이용하였다. 1973년의 上位3社 출하집중률은 玉圭城(1989)이 KDI의 자료를 이용하여 4자리 산업분류로 구한 상위3사 출하집중률을 4자리 산업분류의 賣出額을 加重値로 하여 3자리 산업분류의 출하집중률로 전환한 것이다.

우리나라 산업화과정의 주요특징이 고도의 독과점산업구조의 형성이라고 할 때, 독과점을 나타내는 변수가 分析對象年度에 있어서 사업체 저임금근로자의 비중을 결정하는 데 獨立變數로 들어가게 된다. 산업의 독과점정도와 사업체 저임금근로자 비중의 분포에 負(-)의 영향을 미치는 것으로 가설을 설정하겠다. 왜냐하면 우리나라에서 산업집중률과 이윤사이의 관계에는 正(+)의 관계가 있고⁵⁾ 독점적 이윤의 일부는 이들 산업에 종사하는 근로자에게 일부 配分

5) 張志祥(1989, p. 609).

될 경우 이들 산업에 있어서 低賃金勤勞者의 比重을 낮출 것이기 때문이다.

우리의 분석에서는 다음의 더미변수를 이용하기로 한다.

산업의 上位3社 출하집중률이 60% 이상이면 $CR3D=1$

그 미만이면 $CR3D=0$

다. 企業體規模別 근로자 1인당 附加價值生産性의 증대

우리나라는 70년대 중반 이후 中低價格, 저기술, 低附加價值의 노동집약적 조립가공형 중화학공업화를 적극적으로 추진하게 된다. 조립금속 및 기계장비 부문과 家電機器와 자동차부품이 노동집약적 조립가공형 중화학공업화의 주된 핵심분야임을 알 수 있다. 이러한 중화학공업에서 기계조립공장의 양적 성장은 勤勞者 1人當 資本裝備率(K/L)을 높이고 따라서 근로자 1인당 부가가치를 높일 것이다.

K/L의 증가는 1인당 부가가치생산성을 높이게 되고 따라서 사업체 저임금 근로자의 비중을 낮추는 중요한 요인으로 작용할 것이다. 본 연구에서는 사업체 저임금근로자의 비중을 결정하는 독립변수 중의 하나로 노동자 1인당 부가가치를 다음과 같은 방법으로 고려할 것이다.

$$\text{제조업 평균대비} \\ \text{근로자 1인당 부가가치} = \frac{\text{3자리 산업별, 기업규모별 1인당 부가가치}}{\text{제조업 평균 1인당 부가가치}} \\ (\text{비율})$$

노동자 1인당 부가가치에 관한 정보로는 韓國銀行의 『企業經營分析』을 이용하였다. 한국은행 『企業經營分析』에는 3자리 산업분류별 근로자 1인당 부가가치가 대기업, 중소기업 그리고 종합으로 분류되고 있는데 본 연구에서는 3자리 산업분류별, 기업규모별 근로자 1인당 부가가치를 이용하되 3자리 산업분류별, 기업규모별 1인당 부가가치를 각 연도에 있어서 제조업 전체의 1人當 附加價值로 나누어 그 비율을 이용하였다.

다만 89년의 산업분류별 기업규모별 근로자 1인당 부가가치 정보가 이용가능하나 産業集中率, 輸出率에 관한 정보를 87년의 것으로 이용하였으므로 우리는 87년의 산업분류별 기업규모별 제조업평균 대비 근로자 1인당 부가가치를 代理變數로 이용하였다.

본 논문에서는 사업체 저임금근로자의 비중을 결정하는 독립변수 중의 하나로 노동자 1인당 부가가치가 들어간다. 重化學工業化의 進展은 노동자 1인당 자본장비율을 높이고 따라서 노동자 1인당 부가가치를 높일 것이므로 사업체의 저임금근로자의 비중을 낮추게 할 것이다. 이 변수는 사업체 저임금근로자

의 比重에 負(-)의 영향을 미치는 것으로 가설이 설정된다.

라. 中小企業 下請系列化의 進展

노동집약적 조립공정의 확장은 우리나라에서 다음과 같은 특징을 갖고 있음이 유의되어야 한다. 노동집약형 조립공정의 확산은 독과점 대기업 위주로 그 하부에 하청협력업체가 大量으로 創出되어갔다는 특징을 갖는다. 선진국들은 산업간 그리고 기업간의 치열한 경쟁을 통해 資本의 集積과 集中에 의한 독과점화가 진행된 반면 우리나라의 경우에 있어서는 산업화초기 조기독과점에서 산업화의 진전에 따라 대량의 중소기업의 창출되고 이들은 獨寡占大企業과 下請協力關係로 연결되는 특징을 갖게 되었다.

우리는 중소기업과 대기업이라는 사업체 규모가 사업체 저임금근로자 비중에 미치는 영향을 살펴보기 위하여 사업체 규모 더미변수를 이용할 것이다.

즉, 사업체가 100인 미만이면 $FIRM12=1$, 나머지는 0

300~500인 미만이면 $FIRM4=1$, 나머지는 0

500인 이상이면 $FIRM5=1$, 나머지는 0

100~300인 미만이면 $FIRM12=FIRM4=FIRM5=0$

만약 중소기업이 대기업에의 下請關係를 통하여 지배-종속 관계라면, 즉 노동과정의 분할에 기초하여 중소기업노동자의 저임금을 間接적으로 이용함으로써 대기업의 이윤을 증대시키는 방식으로 中小企業의 存立基盤이 한정되었다면 중소기업 더미는 사업체 저임금근로자의 비중에 正(+)의 방향으로 영향을 미치며 대기업 더미는 負(-)의 방향으로 영향을 미칠 것이다. 그러나 下請系列化를 특징으로 하는 중소기업이 대기업과 마찬가지로 기술, 기계, 원자재 및 부품 등을 海外로부터 수입하여 조립가공한 완제품을 대기업에 납품하거나 수출한다면 기업규모 더미변수는 사업체 저임금근로자 비중에 체계적인 영향을 미치지 못하게 될 것이다.

마. 地域的 不均等 發展

1988년 현재 전국의 사업체 분포를 살펴보면 경기지역이 사업체 전체의 29.5%, 서울 28.6%, 경북 11.6%, 부산 10.9%, 경남 5.7% 등의 순이다. 부가가치를 기준으로 하면 경기가 32.8%로 가장 높다. 경기지역은 事業體數도 急增하고 있다. 강원, 충청, 전라지역의 사업체는 전체에서 차지하는 비중이 크게 減少하는 추세에 있다. 즉 우리나라 산업화과정은 경인, 경부라인을 중심으로 전개되었다는 사실과 공업화의 偏重性을 보여준다.

사업체 저임금근로자의 비중에 영향을 미치는 변수로서 지역더미를 고려하였다.

즉, 사업체의所在가

부산이면 $REG2=1$, 나머지는 0

경기이면 $REG3=1$, 나머지는 0

강원, 충청, 전라도이면 $REG4=1$, 나머지는 0

경상도이면 $REG5=1$, 나머지는 0

서울이면 $REG2=REG3=REG4=REG5=0$

2) 回歸模型의 설정 및 추정

이상에서 논의한 産業化過程의 특징을 나타내는 주요 변수인 독과점도 더미변수, 1인당 부가가치수준 (비율)변수, 수출 더미변수, 사업체의 규모를 나타내는 더미변수, 그리고 사업체의 소재지를 나타내는 지역더미변수 이외에 事業體가 속한 産業을 나타내는 더미변수를 포함하여 우리는 다음과 같은 回歸模型을 설정하였다.

$$\begin{aligned}RATIO_i = & \alpha_0 + \alpha_1 ADD + \alpha_2 CR3D + \alpha_3 FIRM12 + \alpha_4 FIRM4 \\ & + \alpha_5 FIR5 + \alpha_6 EXPD2 \\ & + \alpha_7 EXPD3 + \alpha_8 EXPD4 \\ & + \sum_{i=2}^9 d_i IND_{3i} \\ & + \sum_{i=2}^5 r_i REG_i + error\end{aligned}$$

여기서

$RATIO$: 사업체 저임금근로자의 比重 (단위: 0에서 1.0의 값을 가짐)

음식료품 제조업이면

$$IND_{32} = \dots = IND_{39} = 0$$

纖維, 衣服 및 가죽 제조업이면

$$IND_{32} = 1, \text{ 나머지는 } 0$$

나무 및 나무 제조업이면

$$IND_{33} = 1, \text{ 나머지는 } 0$$

종이 및 종이제품 제조업이면

$$IND_{34} = 1, \text{ 나머지는 } 0$$

석유화학, 고무 및 플라스틱 제조업이면

$$IND_{35} = 1, \text{ 나머지는 } 0$$

비금속광물제품 제조업이면

$$IND_{36} = 1, \text{ 나머지는 } 0$$

제1차 金屬産業이면

$$IND_{37} = 1, \text{ 나머지는 } 0$$

조립금속 제품 및 기계제조업이면

$$IND_{38} = 1, \text{ 나머지는 } 0$$

〈表 7〉 73年, 78年, 84年, 89年の 事業體 低賃金勤勞者 比重 決定模型의 推定結果(OLS)

	73年	78年	84年	89年
CONSTANT	0.620(6.18)	0.545(6.14)	0.559(5.82)	0.625(8.14)
ADD	-0.111(2.12)	-0.076(2.53)	-0.266(4.90)	-0.168(3.58)
CR3D	-0.112(1.69)	-0.124(2.18)	-0.035(0.70)	-0.155(2.84)
FIRM12	-0.008(0.17)	0.017(0.41)	-0.018(0.42)	0.088(2.03)
FIRM4	-0.028(0.44)	-0.012(0.22)	0.127(2.33)	0.052(0.89)
FIRM5	-0.037(0.80)	-0.074(1.72)	0.034(0.75)	-0.039(0.86)
EXPD2	0.252(3.52)	0.144(2.01)	0.077(0.94)	0.030(0.50)
EXPD3	0.211(2.39)	0.339(4.55)	0.095(1.02)	0.141(2.30)
EXPD4	—	—	0.068(0.66)	-0.008(0.10)
IND32	-0.146(1.33)	-0.022(0.22)	0.209(1.98)	0.062(0.69)
IND33	-0.226(1.70)	-0.195(1.59)	0.115(1.14)	-0.157(1.64)
IND34	-0.211(1.99)	-0.163(1.61)	-0.068(0.69)	-0.203(2.34)
IND35	-0.190(2.18)	-0.127(1.70)	0.109(1.39)	-0.147(1.94)
IND36	-0.046(0.43)	-0.088(1.01)	0.067(0.80)	-0.143(1.60)
IND37	-0.034(0.32)	-0.181(1.64)	0.038(0.42)	-0.147(1.43)
IND38	-0.252(2.55)	-0.100(1.13)	0.066(0.74)	-0.178(2.34)
IND39	-0.234(1.65)	-0.222(1.80)	0.089(0.68)	-0.092(0.85)
REG2	0.113(2.37)	0.184(3.96)	0.134(2.83)	0.191(3.72)
REG3	0.058(1.09)	0.159(3.47)	0.133(3.21)	0.045(1.09)
REG4	0.192(3.37)	0.161(3.01)	0.116(2.29)	0.153(2.77)
REG5	0.018(0.31)	0.122(2.45)	0.081(1.91)	0.113(2.33)
R^2	0.21	0.35	0.38	0.39
N	283	273	272	291
RATIO의 평균값	0.53	0.55	0.57	0.50

資料: 『事業體標本』

註: ()안의 數値는 推定計數 t -값의 絕對值임.

기타 제조업이면

$$IND_{39} = 1, \text{ 나머지는 } 0$$

그 외의 변수는 본문에서 定義된 바와 같다.

73, 78, 84, 89년의 추정결과는 <表 7>에 실려 있다.

첫째, 각 연도에 있어서 産業別·企業規模別 노동자 1인당 부가가치생산성(비율)은 예상한 바와 같이 사업체 저임금근로자 비중을 결정하는 데 負(-)의 영향을 미치고 있으며 그 계수는 73년과 78년에는 5% 有意水準에서 통계적으로 有意하며 84년과 89년에는 1% 유의수준에서 통계적으로 有意하다. 즉, 산업별 기업규모별 노동자 1인당 부가가치생산성이 제조업평균에 대비하여 增加할수록 사업체 저임금근로자의 比重은 낮아진다.

둘째, 산업집중도미의 係數는 84년을 제외하고 78년과 89년은 5% 유의수준에서 통계적으로 유의한데 73년은 10% 有意水準에서 그러하다. 그러나 추정된 계수의 부호는 예상한 바와 같이 각 연도에 있어서 負의 값을 가진다. 즉 産業集中度가 높은 산업과 그렇지 않은 산업간에는 사업체 저임금근로자 비중에 있어서 체계적 차이가 있어 산업집중도가 높은 산업에는 사업체 저임금근로자 비중이 낮다. 産業集中度의 계수의 크기가 84년을 제외하고 계속 커져왔다는 것은 産業集中度가 사업체 저임금근로자 비중을 낮추는 데 더 큰 影響을 미친다는 것이며 이는 그동안 獨寡占産業構造가 진전된 결과라고 할 수 있다.

셋째, 73년과 78년에 輸出率이 25~50% 미만, 50~75% 미만인 산업이 사업체 저임금근로자의 비중에 正의 影響을 미쳤고, 수출다미계수 *EXPD2*, *EXPD3*는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 즉, 수출율이 높을수록 사업체 저임금근로자의 비중이 높다고 할 것이다. 84년은 輸出變數가 正의 부호를 가지나 그 계수의 統計的 有意性은 없다. 89년에는 *EXPD3*가 正의 부호를 가지며 그 계수는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 그러나 *EXPD2*는 73, 78년과는 달리 사업체 저임금근로자의 비중에 별다른 影響을 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다. 84년에는 統計的 有意性에 있어서 약간의 이변이 관찰되지만, 전반적으로 볼 때 수출은 사업체 低賃金勤勞者의 비중을 높이도록 작용하였다. 그러나 그러한 추세는 특히 수출율이 50~75%되는 重化學工業分野에서 84년 이후 반전되었다.

넷째, 사업체규모 다미변수의 계수는 78년 500인 이상 대기업 다미계수가 10% 수준에서 有意한 것을 제외하고는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타났다. 부호도 일관되지 않다. 사업체규모 自體는 사업체 저임금근로자 비중에 체계적 影響을 미치지 않는다는 것은 하나의 중요한 결과이다. 이는 우리나라 産業化過程의 특징으로서 대기업이거나 중소기업이거나간에 勞動集約的 組立工程이 확산된 결과, 대기업이라고 해서 저임금근로자비중이 낮아야 할 經濟的 이유가 하등 없다는 것을 반영하는 것이다.

다섯째, 사업체의 所在地를 나타내는 지역다미변수의 계수는 흥미있는 결과를 말해주고 있다. 서울지역과 대비해 부산을 제외한 경상도지역은 1973년에는 저임금사업체의 비중에 있어서 큰 차이가 없었으나, 78년, 84년에는 低賃金勤勞者의 比重이 높은 기업이 늘어났다. 부산지역은 서울 대비 저임금근로자 비중이 높은 사업체가 계속하여 많으며 강원, 충청, 전라지역 또한 서울에

비해 1973, 78, 84, 89년이라는 시점에 있어서 低賃金勤勞者의 비중이 높은 기업이 크게 늘어났다. 경기지역은 1973년에 서울과 큰 差異를 보이지 않았으나 78, 84년에는 低賃金事業體가 늘어났고, 1989년에는 서울지역과 큰 차이를 보이지 않는다. 이는 서울지역의 기업이 京仁地域 首都圈地域으로 이전한 결과일 것이다. 전반적으로 볼 때 1989년 현재 저임금근로자 비중이 낮은 기업이 서울·경기지역에 集中되고 있으며, 여타지역에는 저임금근로자 비중이 높은 기업이 편재하고 있다.

이상의 변수들과 2자리 산업분류더미가 사업체저임금근로자비중이라는 종속 변수를 설명하는 R^2 의 값은 1973년 0.21, 1978년 0.35, 1984년 0.38, 1989년 0.39로 설명력은 78년 이후에는 대단히 높은 편이다.

요약하면 獨寡占도가 높으면 사업체 저임금근로자 비중이 낮으며, 1인당 부가가치생산성이 높으면 사업체 저임금근로자 비중이 낮으며, 輸出産業일수록 저임금사업체가 많고, 지방의 사업체일수록 저임금사업체가 된다.

III. 賃金決定 메카니즘

우리는 다음과 같은 逐次型(recursive form)임금결정모형을 설정한다.

$$\begin{aligned} \text{RATIO}_i = & \alpha_0 + \alpha_1 \text{ADD} + \alpha_2 \text{CR3D} + \alpha_3 \text{FIRM12} + \alpha_4 \text{FIRM4} \\ & + \alpha_5 \text{FIRM5} + \alpha_6 \text{EXPD2} + \alpha_7 \text{EXPD3} + \alpha_8 \text{EXPD4} \\ & + \sum_{i=2}^9 d_i \text{IND3}_i + \sum_{i=2}^5 r_i \text{REG}_i + \text{error} \end{aligned} \quad (1)$$

$$\begin{aligned} \ln \text{WAGE} = & \beta_0 + \beta_1 \text{EDUC} + \beta_2 \text{EXPER} + \beta_3 \text{TENURE} + \beta_4 \text{EXPSQ} \\ & + \beta_5 \text{TENSQ} + \beta_6 \text{RATIO} + \beta_7 \text{BLUE} + \beta_8 \text{FIRM12} \\ & + \beta_9 \text{FIRM4} + \beta_{10} \text{FIRM5} + \sum_{i=2}^9 g_i \text{IND3}_i \\ & + \sum_{i=2}^5 S_i \text{REG}_i + \text{error} \end{aligned} \quad (2)$$

여기서 $\ln \text{WAGE}$: 임금의 自然代數값
 EDUC : 정규학교 졸업 기준으로 한 교육년수
 EXPER : 현재의 직종에 종사한 연수
 단, 구간으로 구분된 자료는 中央값을 취함

<i>EXPSQ</i>	: 경력년수의 자승
<i>TENURE</i>	: 현사업장에서의 勤屬年數
<i>TENSQ</i>	: 근속년수의 자승
<i>BLUE</i>	: 직종 더미 (사무관리전문직이면 0, 생산직 1)

식 (1)은 앞절에서 이미 설명되었다. 식 (2)의 독립변수들인 교육 (*EDUC*), 경력년수(*EXPER*, *EXPSQ*), 勤屬年數(*TENURE*, *TENSQ*)는 개인의 생산성지표를 나타낸다. 人的資本論에 의한 賃金函數模型은 이들 개인의 생산성지표가 개인의 임금을 결정하는 것으로 설명한다. 개인의 생산성을 나타내는 변수 이외에 기업규모, 산업, 지역 그리고 직종 등의 勞動市場構造를 나타내는 변수가 賃金函數模型에 통상적으로 통합되어 왔는데 우리는 추가적으로 노동수요측 특성을 나타내는 사업체 저임금근로자의 비중(*RATIO*)을 새로운 변수로 넣었다. 즉, 식 (2)는 전통적 임금함수 모형에 勞動需要側 特性을 나타내는 사업체 저임금근로자의 비중(단위: 0에서 1.0까지의 값을 가짐)을 넣은 것이다.⁶⁾

산업화과정의 諸 특징은 사업체 저임금근로자 비중의 분포에 영향을 미치고 사업체 저임금근로자의 비중이라는 勞動需要側 特性은 근로자의 임금을 결정하는 데 주요한 역할을 행한다는 것이 위의 賃金決定模型 식 (1), (2)가 의미하는 바이다. 식 (1)과 (2)는 우리나라 산업화과정이나 産業構造의 特徵과 우리나라 임금 및 임금구조의 특징 및 변화를 연결시키는 構造式(structural equations)이 되는 것이다.

식 (2)에서 $RATIO_i$ 의 계수(β_6)는 여타조건이 일정불변일 때 즉 학력, 경력, 근속년수, 직종, 性, 기업규모, 산업, 지역 등이 동일할 때, 저임금사업

6) 사업체 저임금근로자의 비중(*RATIO*)을 임금함수에 獨立變數로 들어가게 하는 것은 상당한 논쟁거리가 될 수 있다. 사업체 저임금근로자 비중 自體가 노동의 수요와 공급측 요인 모두 반영하며 노동수요공급요인에 의해 同時的으로 결정된다는 논점을 제기한 두 명의 익명의 論文審査者의 의견이 있었다. 필자는 기업가의 예상수익률에 의해 고용이 결정된다는 Keynes의 가설을 좇아 사업체 고용구조의 특징, 즉 사업체 저임금근로자의 비중은 사업체 豫想收益率을 반영하며 이것의 대리변수임을 강조하고 싶다. 즉 사업체의 예상수익률이 낮으면 저학력의 근로자 및 미숙련노동자를 採用하여 사업체 저임금근로자 비중이 높아질 것이기 때문에, 우리는 사업체 저임금근로자 비중을 사업체의 豫想收益率이라는 노동수요측 특성의 代理變數라고 가정하고자 한다.

〈表 8〉 事業體 低賃金勤勞者比重을 포함한 賃金函數(男子)의 推定結果(OLS)

	73年	78年	84年	89年
CONSTANT	9.577(421.92)	10.766(579.59)	11.904(969.32)	12.494(1108.78)
EDUC	0.063(49.33)	0.068(66.99)	0.050(76.50)	0.049(89.82)
EXPER	0.065(28.82)	0.055(34.66)	0.023(17.19)	0.049(41.13)
TENURE	0.050(18.14)	0.063(31.99)	0.078(74.90)	0.038(45.37)
EXPSQ	-0.001(16.05)	-0.001(16.72)	-0.002(2.83)	-0.001(22.91)
TENSQ	-0.001(10.20)	-0.001(16.62)	-0.002(35.73)	-0.005(13.64)
RATIO	-0.932(80.75)	-0.630(68.98)	-0.609(106.10)	-0.562(128.10)
BLUE	-0.336(40.06)	-0.401(63.76)	-0.280(78.18)	-0.222(80.66)
FIRM12	0.013(1.04)	-0.003(0.35)	0.025(3.13)	-0.061(10.38)
FIRM4	0.039(3.60)	0.043(4.80)	-0.022(3.35)	-0.041(8.83)
FIRM5	0.043(5.10)	0.046(6.43)	-0.005(0.96)	0.047(12.49)
IND32	0.196(15.05)	0.061(5.18)	0.066(9.87)	0.108(16.26)
IND33	-0.027(1.69)	-0.070(5.41)	-0.049(5.52)	-0.025(3.13)
IND34	-0.049(3.11)	-0.039(2.83)	0.051(5.93)	0.019(2.50)
IND35	0.067(5.21)	0.003(0.33)	-0.059(8.64)	0.041(6.17)
IND36	0.097(5.76)	-0.002(0.19)	0.030(3.97)	0.050(6.56)
IND37	-0.090(5.81)	-0.132(10.68)	-0.163(22.91)	0.063(8.24)
IND38	-0.001(0.12)	-0.062(5.85)	0.004(0.80)	0.033(5.12)
IND39	-0.025(1.06)	-0.069(4.39)	0.065(5.91)	0.007(0.79)
REG2	-0.077(9.06)	-0.015(2.14)	-0.018(3.43)	-0.105(21.51)
REG3	-0.038(3.74)	-0.025(3.52)	-0.030(6.51)	-0.060(16.60)
REG4	0.011(0.94)	0.050(5.42)	-0.058(11.31)	-0.074(15.67)
REG5	-0.039(3.92)	-0.112(15.43)	0.065(15.09)	-0.011(3.03)
R ²	0.62	0.67	0.68	0.70
N	21612	28668	53955	60536
ln WAGE의 평균값	9.99	11.30	12.46	13.18

資料：『勤勞者標本』

註：()안의 數値는 推定係數 t -값의 絶對值임.

체 비중이 變化함에 따른 근로자임금의 變化 즉,

$$\frac{\partial \ln WAGE}{\partial RATIO} \text{ 여타의 조건 일정} = \frac{\frac{\partial WAGE}{\partial RATIO}}{WAGE} = \beta_6$$

가 된다.

만약 노동시장이 競爭的이라면, 고임금업체와 저임금업체에 있어서 노동의 원활한 이동이 이루어지기 때문에 同一勞動에 대해 동일임금이 확립된다. 즉 학력, 경력, 근속년수, 직종 등 여타조건이 一定不變일 때 歸無假說(null hypothesis : H_0)은 $\beta_6=0$ 이 될 것이다. 만약 고임금업체와 저임금업체간에

〈表 9〉 事業體 低賃金勤勞者比重을 포함한 賃金函數(女子)의 推定(OLS)

	73年	78年	84年	89年
CONSTANT	9.629(393.46)	10.767(832.98)	11.692(1049.09)	12.397(1312.86)
EDUC	0.001(13.33)	0.017(22.17)	0.021(31.49)	0.019(37.65)
EXPER	0.110(27.88)	0.051(26.24)	0.056(30.75)	0.041(31.72)
TENURE	0.036(7.97)	0.061(26.95)	0.043(26.02)	0.052(46.95)
EXPSQ	-0.004(14.96)	-0.001(8.16)	-0.003(20.40)	-0.002(24.95)
TENSQ	-0.001(2.81)	-0.003(14.52)	-0.0007(4.91)	-0.001(21.16)
RATIO	-0.992(83.73)	-0.633(102.23)	-0.485(72.46)	-0.529(122.69)
BLUE	-0.442(34.61)	-0.267(45.24)	-0.167(35.97)	-0.109(39.20)
FIRM12	-0.018(1.59)	-0.029(3.90)	0.034(4.56)	-0.041(7.59)
FIRM4	-0.016(1.61)	-0.031(5.39)	-0.020(3.90)	0.038(8.99)
FIRM5	0.084(11.44)	0.084(17.89)	0.044(10.89)	0.082(22.81)
IND32	0.263(24.56)	0.077(12.07)	0.037(6.42)	0.089(16.14)
IND33	0.086(4.91)	0.075(8.49)	0.203(21.44)	0.131(17.03)
IND34	0.264(12.13)	0.094(7.63)	0.175(12.87)	0.040(4.58)
IND35	0.361(28.33)	0.103(14.39)	0.095(14.65)	0.121(19.11)
IND36	-0.010(0.50)	0.050(4.81)	0.081(7.26)	-0.015(1.73)
IND37	-0.025(0.55)	0.031(1.60)	0.036(2.34)	0.026(1.93)
IND38	0.270(22.99)	0.048(7.18)	0.135(22.69)	0.107(19.10)
IND39	0.365(28.16)	-0.026(2.64)	0.106(11.40)	0.117(16.52)
REG2	-0.120(14.69)	-0.050(10.75)	-0.086(20.08)	-0.090(26.62)
REG3	-0.047(5.87)	-0.026(5.53)	-0.156(41.90)	-0.019(6.87)
REG4	-0.151(16.72)	-0.046(10.02)	-0.053(11.69)	-0.017(4.36)
REG5	-0.077(9.99)	-0.020(4.42)	-0.092(25.69)	-0.064(22.35)
R ²	0.56	0.65	0.54	0.67
N	21091	25030	41345	38371
ln WAGE의 평균값	9.23	10.57	11.60	12.53

資料: 「勤勞者標本」

註: ()안의 數値는 推定係數 t-값의 絶對值임.

勞動移動을 제약하는 제도적 장치가 있어 구조화된 노동시장일 경우 對立假說 (alternative hypothesis: H_A)은 $\beta \neq 0$ 이 된다. 동질적 근로자가 고임금업체에 속하느냐 저임금업체에 속하느냐에 따라 賃金이 달라진다는 것을 전제하면 *RATIO*가 獨立變數로 들어가는 것은 自明한 同語反覆이 될 것이다. 그러나 우리는 동질적 노동자는 고임금업체에 들어가는 저임금업체에 들어가는 간에 비교적 동일한 임금을 받을 것이라는 競爭市場假說을 歸無假說로 설정하면 *RATIO*를 임금결정의 독립변수로 하는 因果關係를 설정할 수 있고, 이때 추정된 계수(β_6)는 통계적으로 유의하지 않게 나와야 할 것이다.

식 (2)를 남녀별로 나누어 回歸分析한 결과는 <表 8>과 <表 9>에 실려 있

〈表 10〉 *RATIO* 10% 減少에 따른 賃金の %增加率

年度	男子	女子
1973	9.3%	9.9%
1978	6.3%	6.3%
1984	6.1%	4.9%
1989	5.6%	5.3%

다. 남녀별로 회귀분석하는 것은 남자와 여자에 있어서 賃金決定過程이 구조적으로 다를 것이기 때문이다. 노동수요측 특성인 *RATIO*의 계수는 각년도 남녀 각각에 있어서 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 즉, 근로자의 人的屬性이 동일하다고 하더라도 *RATIO*에 따라 상이한 임금이 지급되고 있어 노동시장이 非構造的이며 경쟁적이라는 귀무가설은 기각된다. *RATIO*의 推定係數의 크기를 살펴보면 *RATIO*는 근로자 개인의 임금에 대해 대단히 강력한 효과를 발휘하고 있는 것이 나타나고 있다.

이때 문제가 되는 것은 *RATIO*의 單位에 관해서이다. 限界的 概念에 의하면 저임금근로자의 比重이 1% 증가할 때 임금의 %변화를 나타낸다. 그러나 현실에 있어서 사업체 저임금근로자의 비중이 1% 많다, 혹은 적다라고 識別하는 것은 의미가 없다. 오히려 저임금근로자의 비중이 10% 많다, 적다는 것은 의미가 있을 것이다. 따라서 현실적인 한계개념으로서 10% 변화를 基本單位로 하겠다. 저임금근로자 비중의 계수를 해석함에 저임금근로자의 비중이 限界的 基本單位 10% 증가 또는 감소할 때 賃金の %변화율을 의미하는 것으로 하겠다. 사업체 저임금근로자의 비중(*RATIO*)의 基本單位를 10%로 했을 때 *RATIO*가 10% 減少함에 따라서 여타 조건이 一定不變일 때 임금의 %증가율은 〈表 10〉과 같이 나타났다.

사업체 저임금근로자 비중 이외의 요인들이 賃金決定에 미치는 影響을 간단히 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 교육이 미치는 영향의 推定係數는 남녀 모두 각 연도에 있어서 1% 유의수준에서 통계적으로 유의하다. 남자의 경우 교육이 1년 增加할 때 임금 상승률은 1973년, 78년, 84년, 89년에 각각 6.3%, 6.8%, 5.0%, 4.9%로 78년에는 教育投資자에 대한 수익률이 增加하였다가 84년과 89년에는 減少하고 있다. 여자의 경우 교육투자에 대한 수익률은 1973, 78, 84, 89년에 각각 1.8%, 1.7%, 2.1%, 1.9%로 남자의 교육투자수익률보다 대단히 낮다. 이러

〈表 11〉 男子의 經歷效果와 勤屬效果

年度	$\beta_2 - 2\beta_4$	$\beta_3 - 2\beta_5$
1973	$0.066 - 0.032 = 0.062$	$0.050 - 0.002 = 0.048$
1978	$0.055 - 0.002 = 0.053$	$0.064 - 0.003 = 0.061$
1984	$0.023 - 0.000 = 0.023$	$0.078 - 0.004 = 0.074$
1989	$0.049 - 0.003 = 0.046$	$0.039 - 0.001 = 0.038$

한 教育投資收益率의 차이는 남녀간에 존재하는 임금 및 고용차별의 결과라고 하겠는데, 흥미로운 점은 여자의 교육에 대한 投資收益率의 增加에 따른 남녀 격차의 완화가 아니라, 여자의 교육투자수익률이 1.7%~2.1% 내외로 안정적인 반면, 남자의 教育投資收益率이 감소함에 남녀간의 隔差가 縮小되고 있다는 점이다.

둘째, 전통적 人的資本論에 의한 임금결정모형에서는 경력 또는 근속이 증가함에 임금이 正의 영향을 미치나, 경력 또는 근속이 증가함에 따라 임금상승율은 遞減하는 것으로 가정하여, 경력자승(또는 근속자승)의 계수는 負의 값을 갖는 것이 예측되고 있다. 즉,

$$\frac{\partial \ln WAGE}{\partial EXPER} = \beta_2 - 2\beta_4 EXPER$$

$$\frac{\partial \ln WAGE}{\partial TENURE} = \beta_3 - 2\beta_5 TENURE$$

우리는 〈表 8〉~〈표 9〉에 나타난 β_2 와 β_4 을 이용하여 남자의 경력효과를 추정하고 β_3 과 β_5 를 이용하여 남자의 勤屬效果를 추정하였는데 그 결과는 〈表 11〉에 요약되어 있다.

직종경력 1년 증가에 따른 賃金上昇率은 남자의 경우 73년 6.2%, 78년 5.3%, 84년 2.3%, 89년 4.6%로 84년까지 下落하다가 그 후 上昇하였다. 勤屬 1년 증가에 따른 임금상승율은 직종경력년수 증가와 반대추세를 보여주고 있는데 73~84년까지 上昇하다가 84년 이후 하락하였다.

셋째, 생산직을 나타내는 직종더미의 계수는 남자의 경우 73년 -0.34, 78년 -0.40, 84년 -0.28, 89년 -0.22로 事務管理專門職과 生産職간의 賃金隔差는 78년에 상승하였다가 그 이후 축소되고 있다. 여자의 경우에 있어서는 생산직 더미계수의 추정값은 73, 78, 84, 89년에 있어서 각각

-0.44, -0.27, -0.17, -0.11로 여성의 職種間 賃金隔差는 계속하여 크게 감소되고 있다.

넷째, 事業體規模 더미변수의 係數에 관해서이다. 남자의 경우 100~300인 사업체를 기준으로 했을 때, 100인 미만 사업체의 계수는 73년과 78년에 있어서 통계적으로 유의하지 않으며, 84년은 100인 미만 사업체가 더 높은 賃金을, 89년은 100인 미만 사업체가 더 낮은 임금을 지급하였다. 남자의 경우 100~300인 사업체를 기준으로 했을 때, 300~500인의 사업체는 73년과 78년에는 보다 높은 賃金을, 84년과 89년에는 보다 낮은 임금을 지급하였다. 역시 남자의 경우 100~300인 사업체를 기준으로 했을 때 500인 이상의 대규모사업체는 73년, 78년, 89년(84년은 통계적으로 有意하지 않음)에 보다 높은 임금을 지급하였다. 그러므로 남자의 경우 500인 이상의 大規模事業體에 있어서는 거의 일관되게 100~300인의 中規模사업체보다 높은 임금을 지급하였으나, 그 이외의 규모에 있어서는 趨勢적으로 일관된 영향을 발휘하지 않고 있다. 여성의 경우에 있어서는 유사한 경향이 나타나고 있다. 企業規模別로 연령, 교육년수, 근속년수 및 경력년수의 차이로 기업규모별 임금격차를 설명하는 것은 타당치 않다는 것은 朴煥求·朴世逸의 연구 및 여타의 文獻이 이미 밝히고 있다. 무엇이 500인 이상의 대규모 사업체의 임금을 여타기업보다 높게 하는가에 대해서 筆者는 統制喪失(control loss)가설에 의거하겠다. 대규모사업장에서는 관리·감독자가 지휘·통솔할 수 있는 統制의 幅에 한계가 있기 때문에 통제상실이 초래되기 마련인데, 이를 방지하자면 노동자에게 고임금을 지급하여 노동자가 자발적으로 알아서 일을 열심히 하도록 하는 것이 한 방안이 될 수 있다. 즉, 고용자의 입장에서 大規模事業場에서 統制喪失로 오는 非效率性을 만회하는 한 방법이 노동자에게 고임금을 지급하는 것이다. 특히 이 가설은 노동집약적 조립공정을 가진 대규모사업장에는 의미를 지니리라고 판단된다.

다섯째, 지역더미변수의 계수에 의하면 서울지역을 기준으로 했을 때, 男子의 경우 여타지역은 서울보다 낮은 賃金을 받았다(단, 84년 경상도 더미변수의 계수의 영향을 제외함). 女性의 경우 78년의 경우(REG4, REG5)를 제외하고는 서울 이외의 지역은 서울보다 낮은 임금을 지급하는 것으로 나타나고 있다.

3. 高賃金業體와 低賃金業體間의 賃金隔差의 趨勢와 勞動市場의 힘

여타조건이 일정불변일 때 사업체 저임금근로자 비중이 10% 감소함에 따른 임금증가율은 <表 10>에 나타난 바와 같이 73년에서 89년에 이르기까지 감소한다. 그 이유가 설명될 필요가 있다.

첫째, 우리는 이미 산업화과정에서 事業體數가 크게 증가한다는 것을 살펴보았다. 이는 개별적 기업의 노동수요의 水平的 合計인 시장수요가 크게 증대하였다는 것을 의미한다. 우리는 또한 1984년에 이르기까지 사업체 저임금비중 분포에서 저임금업체가 증대됨을 그리고 사업체 구성에서 高賃金業體의 比重이 감소됨을 살펴보았다. 事業體數가 증대되고 사업체 저임금근로자의 비중이 증대되는 것의 종합효과는 상대적으로 저임금근로자에 대한 수요가 크게 증대되었다는 것을 의미한다. 동시에 고임금업체의 고용에 있어서 비중은 높아졌고, 동시에 고임금업체에 있어서 생산직의 고용량은 산업화과정에서 나타나는 생산직근로자비중의 下落趨勢와는 달리 오히려 증가하였는데, 이는 勞動集約的 組立工程의 확산에 의한 것이다. 이들 요인들은 低賃金勞動者의 임금을 상대적으로 크게 증대시킬 것이다. 저임금근로자의 임금이 상대적으로 크게 증대하면 고임금업체와 저임금업체간의 임금격차의 크기가 減少되는 것이다.

둘째, 본 연구에서의 모형은 逐次型이므로 다음과 같은 예측이 가능하다.

i) 시계열적으로 독과점이 심화되면 저임금근로자의 比重이 낮아지고 따라서 저임금근로자의 비중이 임금이 미치는 영향의 크기는 더 커질 것이다.

$$\frac{\partial \ln WAGE}{\partial RATIO} \quad \frac{\partial RATIO}{\partial CR3} > 0$$

ii) 시계열적으로 노동자 1인당 부가가치가 重化學工業化(또는 K/L의 증대)로 증가하면 저임금근로자의 비중이 낮아지고, 따라서 저임금근로자의 비중이 임금이 미치는 영향의 크기는 더 커질 것이다.

$$\frac{\partial \ln WAGE}{\partial RATIO} \quad \frac{\partial RATIO}{\partial ADD} > 0$$

독과점도가 진전되고 附加價值生産性的 隔差의 擴大가 저임금업체와 고

임금업체간의 임금격차를 확대시킨다고 하더라도 73~89년에 이르기까지 저임금노동자에 대한 상대적 수요확대가 이러한 傾向을 압도하여 노동시장에서 고임금업체와 저임금업체간의 격차를 축소시키게 되었다고 결론을 내릴 수 있다.

裴茂基(1982)는 1970년대 중반경에 미숙련노동의 무제한적 공급이 소멸되고 그 이후에는 右上向하는 통상의 노동공급곡선을 갖게 되었다는 轉換點(turning point)理論을 제시한 바 있다. 필자는 73년 이후 특히, 저임금 근로자의 상대적 수요확대는 고임금업체와 저임금업체간의 상대적 임금격차를 縮小시키는 방향으로 작용한 시장적 힘이 되었다는 것을 지적하고 있는 것이다.

4. 勞動市場의 分斷

비록 고임금업체와 저임금업체간에 임금격차가 축소되고 있다고 하더라도 여타조건이 일정불변일 때 예컨대 근로자 人的屬性이 동일할 때에 있어서도 勞動需要側 特性인 사업체 저임금근로자 비중이 주는 영향은 각 分析年度에 실로 강력하다는 점에 대해 특별한 주목을 요한다.

근로자임금이 노동수요측 특성에 의해 주요한 영향을 받을 때, 특히 고임금업체에 고용되는가 아니면 저임금업체에 고용되는가에 의해 큰 영향을 받을 때 다음과 같은 질문이 제기될 것이다. 비교적 同質的이라고 할 노동자가 갖는 유사한 생산성에도 불구하고 노동수요측 특성에 의해 임금이 크게 영향을 받는다면 저임금업체의 근로자들이 고임금업체에 就業競爭을 벌임에 따라 고임금업체의 근로자 임금은 낮아지고, 저임금업체에서는 심각한 求人難이 발생하여 임금을 높이지 않을 수 없게 되어 同質的 노동에게는 同一賃金이 확립되기 마련인데, 왜 임금이 사업체 특성에 의해 크게 영향을 받는가? 노동시장이 경쟁적이면, 임금의 개인간 격차는 주로 개인간의 지식 및 숙련수준의 차이 즉 생산성 격차를 반영할 것이 아닌가? 知識 및 熟練을 축적하는 데에는 人的資本投資라는 비교적 長期間의 투자가 필요하기 때문에 횡단면에서 개인간의 임금격차는 개인간의 질적 차이, 생산성의 차이에 기인하므로 개인의 임금을 설명하는 데 인적숙성의 영향이 압도적으로 커야할 것이 아닌가? 그런데 왜 個人間的 임금격차가 사업체의 특성에 의해 영향을 크게 받는가? 이는 우리나라 노동시장이 경쟁적이지

않고 事業體特性에 의해 분단되고 있다는 것의 반증이 아닌가?

노동시장이 勞動需要側 特性에 의하여 분단되고 있는지의 여부를 살펴보는 방법⁷⁾은 임금이 인적자본량의 차이 즉, 노동자개인이 갖는 노동생산성의 차이에 의해 주로 설명되는가 아니면 임금이 勞動需要側 要因의 차이 즉, 고용이나 사업체의 특성 또는 직무의 특성에 의해 주로 설명되는가를 분석하는 것이다.

朴世逸(1980)도 동일한 문제의식을 갖고 있었다. 그는 “한국에서 노동소득의 全般的 不平等度 중 얼마만큼이 인적자본형의 個人的 特性(공급측 요인)에 의해 설명되는가? 그리고 얼마만큼이 고용이나 職務的 特性(수요측 요인)에 기인하는가?”라는 질문을 제기하고 이를 분석하기 위하여 다음과 같은 모형을 설정하였다.

模型 A : 임금은 人的資本에 의존한다.

模型 B : 임금은 고용이나 직무적 특성에 의존한다

朴世逸은 人的資本屬性인 教育, 經歷 등에 의한 임금불평등도의 설명력(R^2)은 남자의 경우 0.56이며 고용이나 직무적 특성에 의한 설명력(R^2)은 0.16으로 전자가 후자의 3배 이상이고, 여자의 경우 人的資本屬性에 의한 임금불평등도 설명력(R^2)은 0.48, 고용이나 직무적 특성에 의한 說明力(R^2)은 0.19로 된 것을 밝힌 후 인적자본특성이 훨씬 더 중요하다고 결론지었다.

필자는 朴世逸과 동일한 방법을 이용하되 勞動需要側 要因으로 사업체 저임금근로자의 비중을 넣어 다음과 같은 모형을 설정하였다.

$$\text{모형 A : } \ln W = \gamma_0 + \gamma_1 EDUC + \gamma_2 EXPER + \gamma_3 TENURE \\ + \gamma_4 EXPSQ + \gamma_5 TENSQ + error$$

$$\text{모형 B : } \ln W = \delta_0 + \delta_1 RATIO + \delta_2 BLUE + \delta_3 FIRM12 \\ + \delta_4 FIRM4 + \delta_5 FIRM5 + \sum_{i=2}^9 h_i IND_{3i} \\ + \sum_{i=2}^5 v_i REG_i + error$$

7) 이 논문에서 노동시장의 분단은 비교적 同質의 勞動者에 대한 상이한 임금격차의 존재에 局限되어 논의가 진행되었다. 보다 엄밀성을 기하기 위해서는 노동이동의 제약성이 검토되어야 한다. 그리고 高賃金業體와 저임금업체에서 賃金決定過程이 상이하다면, 그 상이성을 낳는 內在的 裝置 또한 밝혀져야 한다. 이 두 가지 점은 익명의 논문심사자에 의해 제시되었다.

〈表 12〉 各 年度別 人的資本 및 勞動需要側 特性에 의한 說明力

	男 子				女 子			
	1973	1978	1984	1989	1973	1978	1984	1989
人的資本에 의한 說明力	0.45	0.55	0.53	0.54	0.23	0.37	0.34	0.36
勞動需要 特性에 의한 說明力	0.49	0.48	0.45	0.47	0.45	0.50	0.40	0.53

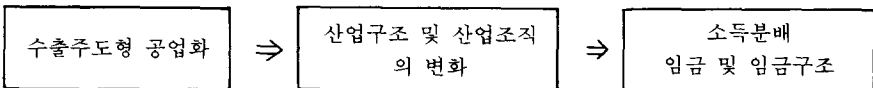
추정결과 중 R^2 만을 〈表 12〉에 정리하였다.

남자의 경우 노동수요측 특성에 의한 설명력과 人的資本特性에 의한 설명력은 유사하다. 그러나 여자의 경우 노동수요측 특성에 의한 說明力이 훨씬 더 높다. 우리는 노동시장에서 고임금업체와 저임금업체에 있어서 비교적 동질적이라고 할 노동자에 대해 勞動需要側 特性에서 기인하는 분단이 형성되어 있으며, 이 分斷은 고착적인 것이 아니라 산업화과정에서 서서히 퇴조하는 것으로 결론짓는다. 그렇다고 하더라도 1989년에 있어서도 고임금업체와 저임금업체간에 구조화된 노동시장이 계속 存在하고 있음은 유의되어야 한다.

IV. 要約 및 結論

i) 본 연구를 관통하는 논리는 수출주도형 공업화가 우리나라 산업구조 및 산업조직을 변화시키고, 변화된 產業構造 및 產業組織은 노동시장에 즉각적으로 영향을 미쳐 근로자임금결정과 근로자간의 所得不平等度에 주요한 영향을 미친다는 것이다. 이를 도식화하면 다음과 같다.

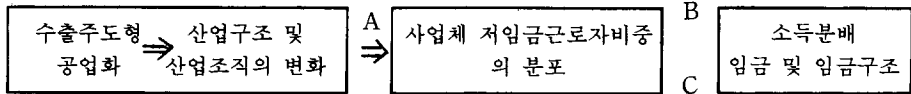
〈圖式 1〉



ii) 수출주도형 공업화 및 산업구조, 산업조직의 변화는 이 논문 II절에서 사업체 저임금근로자 비중 분포에 의해 파악되었다. 사업체 저임금근로자의

비중은 사업체의 특성이며, 사업체의 집합이 산업이라고 할 때 산업의 구조 및 특성은 사업체 저임금근로자의 비중 분포에 의해서 파악될 수 있다. 결과적으로 <圖式 1>은 다음과 같이 된다.

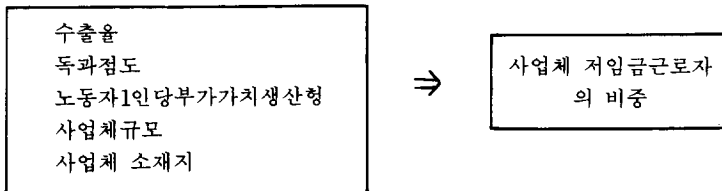
<圖式 2>



II절에서는 사업체 저임금근로자 비중 분포를 중심으로 한 우리나라 산업구조의 특징은 호리병 모양(Δ형)을 가지며 중위고임금업체가 대단히 취약한 것으로 분석되었다.

iii) 사업체 저임금근로자 비중을 결정하는 요인에 관한 計量分析은 이 논문 II절 5항에서 행하여졌다. 수출률, 독과점도, 노동자1인당 부가가치생산성, 사업체규모, 사업체가 위치한 지역 등이 사업체 저임금근로자 비중을 결정하는 要因으로 고려되었다. 즉 <圖式 2>의 [A]부분은 다음과 같이 된다.

<圖式 3>



實證分析 結果는 다음과 같이 요약된다.

低賃金事業體	高賃金事業體
* 수출율이 높은 산업	* 수출율이 낮은 산업 단, 1989년은 수출율이 50~75%되는 산업
* 독과점도가 낮은 산업	* 獨寡占도가 높은 산업
* 노동자 1인당 附加價値生産性이 낮은 산업	* 노동자 1인당 부가가치생산성이 높은 산업
* 企業規模는 중요치 않음	* 企業規模는 중요치 않음
* 서울, 경기 이외의 지역	* 서울, 경기 지역

iv) 사업체 저임금근로자의 비중이 근로자의 賃金決定過程에 미친 영향 (<圖式 2>의 과정 [C])은 이 논문 III절에서 분석되었다. 추정결과 중 강조하고자 하는 점만 간단히 요약하면 다음과 같다.

- ① 1989년 사업체 저임금근로자의 比重이 10% 감소하면 여타조건이 동일할 때, 男子賃金은 5.6% 증가하고 女子賃金은 5.3% 증가한다.
- ② 1973년에는 사업체 저임금근로자의 비중이 10% 감소하면 여타조건이 동일할 때, 남자임금은 9.3%, 여자임금은 9.9% 증가한 것에 비하면 勞動需要側 特性인 사업체 저임금근로자 비중의 영향은 크게 감소하였는데 이는 勞動市場의 힘이 작용한 결과이다.
- ③ 그렇다고 하더라도 노동시장은 분단되어 있으며 특히 高賃金業體와 低賃金業體라는 기업특성별로 분단되어 있다.

v) 우리나라의 임금은 기본적으로 屬人給이라는 朴煥求·朴世逸의 주장과는 달리 이 논문은 근로자가 고임금업체 또는 저임금업체에 속하느냐에 따라 임금이 결정되는 성격을 지님을 밝혔다. 동시에 우리는 勞動市場分斷論에서 企業體特性別 分斷은 없고 肉體勞動者와 精神勞動者로 분단되어 있다는 金炯基의 주장과는 달리 企業體特性別 分斷이 우리나라 노동시장에서 1973년 이후 지속되어 왔음을 밝혔다.

參 考 文 獻

1. 姜哲圭·張錫仁, 『加工貿易과 產業組織』, 產業研究院, 1987.
2. _____, “産業發展展望과 産業調整,” 『産業環境變化와 産業構造調整方向』, 產業研究院, 1988.
3. 金兌基, “生産性と 企業의 人力管理制度,” 韓國勞動研究院, 1991.
4. 金炯基, 『韓國의 獨占資本과 賃勞動』, 까치, 1988.
- 5) _____, “賃勞動論 研究의 現況과 課題,” 『社會經濟評論2』, 韓國社會經濟學會編, 한울, 1990.
6. 朴基性, “地域差別의 經濟學,” 『韓國經濟論集』, 1990.
7. 朴世逸, “Wages in Korea,” Cornell Univ. 博士學位論文, 1980.
8. 朴英凡, “Concentration and Earnings in an Open Economy: A Case Study of Korea,” *International Economic Journal*, 韓國國際經濟學

- 會, 봄호, 1987.
9. 朴煥求·朴世逸, 『韓國의 賃金構造』, KDI, 1984.
10. 裴茂基(編), 『韓國의 賃金』, 文學과 知性社, 1985.
11. _____, "The Turning Point in the Korean Economy," *Developing Economies, Institute of Developing Economies*, Tokyo, Japan, 1982.
12. _____, *Export-Led Industrialization and Wages and Labour Conditions in Korea*, 서울大, 1986.
13. _____, 『勞動力 需給構造의 變化와 改善方案』, 1991.
14. _____·朴在潤, 『韓國의 工業勞動研究』, 서울大 經濟研究所, 1978.
15. 裴震漢, "우리나라 勞動所得分配率 變動에 관한 研究," 서울大 經濟學 博士學位 論文, 1991.
16. 安秉直, "中進資本主義로서의 韓國經濟," 『사상문예운동』, 풀빛, 1989, 겨울.
17. 玉圭城, 『中小企業政策의 展開』, 1991.
18. _____, *Government Policies, Industrial Structure and Performance in Korea 1972~84*, Univ. of North Carolina 博士學位論文, 1989.
19. 尹鳳駿, "Manufacturing Wages Structure of Production Workers in an Export-Led Industrializing Economy: The Case of South Korea," SUNY-Binghamton, 1989.
20. 李珪範(編), 『現代資本主義와 勞動市場』, 한울, 1989.
21. 李奎億·李在亨·金周勳, 『市場과 市場構造』, KDI, 1984.
22. _____, 『市場規制와 獨課粘規制』, KDI, 1977.
23. _____, "韓國 製造業의 産業組織," 『韓國開發研究』, 第2卷 第4號, KDI, 1980.
24. 李大根, "우리나라 賃金構造에 대한 小考," 『金融』 16-5, 韓國產業銀行, 1969.
- 25) _____·朴德濟·曹尤鉉·金基奭, 『韓國의 工業化와 勞動力(I)-勞動 統計의 整備·解說編』, 韓國經濟研究院, 1990.
26. 李性燮, "急變하는 經濟與件과 傳統的 貿易理論에 대한 再解析," 『關稅』, 韓國關稅研究所, 1990. 11.
27. 李源德, "Earnings Distribution and The Role of Enterprises in

- Korea,” Boston Univ. 博士學位論文, 1987.
28. _____, “Economic Growth and Earnings Distribution in Korea,” in Mizoguchi(ed.), *Making Economies More Efficient and More Equitable*, Oxford University Press, 1991.
29. 李廷雨, “韓國의 經濟發展과 賃金構造—逆U字 假說의 應用,” 『勞動經濟論集』, 1984.
30. _____, “賃金不平等的 韓日比較,” 『韓日資本主義의 比較』, 慶北大, 1989.
31. _____ · 曹尤鉉, “賃金과 勤勞者生活,” 韓國勞動經濟學會, 1991年 3月 發表論文.
32. 李孝秀, 『韓國勞動市場構造論』, 法文社, 1984.
33. 張志祥, “經濟力集中,” 『韓國經濟論』(邊衡尹 編), 裕豐出版社, 1989.
34. 鄭寅樹, 『韓國의 賃金構造—6.29 이후의 變化』, 韓國勞動研究院, 1991.
35. 曹尤鉉 · 鄭秉錫, 『最低賃金制의 效果 및 運用實態分析』, 韓國勞動研究院, 1990.
36. _____, “韓國의 賃金構造 書評,” 『社會科學論評』, 社會科學研究會, 1988.
37. 曹尤鉉, “韓國輸出產業에 있어서의 賃金, 賃金構造 및 勞動時間,” 『勞動經濟論集』, 1989(a).
38. _____, “限界企業의 勞動市場과 勞使關係,” 『勞動經濟論集』, 1989(b).
39. _____, “電子產業의 中小企業 勞使關係 事例研究,” 『勞使關係』 第1卷 第2號, 1989(c).
40. _____, “中小企業의 相對的 勞動生產性的 國際比較,” 『韓·美·日·臺灣의 中小企業 比較 研究』, 崇實大, 1989(d).
41. _____, “’87, ’88 勞使紛糾가 勞動市場에 미친 影響과 勞使關係 定立에 던지는 含意,” 『勞動經濟論集』, 1990.
42. _____, “勞使關係制度 改革의 論理와 政策課題,” 1991.
43. 洪元卓, “岐路에 선 韓國經濟,” 『季刊 思想』, 여름호, 1989.
44. Blinder, A., “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Form Estimates,” *Journal of Human Resources*, Fall, 1973.
45. Garen J., *The Effect of Firm Size on Wage Rates*, The Ohio State

University, 1980. 9.

46. Kenen, P., *The International Economy* (2nd ed.), Prentice Hall, 1989.
47. Keynes J.M., *The General Theory of Employment, Interest, and Money* (趙淳 譯, 比峰出版社, 1985).
48. Kmenta, J., *Elements of Econometrics*, MacMillan Publishing Co., 1971.
49. _____, "Human Resource Development and Labor-Management Relations," *Political Economy of Japan* (eds. by Yamamura and Yasuba), Vol. 1, Stanford University Press, 1987.
50. Koike, K., *Understanding Industrial Relations in Modern Japan*, MacMillan Press, 1988.
51. _____, *Competition Strategy*, Free Press, 1980 (趙東成·鄭夢準 譯, 經文社, 1985).
52. _____, *Competition in Global Industries*, Harvard Business School Press, 1986.
53. Porter, M., *The Competitive Advantage of Nations*, Free Press, 1990.
54. Thurow, L., *Generating Inequality*, Basic Books Inc., 1975.