

勞動組合과 賃金構造¹⁾

채 창 군

〈목 차〉

- I. 작업가설
- II. 표본의 설계
- III. 분석모형
- IV. 분석결과
- V. 맺음말
- 〈참고문헌〉

이 글에서는 노동조합이 임금구조에 어떤 영향력을 행사하고 있는지 분석하고자 한다. 노동조합이 연공이나 노동력계층간의 임금분산을 줄이는 평등주의적 임금전략을 추구했는지 혹은 장래의 안정적 소득을 지향하는 임금전략을 전개했던 것인지 살펴볼 것이다. 그런데 이 글의 문제의식은 노동조합의 영향력이 노조가 조직되어 있는 사업장에만 국한되지는 않을 것이라는 점이다. 즉, 노조의 위협효과가 크다면 노조비조직부문의 임금구조에도 일정한 영향을 미치게 될 것이다. 그리고 위협효과는 상대적으로 지불능력이 높은 독점부문에서 크게 나타날 것으로 판단된다. 이 글의 또 다른 초점은 노조의 위협효과가 독점부문 비조직 사업장의 임금구조에 어떤 영향을 미치는지 살펴보는 것에 있다.

1절에서는 본 연구의 작업가설을 살펴보고, 2절에서는 본격적 분석에 앞서 이 글에서 이용된 자료의 성격에 대해 기술하고 독점부문을 확정하는 기준에 대해 간략히 언급한다. 그리고 3절에서 본 연구의 분석모형을 설명하고 4절에서는 분석결과를 서술한다.

1) 이 글은 필자의 서울대 경제학과 박사학위논문(1993.8)의 일부를 요약 가필한 것이다.

I. 작업가설

勞動組合은 평등한 賃金構造를 要求한다. 이 점에 관한 한 獨占部門의 勞組와 非獨占部門의 勞組간에 큰 차이가 없을 것이다. 勞組가 평등한 賃金構造를 要求하는 까닭은 1) 勞組의 핵심적 기반이 熟練度가 상대적으로 낮은 젊은 계층에 있고 2) 피라미드 형태의 勞動者階層構造上 이들이多數를 점하고 있으며('median voter')²⁾ 3) 同一勞動에 대한 差別의 撤廢, 즉 同一勞動에 企業의 査定이 개입됨으로써 賃金이 차별화되는 것을 막고자 하기 때문³⁾이며 4) 이런 과정을 통해 勞動者간의 連帶意識과 團結力을 고취하여 勞組의 기반을 더욱 강화하고자 하기 때문⁴⁾이다.

이러한 勞動組合의 要求에 대한 企業側의 대응은 두 가지로 나누어 생각해볼 수 있다. 그 대응방식 중 하나는 勞組의 要求에 順應하는 것이다. 상대적으로 숙련도가 낮은 젊은 勞動力에 대한 賃金引上要求에 順應하면서 동시에 기존의 賃金配分構造를 유지하는 것은 人件費負擔의 급증을 초래하게 된다. 따라서 人件費負擔의 증대를 억제하기 위해서는 分配構造도 勞組의 要求대로 평등한 형태로 변화시킬 것이다. 이 경우는 勞動組合의 강화와 勞動者간의 노동강화경쟁의 약화라는 企業의 입장에서 볼 때 바람직스럽지 못한 결과를 감수해야 할 것이다.

그러므로 支拂能力이 큰 企業이라면 상대적으로 숙련도가 낮은 젊은 勞動力에 대한 賃金引上要求에 順應하는 한편으로 기존의 賃金配分구조가 평등한 형태로 급변하는 것을 억제하고자 할 것이라고도 생각해 볼 수 있다. 이 경우 企業의 人件費負擔은 급증하게 되는 반면 賃金교섭타결 후 勞組의 강화경향이 현저하지는 않을 것이다. 단, 이러한 효과가 나타나기 위해서는 현재의 賃金制度가 어떤 형태인가 하는 점이 중요하다. 즉, 職務給이나 職能給처럼 勞動者들이 수행하는 職務나 能力에 따라 賃金이 결정되며 賃金上昇과 직결되는 職務나 職能의 상승이 企業의 査定에 의해 이루어진다면, 人件費負擔이 증대되더라도 勞動者들간에 勞動強化競爭이 격화되고 勞組의 약화가

2) Freeman & Medoff(1984)

3) 이에 대해서는 Freeman(1980) 및 Farber & Saks(1980)를 참조

4) Freeman(1980)

결과될 수도 있을 것이다. 이와는 달리 賃金이 年齡이나 勤續의 증대에 따라 커지는 年功給의 성격을 지니고 있을 경우, 이런 戰略을 채택하는 것은 단지 人件費 부담만 초래할 가능성이 크다.

따라서 獨占의 超過利潤이 존재하는 獨占部門의 경우 현재의 賃金制度가 職務給이나 職能給의 형태를 띠고 있다면, 非獨占部門에 비해 賃金構造의 平等化를 억제하는 戰略을 채택할 가능성이 높다. 이것이 勞動組合의 賃金構造 平等化 要求에 대한 企業側의 또 다른 대응방식이다. 혹은 현재의 賃金制度를 職務給이나 職能給적인 것으로 개편하면서 賃金構造의 平等化를 억제하는 戰略을 적극적으로 도입하고자 할 것이다.⁵⁾ 그러나 企業의 의도를 관찰하기 위해서는 勞動組合의 저항을 극복하는 문제가 남는데, 이는 勞動組合이 企業의 査定에 의하여 賃金格差를 반대하기 때문이다. 그러므로 勞組가 결성되어 있는 獨占部門에서 賃金構造가 어떻게 결정될 것인지는 무엇보다 勞使間의 力關係에 의존하는 바가 크다. 그리고 賃金上昇정도가 급격할 때 賃金構造의 平等化를 억제하는 戰略을 추구할 경우 人件費 부담이 너무 크다.

한편, 支拂能力이 크지 않은 非獨占部門의 경우 人件費節約要求가 상대적으로 클 것이므로 勞組의 平等主義的 賃金要求에 順應하는 賃金配分戰略을 채택할 가능성이 높다. 勞組運動이 活性化되기 시작한 87년 이후의 상황에 대해 이제 다음과 같은 作業假說을 세운다.

假說(1) : 非獨占部門은 支拂能力이 결여되어 있으므로 勞組의 賃金平等化 要求에 順應할 것이다. 獨占部門의 경우 非獨占部門에 비해 상대적으로 支拂能力이 크지만 현재의 賃金體系가 年功給의 성격이 강한 상태⁶⁾이고 勞組의 저항이 큰 상태이므로 역시 人件費의 相對的 節減을 의도하여 勞組의 要求에 順應하게 될 것이다. 특히 87년을 전후한 몇 년간에 賃金上昇이 급격

5) 여기에 Gorden의 '量的 效率性'과 '質的 效率性'의 개념을 도입하여 설명하는 것이 적절하다. '量的 效率性'이 剩餘價值收取의 極大化를 의미한다면 '質的 效率性'은 勞動에 대한 効果의 統制, 즉 資本-賃勞動階級關係의 安定的 再生産을 추구하는 것이다. 獨占의 超過利潤이 존재하는 獨占資本이 '質的 效率性'을 '量的 效率性'보다 우선시 할 가능성이 높다는 것은 분명하다. Gorden(1976)

6) 韓國의 賃金이 年功的인 性格을 갖고 있음을 論證하고 있는 것은 안춘식(1982)과 박덕제(1984)가 있다.

히 이루어져⁷⁾ 賃金構造의 平等化를 억제하는 戰略을 추구하기에는 費用의 증대가 급격할 것이기 때문이다.

非組織部門은 勞組의 威脅效果로 인해 勞組의 賃金平等化戰略에 어떤 형태로든 반응해야 하는데, Parsons(1991)에 의하면 두 가지의 가능한 戰略을 생각해 볼 수 있다. 하나는 勞組의 平等主義的 賃金戰略을 模倣하는 것이고 다른 하나는 勞組의 平等主義的 賃金戰略에 대한 選好도가 낮은, 혹은 그 전략하에서 상대적으로 不利益을 받는다고 느끼는 勞動者階層爲主로 勞動力을 구성하고 그들 위주의 賃金配分戰略을 펴는 것이다.⁸⁾

특히 支拂能力이 있으며 賃金構造의 결정에 있어 선택의 폭이 큰 獨占非組織部門에 대해 생각하여보자. 支拂能力이 존재하는 獨占非組織部門의 경우 엘리트위주의 賃金戰略으로 인한 賃金費用의 증대를 감당할 수 있는 능력이 있기 때문에 이 戰略을 채택할 가능성이 존재한다. 그런데 이 경우에도 현재의 賃金構造가 職務給이나 職能給적 성격을 띠고 있기 보다는 年功的 성격이 강하므로 엘리트 위주의 賃金戰略이 勞動者들을 分割支配하고 경쟁을 강화하면서 統制의 효율적 수단으로 기능할 수 있는 가능성은 제한된다는 점이 고려되어야 한다. 따라서 엘리트위주의 賃金戰略을 채택하려 할 경우 賃金の 年功給的 성격의 약화가 동시에 진행되어야 한다. 특히 엘리트 위주의 賃金戰略을 통해 勞組組織化를 효과적으로 모면하기 위해서는 勞動者階層構造內에서 上位에 위치해 있는 勞動者들의 비중이 下位에 위치해 있는 勞動者들의 비중보다 커야한다. 이것은 결국 勞動市場에서의 勞動力代替를 媒介로 해야 가능한 장기의 대안이므로 노동조합운동 활성화의 역사가 짧은 한국의 경우 엘리트위주의 賃金戰略이 채택될 가능성은 아직 낮다.⁹⁾ 또한 勞動者들의 連帶意識이 높을 경우 엘리트위주의 戰略이 적용될 가능성은 현실적으로 볼 때 크지 않다. ‘勞動者들의 連帶意識이 강하면 同僚勞動者들에게 지불된 賃金を 중요하게 여길 것이고 따라서 使用者들은 勞動者를 分割支配할 수 없기’¹⁰⁾ 때문이다. 따라서 현 상황에서는 엘리트위주의 賃金

7) 본 연구의 標本에 의하면, 84년과 89년 사이에 賃金은 2배이상 상승하였다.

8) Parsons(1991)는 이것을 엘리트위주(elitist)의 賃金戰略이라고 부르고 있다.

9) 미국의 경우는 엘리트위주의 賃金戰略을 채택하고 있다는 것이 實證적으로 확인되었다. Parsons(1991)

10) Parsons(1991), p.193

戰略을 전개하기보다 勞働者들의 勞組組織可能性을 약화시키면서 동시에 人件費負擔의 현저한 증가도 억제해 주는, 組織部門을 模倣하는 賃金配分戰略이 선호될 가능성이 크며 결과적으로 組織部門과 賃金構造가 유사해질 것이다. 이상의 논의로부터 노동조합운동이 활성화되기 시작한 87년이후의 상황에 대해 다음의 작업가설을 세운다.

假說(2) : 獨占非組織部門에서 勞組組織部門과 정반대로 엘리트위주의 賃金戰略을 취할 가능성은 아직 크지 않다. 현재와 같은 상황에서는 勞組組織部門의 平等主義的 賃金戰略을 模倣할 가능성이 더 크다. 따라서 賃金構造가 組織部門과 유사한 형태를 취하게 될 것으로 판단된다. 年功給的 성격의 약화나 勞動市場에서의 勞動力代替, 勞働者들의 連帶意識의 약화가 결합될 경우 엘리트위주의 賃金戰略도 長期的으로는 고려의 대상이 될 수 있을 것이다.

II. 표본의 설계

노동부의 『직종별임금실태조사테이프』를 標本抽出하여 본 연구의 중심자료로 삼았다. 標本抽出은 3단계로 진행되었는데, 우선 『직종별임금실태조사테이프』가 기본적으로 事業體에 관한 조사¹¹⁾라는 점을 감안하여 1단계로 원테이프에서 事業體를 기준으로 1/10標本을 만들었고, 事業體規模別로 조사대상근로자의 抽出率이 상이하므로 이를 조정해 주었다.

그런데 이와 같은 標本抽出方式은 대규모사업장에 偏向되어 있는 『직종별임금실태조사테이프』의 약점을 더욱 심화시켜¹²⁾, 경제전체의 雇用分布를 대

11) 조우현(1991), pp.196-197

12) 『직종별임금실태조사테이프』자체가 원래 大規模事業體를 상대적으로 많이 포함하고 있는데(『직종별임금실태조사테이프』가 大規模事業體위주로 되어 있다는 지적은 배무기(1990) 참조. 1989년 『직종별임금실태조사테이프』의 事業體規模別 勞働者の 분포를 보면, 事業體 종업원수 10~29인이 2.4%, 30~99인이 10.2%, 100~299인 15.5%, 300~499인 13.3%, 500인 이상은 58.6%로, <표1>의 『사업체노동실태조사보고서』의 분포와 비교하면 大規模事業體에 편중되어 있음을 알 수 있다.), 여기에 더하여 1단계의 標本抽出過程에서는 원테이프상에서 상대적으로 抽出率이 낮은 대규모기업에 대해 加重値를 주어 抽出하였기 때문이다. 89년의 경우 전국분포상에서 500인 이상 사업체에 고용되어 있는 勞働者の 비중이 35% 정도임에 비해 여기에서는 70%를 上廻한다.

표하지 못한다. 이를 보완하기 위해 2단계로 中小規模事業體(從業員數 100 인미만) 163개(89년의 경우)를 추가 抽出하였다.¹³⁾ 이렇게 총계 455개의 事業體를 抽出하였고 이는 『직종별임금실태조사테이프』의 제조업조사대상 事業體 2,015개의 약 21%에 해당되며 이들 事業體에 속하는 勞動者를 全員 抽出하면 약 10만명에 이른다.

제3단계로 89년 455개 事業體¹⁴⁾에 속하는 약 10만명의 勞動者를, 노동부의 全數調査인 『사업체노동실태조사보고서』의 事業體規模別 勞動者의 分布와 일치하게, 事業體規模別로 비율을 달리하여 약 3만명으로 구성되는 標本을 설계하였다. 事業體規模別로 勞動者의 抽出比率를 달리하여 한 번에 標本을 抽出하지 않고 여러 단계를 거친 것은 앞서 언급하였듯이 『직종별임금 실태조사테이프』가 기본적으로 事業體자료이며, 아울러 事業體의 정보를 이용¹⁵⁾하는데 드는 비용을 상대적으로 절감할 수 있기 때문이다. 〈표1〉에서 확인할 수 있는 것처럼, 본 연구의 89년 標本の 事業體規模別 勞動者의 分布와 『사업체노동실태조사보고서』의 그것이 극히 유사하다.¹⁶⁾

〈표1〉 사업체 규모별 노동자의 분포

(1989년, 단위 : 명, %)

사업체규모	『89년표본』	89년『사업체노동실태조사보고서』
10~ 29인	3,958(13.5)	417,319(13.8)
30~ 99인	6,824(23.3)	726,529(24.1)
100~299인	5,573(19.0)	582,742(19.3)
300~499인	2,268(7.7)	229,841(7.6)
500인이상	10,725(36.5)	1,064,160(35.2)
계	29,348(100.0)	3,020,591(100.0)

자료 : 1) 『89년표본』

2) 노동부, 『사업체노동실태조사보고서』, 1989년

標本抽出對象年度는 80년, 84년과 89년이다. 89년자료를 사용한 것은 이용가능한 가장 최근의 자료이기 때문이며 87년 이후 勞動組合運動의 활성화

13) 그 이유는 1단계의 事業體를 기준으로 한 標本抽出作業이 지나치게 大規模事業體위주로 되어 있어 事業體規模別 勞動者의 전국 분포와 일치하게 勞動者의 抽出比率를 事業體規模別로 달리할 경우, 확보되는 標本の 數가 너무 작아지는 문제가 발생하기 때문이다.

14) 標本抽出된 事業體數는 80년은 423개이며 84년은 425개이다.

15) 후술하는 것처럼 事業體情報(産業特性이나 企業特性)가 본연구에서 특히 중요하다.

16) 80년과 84년의 경우에도 동일한 양상을 확인할 수 있는데, 지면관계상 생략한다.

가 가져온 효과의 분석을 위해 87년이전인 84년과 80년의 자료도 사용하였다. 80년이전의 자료를 사용하지 않은 것은 80년이전에는 標本事業體의 명단을 이용할 수 없었기 때문이다.

이렇게 『직종별임금실태조사테이프』로부터 抽出된 事業體를 각년도의 『표본사업체명단』으로부터 확인한 후, 그 事業體에 관한 여러 정보를 결합시켰다.

첫째, 獨占度を 나타내는 주요한 지표 중 하나인 市場集中度를 결합시켰다. 『직종별임금실태조사테이프』의 산업분류는 3자리로 되어 있고 이 3자리 산업분류에는 다양한 생 산품목이 포함되어 있으므로 이 분류에 맞춰 산업3자리 市場集中度를 사용하여 獨占度を 측정하는 것에는 한계가 있다. 적어도 4자리의 산업을 기준으로 해야 한다. 따라서 각년도의 『표본사업체명단』으로부터 해당 事業體의 생 산품목을 확인한 후 『한국표준산업분류』를 통해 『직종별임금실태조사테이프』의 3자리 산업분류를 4자리로 전환시켰으며, KDI의 산업5자리 매출액기준 市場集中度(CR₃)를 賣出額으로 加重平均하여 산업4자리 賣出額基準 市場集中度(CR₃)로 전환한 뒤 『직종별임금실태조사테이프』의 抽出 事業體에 결합시켰다.¹⁷⁾

둘째, 89년 『직종별임금실태조사테이프』에는 勞動組合 組織有無가 조사되어 있으나 80년과 84년의 경우에 그 정보가 결여되어 있어 각년도 노총의 『노총조직현황』으로부터 勞組組織有無를 확인하여 결합시켰다.

이 과정을 통해 『직종별임금실태조사테이프』의 個別勞動者 및 事業體에 관한 정보에 勞組組織有無, 市場集中度를 결합한 자료를 확정하였다. 이 자료를 기본으로 이하의 분석이 진행되었으며 이를 각각 『80년표본』, 『84년표본』, 『89년표본』으로 부르기로 하자.

『89년표본』의 產業別 勞動者數와 企業體數를 보면 〈표2〉, 〈표3〉과 같다. 노동부의 全數調査인 『사업체노동실태조사보고서』의 分布¹⁸⁾와 극히 유사함을 확인할 수 있다.¹⁹⁾

17) 80년의 경우 市場集中度를 구할 수 없어서 81년의 것으로 대신하였다.

18) 『사업체노동실태조사보고서』의 분포도 『직종별노동실태조사테이프』와의 기준통일을 위해 10인미만 사업장은 제외시켰다.

19) 『80년표본』과 『84년표본』도 동일한 양상을 보이고 있지만 역시 지면관계상 생략한다.

〈표2〉 산업별 노동자의 분표

(1989년, 단위 : 명, %)

산 업	『89년표본』	89년 『사업체노동실태조사보고서』
음·식료품(31)	1,362(4.7)	187,106(6.2)
섬유·의복 및 가죽(32)	7,722(26.8)	843,400(27.9)
목재 및 나무제품(33)	1,003(3.5)	66,560(2.2)
종이 및 인쇄·출판(34)	1,547(5.3)	126,505(4.2)
화학물·석유·석탄·	3,437(11.8)	302,083(10.0)
고무 및 플라스틱(35)		
비금속광물제품(36)	1,187(4.1)	116,949(3.9)
제1차금속(37)	922(3.2)	87,899(2.9)
조립금속제품·기계 및 장비(38)	10,741(37.0)	1,185,415(39.2)
기타 제조업(39)	1,025(3.5)	104,674(3.5)
계	29,027(100.0)	3,020,591(100.0)

자료 : 1) 『89년표본』

2) 노동부, 『사업체노동실태조사보고서』, 1989년

〈표3〉 산업별 사업체의 분표

(1989년, 단위 : 사업체수, %)

산 업	『89년표본』	89년 『사업체노동실태조사보고서』
음·식료품(31)	27(6.0)	2,278(5.3)
섬유·의복 및 가죽(32)	122(26.9)	11,634(26.9)
목재 및 나무제품(33)	18(4.0)	1,685(3.9)
종이 및 인쇄·출판(34)	29(6.4)	2,690(6.2)
화학물·석유·석탄·	59(13.0)	4,915(11.4)
고무 및 플라스틱(35)		
비금속광물제품(36)	19(4.2)	1,804(4.2)
제1차금속(37)	11(2.4)	708(1.6)
조립금속제품·기계 및 장비(38)	151(33.3)	15,746(36.4)
기타 제조업(39)	17(3.8)	1,823(4.2)
계	453(100.0)	43,283(100.0)

자료 : 1) 『89년표본』

2) 노동부, 『사업체노동실태조사보고서』, 1989년

본 연구에서는 산업4자리 賣出額基準 市場集中度(CR_3)와 기업규모(엄밀하게는 사업체규모)를 기준으로 獨占部門을 확정하였다. 80년, 84년, 89년의 자료에 대한 計量分析으로부터 CR_3 가 50%이상인 4자리산업내의 종업원수 500인이상 기업이 CR_3 가 50%미만인 4자리산업내의 기업이나 종업원수 500인미만 기업보다 利潤率(엄밀하게는 자본분배율)이 현저히 높다는 것을 확인하였다.²⁰⁾ 따라서 본 연구에서는 CR_3 가 50%이상인 4자리산업내의 중

20) 독점부분을 확정하는 과정을 상세한 내용은 필자의 박사학위논문 2장 1절을 참조할 것.

업원수 500인이상 기업을 ‘獨占部門’, 여타의 부문을 ‘非獨占部門’으로 간주하고 분석을 진행하였다.

Ⅲ. 분석모형

이하에서는 勞動組合이 賃金構造에 미치는 영향을 노조조직부문과 노조비조직 獨占部門 각각에 대해 검토하고자 한다. 勞組組織部門이나 獨占部門에서는 시장에서 결정되는 競爭의 수준을 상회하는 선에서 賃金이 결정된다고 할 때, 이 렌트가 勞動者 階層構造內에서 配分되는 방식을 살펴봄으로써 勞動組合 組織部門에서 賃金構造의 平等化가 추구하고 있는지 분석하고 동시에 勞動組合 組織化의 威脅에 대응한 非組織 獨占部門의 賃金戰略에 대해 검토한다. 특히 勞動組合運動이 活性化되기 이전과 이후에 나타난 戰略의 변화에 대해 살펴본다. 렌트의 配分方式이 기업내 勞動力階層構造內에서 상대적으로 下位를 점하고 있는 층, 예컨대 熟練度가 낮아 상대적으로 賃金水準이 낮은 계층에 유리하게 결정된다면 이때의 賃金構造는 반대의 경우에 비해 평등한 모습을 보일 것이다.

이 작업을 위해서 Parsons(1991)의 모형을 사용하고자 한다. 일반적으로 勞組組織部門은 賃金構造의 平等化를 추구하는데, 이 때 Parsons는 獨占支配力을 행사하고 있어 상대적 고임금을 지불할 능력이 있는 非組織部門²¹⁾에서 노조조직화를 회피하기 위해 선택하는 賃金配分戰略에 대해 관심을 가졌다. 그는 이 부문에서는 勞組의 賃金平等化戰略을 模倣하는 형태를 취하기보다 勞組의 賃金平等化戰略에 대한 選好도가 낮은, 혹은 그 전략하에서 상대적으로 불이익을 받는다고 느끼는 勞動者階層爲主로 勞動力을 구성하고 이들 위주로 賃金戰略을 펼칠 가능성, 즉 엘리트위주의 賃金配分戰略이 전개될 가능성이 높은 것으로 파악하고 있다. 이러한 엘리트위주의 賃金戰略은 勞動者階層構造에서 상대적으로 上位를 점하는 勞動者階層을 우대하는 것으로 이 戰略이 현실화될 때 勞動者에 대한 기업의 分割支配力이 강화될 것이다.

21) Parsons(1991)는 이 부문을 ‘전략적 비조직기업(strategically unorganized firms)’으로 부르고 있다. 이는 본 연구의 구분에 의하면 獨占 非組織部門에 해당된다.

個別勞動者들의賃金은 시장에서 결정되는競爭賃金에 렌트를 더한 것과 같다.²²⁾ 獨占 非組織部門이나 勞組組織部門의 경우는 陽의 렌트를 가질 것이다. j 번째 事業場 i 번째 勞動者가 받는 렌트를 R_{ij} , 競爭賃金を V_j 라 할 때, 관찰할 수 있는賃金 W_{ij} 는 다음과 같이 구성된다.

$$W_{ij} = V_j + R_{ij} + \varepsilon_{ij} \quad i=1, \dots, n_j \quad j=1, \dots, m \quad (1)$$

ϕ_{ij}^k 를 렌트割當函數, R_j^k 를 勞組組織部門(u) 혹은 獨占 非組織部門(n)의 j 번째 事業場의 勞動者 1인당 평균렌트라 할 때, 個別勞動者의 렌트 R_{ij}^k 는 다음과 같이 결정되는 것으로 생각할 수 있다.

$$R_{ij}^k = \phi_{ij}^k(\cdot) R_j^k \quad k=u, n \quad (2)$$

$$\text{단, } (1/n_j) \sum_{i=1}^{n_j} \phi_{ij}^k = 1, \quad j=1, \dots, m \quad (n_j \text{는 } j\text{사업장의 노동자수})$$

식(2)에서 렌트割當函數 ϕ_{ij}^k 가 個別勞動者의 熟練水準, 혹은 勞動力階層構造內에서의 相對的 地位의 線形函數, 즉 個別勞動者의 競爭賃金(V_{ij})과 그 競爭賃金の 事業場平均(V_j)의 차이($V_{ij} - V_j = \Delta V_{ij}$)의 線形函數라면, 그리고 어떤 個別勞動者의 競爭賃金(V_{ij})이 그 事業場의 平均競爭賃金(V_j)과 동일할 경우 그 勞動者에게 割當되는 렌트의 크기가 그 事業場의 평균수준(R_j^k)이라면, ϕ^k 를 割當變數라 할 때 렌트割當函數 ϕ_{ij}^k 는

$$\phi_{ij}^k = 1 + \phi^k(V_{ij} - V_j) = 1 + \phi^k \Delta V_{ij}, \quad k=u, n \\ i=1, \dots, n_j \quad j=1, \dots, m \quad (3)$$

가 된다. 이 식을 식(2)와 결합하면 個別勞動者의 렌트의 크기는

$$R_{ij}^k = R_j^k(1 + \phi^k \Delta V_{ij}), \quad k=u, n \quad (4)$$

가 된다.

勞組가 평등한賃金構造를 추구한다는 통상의 주장이 맞다면 事業場內 勞動力階層構造에서 상대적으로 下位를 점하는 勞動者階層을 우대하는 형태로

22) 이하의 分析模型은 Parsons(1991)를 본 연구의 목적에 맞게 수정한 것이다.

렌트가 配分될 것이고, ϕ^n 은 陰의 값을 가질 것이다. 그리고 勞組의 威脅效果에 직면하여 勞組組織化를 회피하고자 하는 非組織部門 獨占資本의 대응은 勞組의 平等主義的 賃金戰略을 模倣하거나 혹은 勞組組織部門과는 정반대로 엘리트위주의 賃金戰略, 즉 分割支配的 賃金戰略을 전개하는 것이다. 만약 前者의 戰略이 현실화되면 ϕ^n 은 勞組組織部門과 마찬가지로 陰의 값을 가질 것이나 後者の 戰略이 현실화된다면 ϕ^n 은 勞組組織部門과 정반대로 陽의 값을 갖게 될 것이다.

식(4)는 勞組組織與否와 勞組非組織 獨占部門與否를 나타내는 더미변수를 이용하여 아래와 같이 변형될 수 있다.

$$R_{ij}^k = R_j^u(1 + \phi^n \Delta V_{ij})U_{ij} + R_j^n(1 + \phi^n \Delta V_{ij})\text{MONONU}_{ij} \quad (5)$$

여기에서 어떤 勞動者가 勞組組織部門에 속할 경우 $U_{ij}=1$, $\text{MONONU}_{ij}=0$ 이고 勞組非組織 獨占部門에 속할 경우 $U_{ij}=0$, $\text{MONONU}_{ij}=1$ 이 된다. 이때 비교기준이 되는 그룹은 勞組非組織 非獨占部門으로 어떤 勞動者가 이 부문에 속할 경우 $U_{ij}=\text{MONONU}_{ij}=0$ 이 된다. 그리고 R_j^u 는 勞組組織 j번째 사업장의 勞動者 1인당 평균렌트이고 R_j^n 은 勞組非組織 獨占部門내 j번째 사업장의 勞動者 1인당 평균렌트이다.

식(1)과 식(5)를 결합하면 추정하고자 하는 賃金函數가 확정된다. 이 문제가 되는 것은 競爭賃金 V_{ij} , 결국 V_j 를 관찰할 수 없다는 점이다. 그런데 만약 競爭賃金이 教育年數(EDY), 經歷年數(CARR)²³⁾, 經歷年數의 自乘(CARRSQ), 結婚與否(MARD) 등 勞動者의 人的屬性의 線形函數라고 가정한다면, 個別勞動者의 競爭賃金 V_{ij} 는 다음의 식을 통해 추정될 수 있다.

$$V_{ij} = \beta_0 + \beta_1 \text{EDY}_{ij} + \beta_2 \text{CARR}_{ij} + \beta_3 \text{CARRSQ}_{ij} + \beta_4 \text{MARD}_{ij} + v_{ij} \quad (6)$$

그리고 j번째 事業場의 모든 生産職 勞動者의 平均競爭賃金を 단순히 다음과 같이 나타내기로 하자.

$$V_j = \beta_0 + \beta_1 \text{EDY}_j + \beta_2 \text{CARR}_j + \beta_3 \text{CARRSQ}_j + \beta_4 \text{MARD}_j + v_j \quad (7)$$

23) 학교를 마친 즉시 동일분야에 계속 취업해 있다고 가정한다면 經歷年數는 '연령-교육년수-6'이 된다.

여기에서 EDY_j , $CARR_j$, $CARRSQ_j$, $MARD_j$ 는 각 변수의 j 事業場의 평균값을 의미한다. 식(1)과 식(5), (6), (7)을 결합하면 다음과 같이 최종적인 추정모형을 얻게 된다.

$$W_{ij} = \beta_0 + \beta_1 EDY_{ij} + \beta_2 CARR_{ij} + \beta_3 CARRSQ_{ij} + \beta_4 MARD_{ij} + R_j^u (1 + \phi^n \Delta V_{ij}) U_{ij} + R_j^n (1 + \phi^n \Delta V_{ij}) MONONU_{ij} + \varepsilon_{ij} \\ i=1, \dots, n, \quad j=1, \dots, m \quad (8)$$

여기에서 $\Delta V_{ij} = V_{ij} - V_j = \beta_1 (EDY_{ij} - EDY_j) + \beta_2 (CARR_{ij} - CARR_j) + \beta_3 (CARRSQ_{ij} - CARRSQ_j) + \beta_4 (MARD_{ij} - MARD_j)$ 이다.

추정하고자 하는 식(8)은 母數들에 대하여 非線形의 관계에 있다. 렌트割當 자체가 競爭賃金の 기대값의 函數이기 때문에 競爭賃金函數의 母數와 렌트割當函數의 母數가 동시에 추정되어야 한다. 따라서 이 모델은 非線形最小自乘法으로 추정되었다. 사용된 최소화방법은 Gauss-Newton법에 의한 다. 80, 84, 89년 각 년도에 대해 남녀별로 生産職勞動者를 대상으로 하여 식(8)을 추정하였다. 종속변수 W_{ij} 로는 시간당임금을 이용한다. 이 때 시간당 임금은 ‘(정액급여+상여금의 월할분)/정상근로시간’으로 계산되었다.

IV. 분석결과

80년과 84년의 추정결과는 <표4>와 <표5>에 나타나 있다. 우선 人的屬性의 推定係數가 기대되는 부호를 갖고 유의함을 확인할 수 있다. 다른 조건이 동일할 경우, 男性의 경우 既婚者가 未婚者보다 더 많은 競爭賃金を 받고 있는데, 女性의 경우에는 未婚者가 既婚者보다 賃金を 더 받고 있다는 점이 특징적이다. 통상 既婚者가 未婚者에 비해 보다 많은 賃金を 받는 것은 결혼으로 인한 생계비의 증대에 기인한 것으로 볼 수 있는데, 女性의 경우 이런 측면이 반영되지 않은 것은 女性勞動者 賃金이 갖는 家計補助의 性格에 기인하는 점도 있을 것이다.

둘째, 80년과 84년 공히 남녀 모두 勞組組織으로 인해 발생하는 렌트의 크기가 非組織 獨占部門에서의 렌트에 훨씬 미치지 못한다는 점이다. 이것은 80년의 경우 非獨占 組織部門에서 勞動助合이 賃金引上에 일정한 기능을

하였지만 크기가 크지 않았고 특히 獨占部門의 組織部門에서 非組織獨占部門에 비해 賃金水準이 더 낮았다는 사실, 즉 賃金引上에 무기력했다는 사실을 반영하고 있다.²⁴⁾ 이런 점에서 勞組組織部門의 렌트 속에 포함되어 있는 獨占組織部門의 렌트는 勞組效果에 의한 것이라기 보다는 獨占效果에 의한 것이었을 가능성이 높다. 즉, 勞組組織部門의 렌트는 非獨占組織部門에서의 勞組效果과 獨占組織部門에서의 獨占效果가 결합되어 있을 것으로 판단된다. 한편 84년의 경우는 獨占組織部門에서 勞組의 陰의 相對的 賃金效果가 80년에 비해 현저히 확대되고 있고, 非獨占 組織部門에서도 勞動組合의 相對的 賃金效果가 거의 나타나고 있지 않기 때문에 勞組組織部門의 렌트는 獨占效果만을 반영하고 있을 가능성이 큰 것으로 판단된다. 따라서 87년이전에 非組織 獨占部門의 렌트의 크기가 현저히 크다는 것을 확인할 수 있지만, 勞組組織部門의 陽의 렌트도 대부분 勞組의 交渉力에 의한 것이라기 보다는 獨占效果의 결과인 것으로 생각해도 좋을 것이다.

셋째, 다른 부문과 비교할 때 勞組組織部門의 렌트配分方式은 평등한 구조를 보이고 있다. 80년과 84년, 그리고 남녀 모두 組織部門의 割當變數의 推定係數는 1%의 수준에서 陰으로 유의하다. 勞組의 賃金引上側面에서의 無氣力, 혹은 勞組의 賃金抑制機能에 대한 基層勞動者의 반발, 특히 勞動力階層내에서 상대적으로 下位에 위치하고 있는 勞動者들이 勞組의 無氣力함에 대해 가장 크게 반발할 것으로 판단되는데, 이들을 무마하고자 하는 의도의 표현이 평등한 賃金構造로 나타난 것으로 생각된다. 이 점에 비추어보면 87년이전에 勞動組合이 賃金構造의 결정과정에 적극적으로 관여하지 못했다는 통상의 주장²⁵⁾은 잘못된 것으로 판단된다.

24) 독점부문과 비독점부문의 구분위에서 노동조합의 상대적 임금효과를 살펴보았던 필자의 연구결과에 따르면, 非獨占部門의 경우 80년에는 다소나마 勞動組合의 相對的 賃金效果가 존재했으나(生産職男性은 4~6%, 生産職女性은 7~9%) 84년에는 거의 존재하지 않거나 혹은 陰의 값을 지녔고(生産職男性은 -14~-15%, 生産職女性은 0.6~1.6%), 獨占部門의 경우는 시종일관 勞動組合의 相對的 賃金效果가 陰의 값을 보인다(80년 生産職男性의 경우 -10.7~-11.8%, 生産職女性의 경우는 -9.1~-11.4%이고, 84년은 生産職男性의 경우 -25.3~-26.9%, 生産職女性의 경우 -18.9~-20.5%에 달한다). 이에 대한 자세한 내용은 필자의 박사학위논문 3장 3절을 참조할 것.

25) 박덕제(1986), pp. 89-92

〈표4〉 렌트배분방식에 대한 비선형최소자승기법에 의한 추정결과(1980년)

	남 성		여 성	
	추정계수	점 근 적 표준오차	추정계수	점 근 적 표준오차
INTERCEPT	-270.1889***	21.4002	25.9457***	7.8334
EDY	52.5522***	1.7197	21.1019***	0.6929
CARR	36.7714***	1.5369	17.6248***	0.6001
CARRSQ	-0.6420***	0.0333	-0.3289***	0.0134
MARD	72.6390***	10.8753	-78.7263***	6.1106
R ^u	28.4541***	7.2741	23.8417***	2.1761
R ⁿ	72.8066***	10.2771	102.8477***	3.0819
ϕ^u	-0.0141***	0.0034	-0.0173***	0.0030
ϕ^n	0.0028***	0.0009	0.0063***	0.0008
R ²	0.82		0.92	
표본의 크기	9,490		10,812	

주 : ***는 유의수준 1%에서 유의함을 의미

자료 : 『80년표본』

〈표5〉 렌트배분방식에 대한 비선형최소자승기법에 의한 추정결과(1984년)

	남 성		여 성	
	추정계수	점 근 적 표준오차	추정계수	점 근 적 표준오차
INTERCEPT	-286.6441***	30.8243	119.6740***	12.8833
EDY	62.5621***	2.3662	28.0072***	1.1245
CARR	58.6197***	1.9775	30.6685***	0.9013
CARRSQ	-0.9899***	0.0441	-0.5963***	0.0193
MARD	157.2069***	12.7099	-143.4798***	8.2815
R ^u	37.2632***	9.7246	14.7345***	3.7562
R ⁿ	545.4141***	11.7505	171.3192***	5.8235
ϕ^u	-0.0029***	0.0009	-0.0292***	0.0089
ϕ^n	0.0001	0.00008	0.0034***	0.0005
R ²	0.88		0.91	
표본의 크기	10,471		10,997	

주 : ***는 유의수준 1%에서 유의함을 의미

자료 : 『84년표본』

넷째, 이에 비해 非組織 獨占部門의 割當變數의 推定係數는 대체로 陽의 유의한 값을 가지고 있다.²⁶⁾ 87년이전에는 勞動組合運動이 제약되어 있었기

26) 84년 男性勞動者의 경우 陽의 부호를 지니지만 10%의 유의수준에서도 유의하지는 않다.

때문에 이것을, Parsons(1991)가 미국을 대상으로 실증분석하여 보였던 것처럼 勞組의 威脅效果에 직면하여 勞組組織化를 회피하기 위해 戰略적으로 선택된 엘리트위주의 賃金戰略이라고 보기는 어렵다. 格差가 큰 賃金構造의 확립은 勞動者에 대한 統制를 강화하는 의미, 즉 Gorden의 표현에 따르면 質的 效率性的 추구라는 의미도 갖지만 동시에 勞動者들간의 競爭을 통한 勞動強化를 조장한다는 측면에서 誘引制度의 성격도 갖는 것이다. 勞動組合運動이 국가권력에 의해 억압되어 있던 상태에서 質的 效率성을 추구하려는 목적으로 勞動力階層간에 格差가 큰 賃金構造를 만들었다고 보기는 어렵고 주로 誘引制度의 強化를 염두에 둔 賃金構造戰略이 선택된 것으로 판단된다.

한편, 勞動組合運動이 活性化되기 시작한 87년이후로 상황은 변화하였다(<표6>참조). 87년이전과 마찬가지로 人的屬性的 推定係數는 예상에 부합된다. 그리고 87년이전과 마찬가지로 男性은 既婚이 競爭賃金에 陽의 방향으로 작용하는 반면, 女性은 競爭賃金에 陰의 방향으로 작용하고 있다.

둘째, 組織部門의 렌트에 비해 非組織 獨占事業體의 렌트가 크다는 점에서는 87년이전과 유사한 양상을 보이고 있다. 그러나 그 내용은 큰 차이가 있을 것으로 보인다²⁷⁾ 組織部門의 렌트에는 87년이전과 달리 勞組效果가 강하게 반영되어 있을 것이다. 勞組의 相對的 賃金效果가 非獨占部門에서 상당한 크기로 나타나고 있기 때문이다. 그리고 非組織 獨占部門에서도 勞組效果가 상당정도 반영되어 있을 것으로 보인다. 組織部門의 賃金引上이 威脅效果에 매개되어 非組織部門의 賃金水準도 그 정도 혹은 그 이상으로 상

27) 非獨占部門의 경우 勞動組合運動이 活性化된 87년이후로는 勞動組合의 相對的 賃金效果가 陽의 값을 가질 뿐만 아니라 크기도 확대되었다(89년의 경우 生産織男性은 11~16%, 生産織女性은 12~13%). 獨占部門의 경우 89년에 女性勞動者에게 있어서는 그 정도가 극히 미미하나 男性勞動者는 다른 조건이 동일할 때 勞組組織部門의 賃금이 非組織部門에 비해 8~9% 정도 낮다. 勞動組合運動이 活性化된 87년이후에도 勞動組合의 相對的 賃金效果가 계속 陰의 값을 보이는 것은 勞動組合의 威脅效果가 獨占部門, 특히 女性勞動者들에 비해 男性勞動者의 경우에 현저하게 작용한 결과로 생각된다. 임금함수의 추정시 산업특성 등을 통제하여도 이러한 결과가 크게 흔들리지 않기 때문에, 이를 위협효과에 기인하는 것으로 해석하여도 큰 무리는 없을 것으로 보인다. 이에 대한 자세한 내용은 필자의 박사학위논문 3장 3절을 참조할 것.

승시킨 결과로 볼 수 있기 때문이다.²⁸⁾

〈표6〉 렌트배분방식에 대한 비선형최소자승기법에 의한 추정결과(1989년)

	남		여	
	추정계수	점 근 적 표준오차	추정계수	점 근 적 표준오차
INTERCEPT	-894.4560***	79.4158	449.1400***	35.8163
EDY	145.3806***	5.8649	51.7741***	3.0476
CARR	101.2293***	4.0434	41.9164***	2.2136
CARRSQ	-1.7004***	0.0838	-0.7200***	0.0407
MARD	238.1703***	27.0413	-363.2099***	22.1348
R ^u	734.6867***	17.9156	270.1250***	9.0853
R ⁿ	1313.0815***	44.5315	472.8949***	19.9246
φ ^u	-0.0001***	0.00004	-0.0013***	0.0002
φ ⁿ	0.0002	0.00007	-0.0011**	0.0004
R ²	0.88		0.92	
표본의 크기	10,613		8,591	

주 : ***는 유의수준 1%에서, **는 유의수준 5%에서 유의함을 의미

자료 : 『89년표본』

셋째, 남녀 모두 勞組組織部門의 렌트割當變數의 推定係數가 陰의 유의한 값을 갖는다는 점에서는 87년이전과 비슷하다. 勞組가 平等主義的 賃金構造의 확립을 추구하고 있음이 확인되고 있는 것이다. 이 때 企業側도 人件費 부담의 급증을 우려하여 賃金構造를 平等化시킬 것을 주장하는 勞組의 要求에 부응하였다고 볼 수 있다. 이것은 人件費負擔의 급증을 막는다는 점에서

28) 노동조합운동이 활성화되지 못했던 87년이전에는 이러한 위협효과가 작용하지 않았을 것으로 보인다.

87년이후 독점 비조직부분에서 위협효과가 강력하게 나타나는 것은 노동조합이 노동과정에 일정한 영향력을 행사하면서 경영권에 도전하는 측면이 있기 때문이다(독점부분의 노동과정내 실태를 노조조직부분과 비조직부분간에 비교하고 있는 필자의 박사학위논문 4장을 보면, 노조조직부분과 비조직부분간에 노동측의 규제력 또는 기업측의 경영권 행사에 상당한 차이가 보임이 확인된다). 즉, 비조직부분에서 조직부분과 동일한 임금 혹은 그 이상의 임금을 지불하더라도 노동과정에 대한 전권을 경영측이 확보하고 있다면 노동강도나 노동생산성의 제고를 통해 상품 한 단위 당 임금비용은 오히려 축소될 수도 있기 때문일 것이다.

그런데 독점부분내 노조조직부분과 비조직부분간의 생산성차이를 추정한 결과(필자의 박사학위논문 5장)에 따르면, 위의 가능성이 현실화되고 있는 것은 아닌 듯 하다. 따라서 이처럼 생산성격차가 나타나지 않는 상황이 장기적으로 지속된다면 위협효과가 비조직부분의 상대적 고임금을 가져오는 상황이 앞으로도 계속될 수 있을 지는 의문이다.

는 企業側에 긍정적으로 작용하지만 동시에 勞動者들간의 단결을 강화하여 勞組를 강화시키는 효과, 즉 勞動者를 分割支配함으로써 勞動者들의 自發的 勞動強化를 誘引하고 勞動者에 대한 統制를 확고히 하는데 賃金構造가 효과적으로 기능할 수 있는 가능성을 약화시키는 부정적 측면도 갖는다. 이러한 부정적 측면에도 불구하고 인건비 절감을 우선적으로 고려하고 있음이 확인된다.

넷째, 非組織 獨占部門 렌트割當變數의 推定係數가 87년이전과 대조적으로 남녀 모두 陰의 부호를 보인다는 점이 특징적이다. 그러나 女性의 推定係數는 유의하나 男性의 경우는 유의하지 않다. 勞組의 平等主義的 賃金戰略을 非組織 獨占部門에서도 模倣하려는 경향이 나타나고 있는데 그 정도는 女性의 경우에 더 확연히 드러나고 있는 것이다. 그러나 男性勞動者의 경우에도 87년 이전처럼 格差가 큰 賃金構造를 확립하려는 戰略이 취해지고 있는 것이 아님은 분명하다. 즉, 勞組의 威脅效果에 직면하여 非組織 獨占部門에서도 組織部門과 유사한 賃金構造戰略을 선택한 것으로 판단된다. 이것은 87년 이후 몇 년간 勞動組合運動이 급고양되면서 威脅效果가 현저하였기 때문에 특히 勞組組織化의 가능성 높은 계층, 즉 勞動力階層構造內에서 상대적으로 下位에 있는 勞動者爲主의 賃金戰略을 전개할 수 밖에 없었던 까닭으로 보인다.²⁹⁾

29) 한편, 노조조직부문 렌트할당변수 ϕ 의 추정계수를 87년이전과 이후에 대해 비교해보면 그 값의 절대치는 87년이전에 더 크다. 그런데 87년 이후 노동조합의 임금인상방식으로 정률이 아니라 정액이나 상박하후의 복수정률제가 채택되는 경우가 많았다(정이환(1992), 정연앙(1992)는 점에 비추어보면, '절대치의 감소'가 87년 이후 노동조합의 평등주의적 임금전략의 약화를 의미하는 것은 아닐 것이다. 근속-임금곡선을 노조조직과 독점여부에 따라 나누어 남녀별로 살펴본 결과에 의하면, 대체로 독점부문과 비독점부문을 불문하고 노조조직부문의 임금구조는 노조운동이 활성화된 87년 이후 보다 평등하게 변화되었다. 그런데 노조비조직부문도 역시 독점부문과 비독점부문을 불문하고 노조운동이 활성화된 87년 이후(아마도 노조의 위협효과가 작용한 결과로) 임금구조가 보다 평등하게 변화되었다. 이렇게 비교기준이 되는 그룹, 곧 노조비조직 비독점부문의 임금구조도 평등한 형태로 변화되어 결과적으로 노조조직부문의 렌트할당변수 추정치의 절대값을 낮추었을 것으로 보인다. 이에 대한 자세한 분석결과는 필자의 박사학위논문 pp. 96-106을 참조할 것.

V. 맺 음 말

지금까지의 분석을 통해 87년이후 勞動組合의 기능이 강화되면서 勞動組合이 장래의 안정적 소득을 지향하는 賃金戰略³⁰⁾을 전개했다가 보다는 平等主義的 賃金戰略을 추구하고 있다는 인식³¹⁾이 실증적으로 뒷받침됨을 확인하였다.

동시에 본 연구의 假說에 부합되게 勞組運動이 活性化되기 전인 87년 이전에는 獨占 非組織部門의 렌트配分方式이 勞動者間 差別과 競爭을 강화하는 형태를 취했다면 勞動組合運動이 活性化되고 勞組의 威脅效果가 강화되면서 보다 평등한 형태로 변화되고 있음을 확인할 수 있었다.

하지만 본 연구는 거시자료에 국한하여 이루어진 것이므로 일정한 한계를 가질 수 밖에 없다. 미시적 사례연구를 통해 노조의 임금평등화전략이 어떻게 구체화되고 있는지 살펴볼 필요가 있다. 나아가 우리와 임금교섭구조가 다른 산별주도하의 미국이나 유럽 노조의 임금평등화전략과 비교·분석하여, 교섭구조의 차이가 임금구조에 어떤 영향을 미치는지 심층 분석할 필요도 있을 것이다.

〈참고문헌〉

노동부, 『직종별임금실태조사테이프』, 1980, 1984, 1989

_____, 『사업체노동실태조사보고서』, 각년도

_____, 『표본사업체명단』, 각년도

_____, 『전국노동조합조직현황』, 각년도

조세통람사, 『한국표준산업분류』, 1975, 1984

한국노동조합총연맹, 『노총조직현황』, 각년도

30) 87년의 대규모 勞動爭議과정에서 勞動組合이 勤續手當의 新設, 退職金累進制의 實施 등을 요구했다는 점에 비추어 보면 勞動組合이 보다 安定的인 將來賃金を 희망하여 年功的 賃金構造를 강화시키는 정책을 취했다고 볼 수 있는 측면이 있다. 이런 점에 주목하여 조우현(1992)은 87년 대규모 勞動爭議의 가장 큰 원인은 重化學工業分野의 大企業에 근무하는 젊은 生産職勞動者의 30세이후의 將來所得에 대한 불안과 불만에 있었다고 보고 있다(조우현(1992), pp.51-52).

31) 어수봉·이태현(1992)과 정이환(1992)이 여기에 해당된다.

- 박덕제, 「한국의 연공임금에 관한 연구」, 서울대학교 대학원 경제학과 박사 학위논문, 1986
- 배무기, 「노동조합의 상대적 임금효과」, 『한국노동연구』 창간호, 한국노동연구원, 1990
- 어수봉·이태현, 「노동조합의 임금평등효과」, 『한국노동연구』 제3집, 한국노동연구원, 1992
- 정이환, 「제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계」, 서울대학교 대학원 사회학과 박사학위논문, 1992
- 정연앙, 『한국기업의 임금관리실태』, 한국노동연구원, 1992.11
- 조우현, 「산업화과정에서 나타난 노동수요특성과 임금 및 임금구조의 결정」, 이대근·박덕제·조우현·박진도, 『한국의 공업화와 노동력(Ⅱ)』, 한국경제연구원, 1991
- _____, 『노사관계개혁론』, 창작과 비평사, 1992
- Farber, H.S. & Saks, D.H., “Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics”, *Journal of Political Economy*, April 1980
- Freeman, R.B., “Unionism and Dispersion of Wage”, *Industrial and Labor Relations Review*, October 1980
- Freeman, R.B. & Medoff, J.L., *What Do Unions Do?*, Basic Books, 1984
- Gorden, D., “Capitalist Efficiency and Socialist Efficiency”, *New Left Review*, Vol.28, 1976
- Parsons, D.O., “The Distribution of Worker Rents in Union and Strategically Unorganized Workplace”, *Research in Labor Economics*, Vol.12, 1991
- 安春植, 『終身雇用制の日韓比較』, 論創社, 1982