

企業特性論 및 勞動過程論을 導入한 賃金隔差의 새로운 解釋

金 榮 仁

〈目 次〉

- | | |
|-------------------------|--|
| I. 머리말 | IV. 企業特性論 및 勞動過程論의 觀點에
立脚한 賃金隔差의 解釋 |
| II. 賃金隔差의 概念과 重要性 | V. 맺음말 |
| III. 勞動經濟學的 과정에서 본 賃金隔差 | |

I. 머리말

몇년 전까지만 해도 韓國은 대만과 더불어 所得分配가 공평한 나라의 하나로 알려져 왔다. 그러나 최근에 이르러서는 대부분의 경제전문가나 다수의 국민들이 한국경제가 해결해야 할 최우선과제로 소득분배의 개선을 열거하는 상황이 되었다.

이처럼 소득분배문제가 최근에 이르러 시급한 課題로 부각되고 있는 것은, 한국경제가 그동안 고도성장을 위해 불균형성장전략을 지속적으로 채택해 온 결과 사회계층간 · 경제부문간 · 지역간 불평등과 불균형이 과도하게 누적됨으로써 불평등에 대한 국민들의 容認度가 한계에 이르렀기 때문이다. 즉, 그동안 '成長과 效率'의 이름아래 '分配와 衡平'의 문제는 뒷전으로 밀려나기 일쑤였으며 '유인'의 이름아래 각종 불평등은 지극히 당연한 것으로 간주되었고 또 적극적으로 助長되었다. 그 결과 노동자와 자본가간은 말할 것도 없고 노동자상호간 또는 자본가상호간의 사회계층간 불평등과 이에 따른 葛藤이 지나칠 정도로 심화·누적되었다(李重熙: 7쪽).

특히, 산업별 · 지역별 · 규모별 · 직종별 · 성별 · 연령별 · 학력별 · 근속연수별 · 경력연수별 등의 각종 賃金隔差는 노동자상호간의 노동소득분배의 불평등과 위화감을 심화시켰고, 일확천금을 노리는 '한탕주의' 등을 부채질하여 왔으며, 노사분쟁을 일으키

* 啓明大學校 師範大學 商業教育科 副教授

는 원인의 하나가 되어 왔다고 생각된다. 따라서, 무엇이 임금격차를 결정하는가를 밝히는 것은 分配의 正義(distributive justice)의 관점에서나 노사분쟁의 예방차원에서나 매우 중요한 문제임에 틀림없다.

그간 우리나라에서는 이에 대한 學問的 討論의 노력이나 깊은 연구도 미흡한 채 서구의 이론들을 무비판적으로 받아들여 賃金競爭(wage competition)이나 職務競爭(job competition)의 관점에서 분석하려고 하거나, 類型別 賃金隔差의 현황이나 추세 분석에 그치는 등 다소 피상적인 연구입장을 보여왔다.

물론, 임금경쟁이론이나 직무경쟁이론이 임금격차의 원인을 일부 설명해 주고 있는 것도 사실이다. 그러나, 기업내부를 자세히 살펴보면, 기업은 주로 位階的 勞動統制를 달성하기 위하여 노동자간에 位階的 競爭(hierarchic competition) 내지 職位競爭(position competition)을 조장해 온 것으로 보여지며, 이것이 노동자의 生産的 寄與나 生的 資源의 量에 의한 격차이상의 임금격차를 가져온 주요 이유라고 생각된다. 따라서, 좀 더 현실을 잘 설명해 줄 수 있는 임금격차이론을 개발하기 위해서는 勞動市場論的 接近方法을 止揚하고, 學際的 觀點(interdisciplinary approach)에서 임금격차를 연구하는 노력이 무엇보다도 중요해지는 것이다.

II. 賃金隔差의 概念과 重要性

1. 賃金隔差의 概念

가. 이 글에서의 賃金의 概念

賃金이란 개념은 매우 다양하게 정의되고 있다. 그러나, 이 글에서 말하는 임금은

$$\begin{aligned} \text{임금} &= \text{기본급} + \text{정상근무수당} + \text{초과근무수당을 제외한} \\ &\quad \text{특별근무수당} + \text{상여금(bonus)} \\ &= \text{세금공제전 연간총임금} - \text{연간 총초과근무수당} \end{aligned}$$

을 말한다. 따라서 각종 형태의 복리후생비는 이 글에서 말하는 임금에서는 제외한다.

나. 이 글에서의 賃金隔差의 概念

임금격차란 여러 가지 의미로 쓰일 수 있다. 그러나, 이 글에서는 다음과 같이 廣의와 狹의의 두 가지 의미로 사용하고자 한다.

1) 廣의

廣의의 임금격차란 기업의 규모, 업종, 산업, 지역 등 기업의 속성이나 노동자의 性, 연령, 학력, 근속연수, 경력연수 등 노동자의 속성과는 관계없는 노동자 개개인의 賃金率(wage rate) 또는 賃金額의 差異를 말한다. 이러한 의미의 임금격차는 노동자의 생산적 기여나 생산적 자원의 양을 무시하고 모든 노동자가 똑같은 임금을 받아야만 평등하다고 보는 입장에서 출발하기 때문에, 노동자로 하여금 열심히 일하고자 하는 의욕을 줄이게 만든다,

따라서, 이러한 의미의 임금격차는 不平等度指數를 도입하여 논의하는 경우에만 사용하는 것이 좋다고 생각된다. 왜냐하면, 불평등도지수에 관한 기존의 연구는 均等한 분배가 가장 平等한 분배라는 가정을 논의의 출발점으로 삼고 있기 때문이다(李俊求 : 154 쪽).

2) 狹의

만약 노동자의 생산적 기여나 생산적 자원의 양이 동일하고 노동시장이 완전경쟁적이 라면 모든 노동자의 임금은 동일할 것이다. 그러나, 주위에서도 쉽게 볼 수 있듯이 다 같이 기업주에 의해 고용되어 일하는 노동자사이에 임금률 또는 임금액의 차이가 존재 하는데, 이것을 狹의의 임금격차라 한다. 왜냐하면, 모든 노동자는 연령, 학력, 근속연수, 경력연수, 지식 및 기술수준 등의 노동특성이 동일하지 않고, 기업의 규모, 업종, 산업, 지역, 지급능력, 전략유형 등 기업특성도 동일하지 않아서, 모든 노동자가 동일한 임금을 받을 수는 없기 때문이다.

앞에서도 살펴본 바와 같이 이 글에서의 임금격차란 불평등도지수와 관련되는 경우를 제외하고는 원칙적으로 狹의의 임금격차를 말하는데, 이것은 다시

(1) 한 기업내에서 같거나 유사한 직무를 담당하는 개인사이의 임금률 또는 임금액의 차이

(2) 서로 다른 기업간의 또는 한 기업내 서로 다른 직무들간의 임금률 또는 임금액의 차이

등 두 가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

2. 賃金隔差의 重要性

임금격차의 특성이나 변화과정에 대한 연구가 학문적·정책적 의미를 지니는 이유를 거시적 측면 및 미시적 측면으로 나누어 설명하면 다음과 같다.

가. 巨視的 側面

(1) 현대경제사회에서 가계소득의 구성상 노동소득의 비중이 크게 높아지고 있고, 취업인구중 임금소득을 주소득원으로 삼는 가계의 비중이 커짐에 따라 임금소득의 분포와 임금구조의 분석은 소득분배구조를 이해하는데 중요한 일익을 담당하게 된다(朴煥求·朴世逸: 17-18쪽).

특히, 노동자계급내부에서의 소득불평등의 원인을 규명하고 노동소득분배의 평등을 위한 정책적 시사점을 얻기 위해서는 임금격차의 특성이나 변화과정에 대한 연구가 필요하다.

(2) 임금구조 내지 체계의 분석을 통해 한 경제체두리안에서 임금체계가 인력의 형성, 배분에 대한 신호기능을 적절히 수행하여 지속적인 경제성장을 도모함에 있어 인적 자원의 원활한 공급을 유지할 수 있겠는가를 판단하는 것은 중요한 의미를 갖는다(박환구·박세일: 18쪽).

(3) 임금격차와 그 구조는 한 나라의 경제발전의 모습을 알려주는 지표의 하나가 되며, 오늘날 여러 나라의 임금체계에 대한 비교연구는 경제발전과정의 자국(imprint)을 반영하고 있는 것이다(Dunlop: 25쪽).

(4) 한 나라의 임금체계는 그 나라 산업의 비용구조를 형성함으로써 그 나라 산업구조변화에 결정적 의미를 갖는다. 따라서 산업정책의 방향설정과 관련하여 임금체계의 특성 및 변화과정을 올바르게 이해하는 것은 대단히 시급하고 중요한 과제라 하겠다(박환구·박세일: 18-19쪽).

(5) 현실의 노동시장에 존재하는 것은 단일임금률이 아니라, 수많은 상이한 임금률의 관계 또는 임금격차이다. 이러한 각종 임금격차와 그 총체로서의 임금체계는 인종과 성 기타 학력·연령 등 사회적 요인의 相違에 따르는 차별화의 지표로도 이용될 수 있다.

나. 微視的 側面

(1) 상대적 박탈감(relative deprivation)과 분배적 정의를 연구하는 사람들은 특히

職位간의 임금분포가 직무만족과 같은 태도에 중요한 영향을 미칠 뿐만 아니라, 이직률 · 파업 · 노동조합으로의 조직화와 같은 개인적 · 집합적 행동을 통합하는 현상에도 중요한 영향을 미친다는 점을 주장하여 왔다.

(2) 상대임금에 영향을 미치는 여러 가지 요인들을 찾아내는 것은 매우 중요하다. 특히 기업특성 내지 조직특성의 영향을 연구하는 것은 조직적 · 직위적 속성이 어떻게 상호작용하여 개인의 임금수준에 영향을 미치는가를 이해하는데 도움을 준다.

(3) 상대적 임금에 관한 경제이론들은 “구체적인 임금률은 기업내의 경영관리적 의사결정에 의하여 이루어진다”는(Livernash : 145쪽) 사실을 미처 깨닫지 못하였기 때문에, 이들 이론들은 임금체계를 이해하는 데는 별로 쓸모가 없었다. 따라서, 미시적 수준 즉 기업수준에서의 임금격차의 특성이나 변화과정에 대한 연구는 중요할 수밖에 없다.

Ⅲ. 勞動市場論的 觀點에서 본 賃金隔差

1. 勞動市場論的 賃金隔差理論

가. 供給側 要因을 重視하는 賃金隔差理論

1) 報償的 賃金隔差理論

임금구조론 내지 임금체계론의 시조라고 할 수 있는 A.Smith는 현실적으로 고용에 따라 금전상의 임금격차가 있는 것을 인정하면서도, 그 차이는 부분적으로 고용환경의 차이에서 비롯되는 것으로 보았다(Smith : 77쪽).

즉, Smith는 노동자들의 직업선택 및 전직이 자유롭고 더구나 노동자들이 자기의 경제적 지위를 개선하기 위하여 극대화원리에 따라서 행동하며, 또 경쟁을 제한하는 정부의 정책이 없는 사회에서는, 상이한 각 직종 내지 직업의 유리한 점과 불리한 점을 모두 고려한 노동자들의 순이익(net advantage)은 전체적으로 보아 한 사회의 여러 가지 代替的인 직업사이에 균등하게 된다고 생각하였다. 즉, 직종들중에는 어떤 직종의 일이 다른 직종의 일보다도 더욱 고되든지, 더욱 불쾌하거나 위험하든지, 사회적으로 더욱 위신이나 명성이 낮아든지 또는 더욱 많은 훈련을 필요로 한다든지 할 수가 있는데, 이러한

직종이나 직업에 대해서는 적절한 노동공급을 획득하기 위하여 이러한 여러 가지 불이익을 보상 내지 相殺할 수 있을 정도의 높은 임금이 지급되어야 한다는 것이다.

이와 같이, 다른 직종과 균형을 맞추기 위하여 어떤 직종에 존재하는 불리한 성격 또는 추가적인 부담 등에 대하여 보상에 줌으로써 발생하는 임금격차를 보상적 임금격차(compensating wage differentials) 또는 均等化 賃金隔差(equalizing wage differentials)라고 한다.

2) 非競爭集團理論

보상적 임금격차이론은, 모든 임금수입자들이 어떤 직종에 들어갈 수 있는 기회는 동일하다는 것을 가정하고 있다. 그러나 이러한 인위적인 가정은 사실과 거리가 멀다. 일단 임금격차가 생기면 직업을 위한 교육훈련비용을 개별 임금수입자들이 부담해야 하는 경우의 임금격차는 보상적 임금격차이상으로 직종간에 영속화하는 경향이 있는데, 이러한 사실은 일찌기 Mill에 의하여 관찰되었다(Mill : 369-77쪽).

Mill에 의하면 정말 힘들고 불쾌한 노동은 비참한 빈곤(squalid poverty)이나 기술과 교육의 부족으로 인하여 다른 고용기회에서 제외되어 선택의 여지가 없는 사람들에게 의해 수행되기 때문에, 거의 변함없이 가장 낮은 임금이 지급된다는 것이다. 이와 같은 요인외에, 자연적이거나 인위적인 독점 역시 임금의 불평등이 순이익을 균등화시켜 준다는 Smith이론의 현실적 타당성을 줄어들게 만든다.

이러한 노동시장의 階層性 또는 비경쟁성은 Cairnes에 의하여 비경쟁적 산업집단(non-competing industrial group)이라고 불리워졌다(Cairnes : 73쪽). 그에 의하면 순이익의 균등화는 노동특성 혹은 자격이 동일한 집단내부의 경우에는 타당하지만, 상이한 집단과 집단간에는 (1) 다른 직종의 유리성에 대한 지식과 정보의 부족 (2) 그와 같은 직무를 담당할 능력의 부족 (3) 그와 같은 직종에 진입하기 위하여 필요한 移住·직장탐색·교육훈련 등 비용의 존재 (4) 기타 천부적 능력의 부족 등의 요인들에 의하여 이동이 제한되기 때문에 순이익의 균등화가 실현되지 않는다. 이와 같은 경제적·사회적 장벽으로 인하여 직업선택의 자유가 제한되며, 따라서 노동자사이의 경쟁력도 일정한 직업의 범위내에서 제한되고 있어 상이한 직종의 노동자집단간에는 비경쟁관계가 발생하게 된다(Cairnes : 64-68쪽).

3) 人的資本理論

이 이론은 임금격차의 원인을 주로 교육과 훈련에 지출된 비용의 차이, 즉 인적투자의 차이에서 구하는 것으로서, 인적자본에 대한 투자량의 차이는 노동생산성의 차이를 발생시키고, 이것은 다시 임금격차를 야기시킨다는 것이다.

초기의 인적자본이론 즉 학교교육투자모형(schooling model)에서는 인적자본투자에 대한 비용과 수익분석을 통하여 인적자본투자량과 근로소득과의 사이에 높은 正의 상관관계가 있음을 보여줌으로써 근로소득격차를 인적자본투자량의 차이로 설명하고자 하였다.

그러나, 이 이론이 현실적 제약을 무시하고 있다는 비판을 받게 되자, 후기의 인적자본론자들은 초기의 가정가운데 균등한 천부적 능력과 기회균등이라는 두 가지 가정을 완화하고 職場內訓練(on the job training) · 경험 · 기타 지식 등 학교졸업후의 투자를 근로소득모형(the earnings model)에 도입하였을 뿐만 아니라 인적자본에 대한 計測도 훈련기간이 아닌 투자액으로 함으로써 보다 폭넓은 논의를 전개할 수 있었다(Becker : 15-56쪽, 147-90 쪽 : Mincer, 1970 : 1-26쪽).

특히 Becker는 임금격차의 원인을 인적자본투자에 대한 수요곡선과 인적자본투자의 공급곡선이 개인에 따라 상이하다는 데에서 찾고 있다. 그 결과 개인마다 인적자본투자량이 서로 다르게 되고, 그에 따라 생산성의 차이가 발생하여 임금격차현상이 나타나게 된다(이효수, 1980 : 77-78쪽). 즉, 인적자본이론에 의하면 인적자본량에 따라 기업가가 노동자를 차별하고 그에 따른 임금격차가 발생한다 해도, 그것은 어디까지나 생산성 격차에 기인한 것이다.

나. 需要側 要因을 重視하는 賃金隔差理論

1) 職務競爭理論

경쟁적 노동시장론자들은 노동시장에서 노동자들이 경쟁대상으로 삼고 있는 것은 임금이라고 가정하는 전통적인 임금경쟁이론을 주장하였다. 그러나, 노동시장은 기본적으로 직무시장의 성격을 가지며, 각 개인은 임금이 아니라 就業機會 즉 직무를 기초로 다른 사람과 경쟁한다는 견해를 Thurow가 전개하였는데, 이것이 바로 임금경쟁이론에 대응하는 직무경쟁이론(job competition theory)이다.

이 이론에 의하면 노동시장에서 노동자들이 취급할 수 있는 직무의 수와 형태는 기술

적으로 미리 결정되어 있으며, 실제로 충원되는 직무의 수와 형태도 노동자들의 기술 내지 숙련 즉 인적자본량이나 그들이 요구하는 임금수준 등과 관계없이 결정된다는 것이다(Cain, 1976 : 1221-22쪽). 따라서 임금도 경직적일 수밖에 없으며, 이처럼 경직적인 임금률에 대하여 노동자들이 줄을 서서 기다리는 상태가 바로 노동공급의 현상이라고 한다.

한편, 기업주들은 그들 입장에서 훈련비용을 최소화하기 위하여 훈련가능성(trainability)과 適應可能性(adaptability)이 높은 노동자를 선별하여 채용하여야 하는데(Thurow : 88-91쪽), 그들은 노동자의 훈련가능성과 적응가능성에 대한 직접적인 정보를 가지고 있지 않기 때문에 자연히 간접적인 방법으로 개인적 특성을 고려할 수밖에 없다. 이러한 경우 상당한 정도로 기업주의 주관적 평가나 자의성이 개재될 수밖에 없기 때문에 기업주는 노동자채용서열에 심대한 영향을 미친다고 볼 수 있다.

Thurow는 임금격차를 準據集團(reference groups)이나 賃金等高線(wage contours)의 존재에 대한 노동자들의 암묵적 용인으로 설명함으로써 임금결정에 있어 사회적·제도적·심리적 요인을 중요시하고 있다.

2) 內部勞動市場理論

Doeringer와 Piore는 Dunlop, Kerr 등의 영향을 받아 내부노동시장의 중요성과, 노동시장분석에 독점자본주의적 속성을 배제해서는 안 된다는 점을 강하게 인식하였다.

내부노동시장(internal labor market)이란 제조업의 공장 또는 사업장과 같이 외부 노동시장과는 단절된 채 그 안에서 임금·상여금·퇴직금·부가급여 등 노동의 가격 결정과 직무배치·전환, 현장훈련 및 승진 등이 일련의 관리적인 규칙과 절차에 의해서 결정되는 기업내부의 구조화된 고용관계 내지 관리단위를 말한다. 이처럼 내부노동시장이란 개념은 기업내부에 있어서 직무간 이동·승진·降等·일시해고 등이 행하여지는 경우를 지적하고 있다. 바꾸어 말하면 공장이나 사업장내부에 있어서는 노동자가 이동할 수 있는 범위가 있고, 그것은 내부의 職務群(clusters of job)과 관련되어 있다. 그러므로, 내부노동시장은 바깥의 외부노동시장과 엄격히 구분되며, 외부노동시장과의 통로는 신규채용자에 대한 入職門(ports of entry)과 離職門만으로 연결된다.

Doeringer와 Piore는 내부노동시장의 형성에 필요한 요인으로서 숙련의 특수성(skill

specificity) · 직장내훈련 · 慣行(custom) 등을 들고 있으며(Doeringer and Piore : 13-27쪽), 또한 내부노동시장이 형성 · 유지되기 위한 세 가지 충분조건을 제시하고 있다(Doeringer and Piore : 27-32쪽).

3) 二重勞動市場理論

Piore, Doeringer, Harrison 등은 내부노동시장이론의 한계점을 극복하고 저임금노동시장을 분석하기 위하여 이중노동시장이론을 전개하였는데, 그들은 노동시장이 1차노동시장과 2차노동시장으로 분단되어 있다고 보았다(Doeringer and Piore : 163-83쪽 ; Piore : 125-50쪽).

1차노동시장은 주로 내부시장을 중심으로 형성되어 있으며, 이 시장내의 직무들은 상대적으로 고임금 · 양호한 근로조건 · 고용의 안정성 · 승진의 기회 · 공평성 그리고 적절하고 합리적인 인사관리 등이 보장될 뿐만 아니라 승진 · 보수 · 책임 · 권한 · 지위 등이 경력과 더불어 향상된다. 이에 비해 2차노동시장내의 직무들은 저임금 · 저수준의 부가급여 · 열악한 근로조건 · 높은 노동이동 · 승진기회의 결여 · 자의적인 감독 등을 그 특징으로 한다(Doeringer and Piore ; Edwards, 1975 : 16-21쪽 ; Piore : 126-34쪽).

이처럼 양노동시장내의 직무간에 차이가 있는 것처럼 양노동시장에 속하는 노동자들사이에도 차이가 있다. 우수성때문이면 행운에 의해서든 아니면 나이나 학력에 의해서든간에, 1차노동시장에서 고용의 기회를 획득한 노동자는 기업이 제공하는 직장내훈련과 교육을 받아 질적인 면에서 우수한 效率的 노동자로 전환된다. 따라서 노동자는 높은 임금, 가파른 연령-소득곡선을 가지고, 승진과 고용의 안정성을 누리며, 낮은 이직성향을 보이고 노동자 스스로 적극적으로 노력하는 취향 · 선호도 및 자세를 가지게 된다. 이렇게 하여 외관상으로는 동질적인 노동자라고 하더라도 1차노동시장에 고용된 노동자는 2차노동시장에 고용된 노동자와는 질적으로 다른 노동자가 되며, 여타의 노동자와는 비경쟁적인 관계에 있는 집단이 된다.

그러나, 2차노동시장에서는 저임금, 인적자본축적기회의 결여때문에 비록 괜찮은 노동자라고 하더라도 시간이 지남에 따라 질이 낮은 노동자로 전락된다. 이 시장에서는 나쁜 직장 · 나쁜 직무로 해서 교육이나 경험에 대한 수익률이 낮고, 그 결과 노동자의 생산의욕이 낮고 기업이 요구하는 사교성 · 복종 · 규율 등이 결여된 취향 · 선호도 및 자세를 가지게 되어 낮은 임금을 지급하는 직장에 갇혀 버리게 된다(Doeringer and Piore : 64-113쪽).

4) 急進派理論

Edwards, Reich, Gordon 등은 노동시장분단화의 역사적 배경과 자본가와 노동자와의 계급대립을 강조하여, 자본주의적 생산관계하에서 자본가계급이 노동자계급을 분할지배하기 위한 전략으로서의 노동시장의 의도적 분단화와 제도적 힘을 특히 강조하는 급진파이론(radical theory)을 주장하고 있다.

산업자본주의의 초기와는 달리 독점자본주의로 넘어오면서 노동력의 동질화현상이 나타나고 이에 따른 노동자계급의식의 발전으로 자본가들은 위협을 느끼고 노동력을 지배할 필요성을 느끼게 되었다. 그리하여 독점자본주의하의 기업들은 노동자계급의식의 발전을 저해하고 생산과정에 대한 그들의 통제력을 유지하기 위하여 기능서열에서 유리된 직무서열에 따른 직장질서를 형성하고 직무의 세분화·연공제·성과급·인사고과(근무평정)·기업내훈련·내부승진제·근속의 장기화·복지정책의 강화·性的差別·육체노동과 정신노동의 분리·사무직과 생산직의 분리 등을 통하여 노동력의 안정적 확보와 능률적 조달을 도모하면서 노동시장을 의도적으로階層化·分斷化·差別化하였다(Gordon et al; Reich et al, 359-65쪽; Stone, 41-54쪽). 이처럼 자본은 노동의 代替性的의 진전에 따른 노동시장의 기술적 통일과 그와 같이 기술적으로 통일된 노동시장의 차별화에 의한 분단, 이 양자로부터 노동력에 대한 수요독점력을 강화시키는 것이다.

그리하여 독점적 기업은 노동시장에서의 유리한 지위를 이용하여 여성노동자나 과잉안구층을 차별화함으로써 전반적으로 저임금으로 노동력을 조달하고, 한편으로는 독점이윤을 배경으로 노동자의 일부에게 상대적으로 높은 임금률과 근로조건을 제공하여 우수한 노동력을 독점한다(小川 登: 60-62쪽).

2. 規模 및 勞動組合과 賃金隔差

가. 規模와 賃金隔差

현실적으로 대기업과 소기업 또는 대기업과 중소기업간에 상당히 큰 임금격차가 존재하는 것을 발견하게 된다. 대기업에는 중소기업보다 종신고용제나 연공임금제적인 관행이 더욱 발전되어 있으므로, 중소기업보다 높은 임금을 지급하는 것은 흔히 볼 수 있는 일이다(裒茂基: 237쪽).

이러한 기업규모별 임금격차의 원인을 찾아내기 위한 연구들 중 주요한 것을 설명하면 다음과 같다.

첫째, 기업규모별 임금격차의 원인에 대한 경쟁이론으로부터의 하나의 가능한 설명은 노동자의 질적 차이를 강조하는 異質勞動力假說이다. 이 가설에 따르면 기업규모별 임금격차를 관찰할 때 개별노동자의 질적 차이까지 완전히 동일한 조건으로 통제하기란 불가능하며, 대기업일수록 우수노동력을 우선적으로 확보할 수 있는 고용관행이 엄연히 존재하므로, 기업규모별 임금격차는 노동력의 질적 차이를 반영하는 것이 된다(裊茂基 : 238쪽).

둘째, 주로 이중노동시장론자들에 의하여 제시된 資本集中假說인데, 이것은 대기업과 중소기업간에 임금격차가 발생하는 원인을 資本集中度의 차이에서 구하고 있다. 즉, 중소기업이 낮은 자본장비율·낮은 생산성·높은 노동분배율 등의 결과로 상대적 저임금이라는 일종의 누적적 악순환을 겪는 데 비하여, 대기업은 중소기업에 비하여 자본집중도와 노동자 1인당 노동장비율이 높기 때문에 부가가치생산성이 높고, 따라서 이러한 부가가치생산성에 대응하여 대기업의 임금은 상대적으로 중소기업의 임금보다 높아질 수 있다는 것이다(篠原三代平, 裊茂基에서 再引用 : 237쪽).

세째, 주로 기업의 제품판매과정상 시장에서 독과점력을 행사할 수 있느냐의 문제와 관련시켜 설명하는 생산물시장구조가설이다. 이 설명에 따르면 대기업은 중소기업에 비하여 시장점유율이 높아서 초과이윤을 획득하며, 이 초과이윤의 일부를 노동자에게 배당하기 때문에, 기업규모에 따라 임금격차가 발생하게 된다.

네째, 어떤 기업주가 노동자에게 시장임금 이상의 높은 임금을 지급함으로써 노동생산성의 향상을 꾀한다는 효율임금이론을 들 수 있다. 전통적인 신고전학파에 따르면, 기술적으로 정하여지는 노동자의 생산성과 시장임금이 일치하도록 기업주가 노동수요를 결정하지만, 효율임금이론에 의하면 생산성은 기술적인 外生變因이 아니라 노동자에게 지급된 임금의 함수, 즉

$$\text{生産性} = f(\text{賃金})$$

이다. 따라서 시장임금보다 높은 임금을 지급하는 기업의 노동자는 직무태만의 감소·이직률의 감소·지원자의 질의 향상·충성심 및 귀속감의 증대 등의 이유때문에 다른 기업의 유사한 노동자보다 생산성이 높아지게 된다.

이와 같은 效率賃金政策에 대한 유인은 일반적으로 중소기업보다는 대기업에 더 많

으며, 이 때문에 기업규모에 따라서 그리고 유사한 노동자사이에 임금격차가 발생하게 된다(Yellen : 200-205쪽).

나. 勞動組合과 賃金隔差

한 집단은 노동조합이 조직되어 있고 다른 집단은 노동조합이 없다는 점을 제외하고는 질적으로 동일한 두 집단의 노동자들이 있을 때, 노동조합이 조직된 집단의 노동자들의 임금이 노동조합이 없는 집단의 노동자들의 임금보다 높은가, 또 높다면 어느 정도 높은가하는 문제는 오랫동안 많은 연구자의 관심의 대상이 되어 왔다.

그러나, 이 문제는 노동조합이 임금인상을 획득하는 과정 즉 생산성향상여부에 따라 살펴보아야 한다. 먼저, 생산성향상을 수반하는 임금인상의 경우에는 노동수요곡선이 右上方으로 이동하게 되고 노조부문의 임금인상과 고용증대 등이 이루어지게 되어, 노조부문과 비노조부문의 임금격차가 커진다(朴世逸 : 308쪽).

한편, 노조조직이 생산성향상을 수반하지 않으면서 임금인상을 할 때 비조직부문에 어떠한 영향을 미치는가 하는 것에 대해서는 移轉效果(spillover effect) · 威脅效果(threat effect) · 待機失業效果(wait unemployment effect) 등을 이용하여 설명하려 하고 있으며, 이에 따라 노동조합이 조직되어 있는 부문과 노동조합이 조직되어 있지 않는 부문간의 임금격차는 커지거나 오히려 작아지거나 할 수 있다.

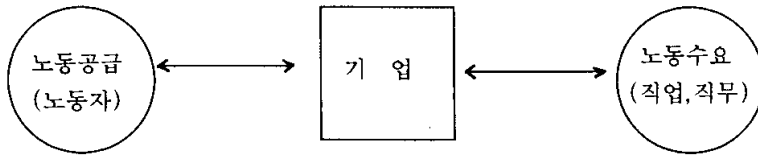
IV. 企業特性論 및 勞動過程論的 觀點에 立脚한 賃金隔差의 解釋

1. 새로운 視角의 必要性

경쟁적 노동시장론자들은 몇 가지 비현실적 가정하에서 또 상대적으로 巨視的인 接近을 하여 왔기 때문에 각종 형태의 임금격차를 인정하지 않고 있으나, 그러한 한계성을 어느 정도라도 극복하기 위하여 지금까지 살펴본 바와 같이 노동의 공급과 수요의 각 측면을 중시하는 여러 가지 임금격차이론이 나타나게 되었다.

물론 이들 여러 가지 임금격차이론이 현실적으로 다양하게 발생하고 있는 임금격차의 원인을 설명하는데 어느 정도 기여한 것도 사실이지만, 실제적인 임금결정이 <그림 1>에서 보는 것처럼 기업의 媒介 내지 介入으로 이루어진다는 점을 제대로 이해할 때 좀 더 설명력이 높은 임금격차이론의 전개가 가능할 것이다.

<그림 1> 노동의 수급에 미치는 기업의 영향



따라서, 앞에서 논의한 여러 이론들과 부분적으로 중복되는 면도 있으나, 기업특성론 및 노동과정론적 관점에 입각한 임금격차의 해석에 대하여 살펴보고자 한다

2. 企業特性論的 觀點에 立脚한 賃金隔差의 解釋

조직이론이나 조직행동론에서는 임금격차문제를 직접적으로 명확하게 다루지는 않고 있는 실정이다. 그러나, 임금을 성과와 결부시킬 것인지 등의 문제는 임금격차문제와 밀접한 관계에 놓여 있는바, 특히 조직분위기·기술·조직구조·전략유형 등 기업 내지 조직특성들은 임금을 성과와 결부시켜야 하는지의 여부 및 임금과 성과를 연결시키는 방법 등에 강력한 영향을 미치게 될 것이므로(金南炫:385쪽), 이 요인들에 대하여 간략하게 살펴보고자 한다.

가. 組織霧圍氣

어떤 조직에 있어서의 임금시스템은 무엇보다도 그 조직의 인간관계적인 풍토에 적합하지 않으면 안 된다. 임금관리의 일반원칙을 설명하는 것도 의미가 없는 것은 아니지만, 그 구체적인 임금관리의 절차는 그 특정조직내에 존재하는 제조건에 적합하지 않으면 안 된다.

예를 들어, 전제적·독재적인 방식으로 운영되고 있는 조직의 경우라고 하더라도 장

려급(incentive pay)이 보다 객관적인 근거에 기초하고 있을수록 성공의 가능성이 그만큼 더 높아진다는 것이다. 예를 들면 임금을 生産高·利益率 또는 賣上高 등과 같은 객관적이고 엄격한 기준(hard criteria)과 결부시키고 있어서 최소한도의 신뢰수준으로도 족한 임금제도는, 목표의 공동결정이나 객관성이 덜한 軟性基準(soft criteria)에 의존하고 있는 방식보다, 전통적인 조직에서 성공할 확률이 더 높다는 것이다.

이상에서 보는 것처럼, 조직이 채택·활용할 수 있는 임금제도의 유형에 영향을 미치는 요인들 중의 하나는 그 조직내의 인간관계적인 풍토 혹은 관리유형이라는 것이 주장되고 있다(金南炫 : 385-88쪽).

나. 技術

임금관리를 잘 하기 위해서는 생산되고 있는 제품의 종류도 고려에 넣어야 한다. 그것은 조직이 기술시스템을 중심으로 조직화되는 방법에 영향을 미치고 그것은 이어서 각기 다른 임금제도의 적절성에 영향을 미치기 때문이다.

예를 들어, 성과급(장려급)은 아마 단위소량생산기술(unit production)이나 대량생산기술(mass production)을 사용하고 있는 공장에는 적용이 가능하지만, 연속공정생산기술(process production)을 채용하고 있는 공장에서는 거의 의미가 없을 것이다. 공장전체에 걸친 상여급제는 많은 연속공정생산기술을 채택하고 있는 공장에서는 잘 적합될 수 있다고 생각되지만, 대부분의 단위소량생산 및 대량생산기술의 공장에는 적합치 않다고 생각된다. 이같은 차이가 생기는 이유는 연속공정생산에서는 개인별 공헌도를 확인하기가 곤란하기 때문이다.

요컨대 조직이 생산하고 있는 제품의 종류는 조직의 기술과 생산방식에 영향을 미친다. 그런데 이 생산방식은 개인별 성과의 확인가능성 및 측정가능성의 정도를 다르게 만들고, 또 생산방식은 조직구성원들간의 협력의 필요정도를 다르게 한다. 이 때문에 생산하는 제품의 종류가 다른 조직들은 다른 점에 있어서는 비록 유사할지라도 각기 다른 임금시스템을 필요로 하는 것이다. 예를 들어, 집단별 임금시스템은 협력을 가져오기 때문에 협력이 중요하고 개인별 성과의 측정이 곤란한 “연속공정생산기술을 채택하고 있는 공장”에서는 집단별 임금시스템이 의미를 가질 것이다(金南炫 : 388-89쪽).

다. 組織構造

조직분위기와 기술적 요인이외에도 조직구조상의 특성들이 그 조직의 임금시스템에

영향을 미친다. 앞에서 논의한 조직의 규모는 결정적인 변인이며, 또 하나의 변인은 集權化의 程度이다.

소규모조직은 대규모조직에서는 불가능한 일을 할 수 있는 것이다. 예를 들어 소규모 조직에서는 조직전체의 성과에 근거한 장려급 및 상여제도를 실시할 수 있는 것이다. 그러나 대규모조직에서는 이같이 되지는 않을 것이며, 획일적인 정책의 표명, 체계적인 임금 및 체계적인 평가시스템 등이 보다 더 유효할 것이다.

또한, 分權化-集權化의 정도는 그것이 활용되는 성과기준의 종류에 영향을 미치기 때문에 임금관리와 관련성이 있다. 예를 들어 집권화된 조직에서는 하위부문이나 특정 공장의 업적은 분권화된 책임분산방식의 회계시스템이 활용되지 않는 한 측정곤란한 경우가 많고, 비록 각 개별공장의 성과가 측정가능하다고 해도 그것은 임금산정의 기준으로서는 적당한 것이 못되는 경우가 많다. 왜냐하면 그 공장의 노동자들은 대부분의 경우 그 공장의 통제하에 있지 않기 때문이다. 그러나 집권화되어 있는 조직과 비교하여 분권화된 조직은 임금관리상 선택의 여지가 많다. 분권화된 조직은 全工場別·下位單位別 임금제도를 보다 용이하게 실시할 수가 있으며, 더 나아가서 조직내의 부서마다 각기 달리 실시되고 있는 임금관행에도 耐性을 가지고 보다 용이하게 버티어 갈 수 있는 것이다 (金南炫: 389-90쪽).

라. 戰略類型

환경의 위협이나 기회에 대해서 기업이 나타내는 반응의 패턴 즉 전략유형은 복잡하고 다양해서 단순히 몇 가지의 유형으로 구분짓기에는 무리가 따르지 않을 수 없다. 그럼에도 불구하고 Miles와 Snow가 분류한 전략유형은 단순하면서도 기존의 유형을 잘 포괄하고 있고 또 그 분류의 타당성이 널리 인정되고 있는바, 이들의 분류를 기반으로 하여 전략유형을 서술하고 임금격차와의 관련을 살펴보기로 하겠다.

Miles와 Snow에 의하면, 환경에 적응함에 있어서 조직은 일관성있고 안정된 적응 유형으로서 방어형(defender)·공격형(prospector)·분석형(analyzer)의 세 가지 형태를 나타낸다고 하였는데, 이러한 조직의 전략유형과 이에 따른 인적자원관리활동 간의 관계를 요약하면 <표 1>과 같다.

〈표 1〉 전략유형과 인적자원관리활동간의 관계

전략유형 인적자원관리활동	방어형	공격형	분석형
기본적 역할 인적자원계획 모집.선발.배치	유지 공식적 : 광범함 내부양성(make)	기업가적 비공식적 : 제한적임 외부영입(buy)	조정 공식적 : 광범함 내부양성 혹은 외부영입
훈련과 개발	기능형성(skill building)	기능확인(skill identification)과 응용	기능형성과 응용
보 상	내부적 임금관계 : 내부적 형평성 (equity)	외부적 임금관계 : 외부적 경쟁성 (competitiveness)	내부적 일치성과 외부적 경쟁성의 혼합
인사고과	과거지향적 : 훈련의 필 요성에 초점, 개인/ 집단의 성과	결과지향적 : 충원의 필 요성에 초점, 부문/ 기업의 성과	대부분 과정지향적 : 훈 련과 충원의 필요성, 개인 / 집단 / 부문의 성과

자료원 : Raymond E. Miles and Charles C. Snow, Organizational Strategy, Structure, and Process (New York:McGraw-Hill, Inc., 1978).

〈표 1〉의 보상과 인사고과 등에서 보듯이 조직의 전략유형에 따라 여러 가지 임금격차가 발생할 수 있게 되며, 지금까지 인사관리 특히 임금관리에서 논의되어 온 임금체계의 결정요인이나 임금체계의 종류를 이러한 맥락에서 이해할 수도 있다.

3. 勞動過程論的 觀點에 立脚한 賃金隔差의 解釋

가. 勞動過程論과 그 位相

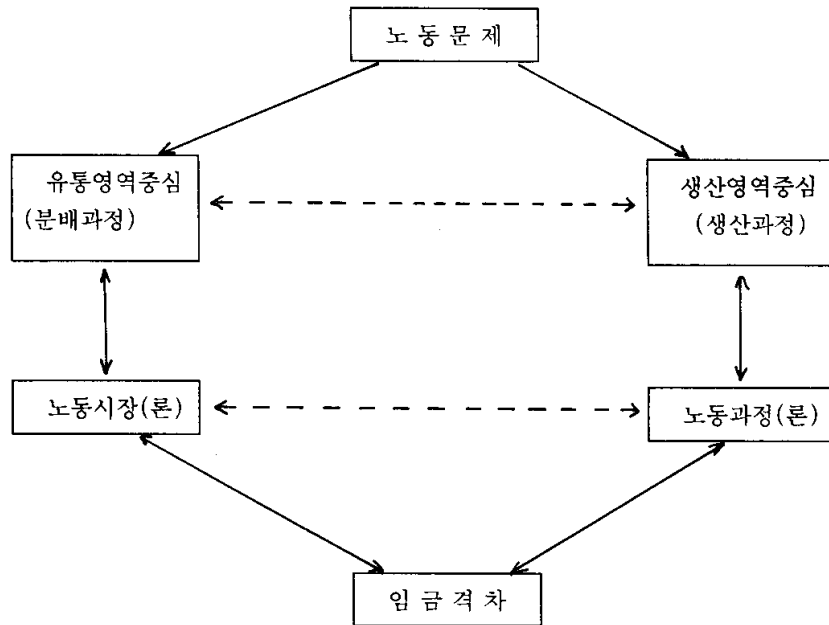
현실을 좀 더 잘 설명해 줄 수 있는 임금격차이론이나 임금격차모형을 개발하려면, 좀 더 새로운 관점 내지 시각이 필요하게 된다.

종래의 노동문제에 대한 논의의 중심은 주로 유통영역 즉 분배과정에 놓여 있었으며, 이러한 시각에서 발전되어 온 분야가 바로 노동시장론이다.

한편, 노동문제는 생산영역 즉 생산과정을 중심으로 고찰할 수도 있는데, 이러한 시

각에서 발전되어 온 분야가 바로 노동과정론이다.

〈그림 2〉 임금격차의 관점에서 본 노동문제의 양면성



노동과정(labor process)이란 자연의 다양한 구성요소와 인간사이에 일어나는 상호 작용인데, 노동과정의 3요소로서는 (1)노동을 지향하는 인간의 목적적 행위 (2)자연물 혹은 원료의 형태를 지니는 노동대상 (3)주로 연장과 복잡한 기술로서 나타나는 노동 도구 등을 들고 있다(심윤종, 김문조 : 39-40쪽).

다시 말해, 〈그림 2〉에서 보듯이 임금격차는 노동시장과 노동과정이라는 두 가지 측면과 동시에 관련되어 있음에도 불구하고, 종래의 연구는 거의 노동시장의 관점에 국한된 채 이루어져 왔으므로, 이러한 편향성을 시정하고 보다 폭넓은 시각을 가지기 위해서는 노동과정론을 도입할 필요성이 있다고 하겠다.

나. 勞動過程의 本質的 特性과 賃金隔差

전형적인 자본주의적 노동과정의 조직화의 본질적인 특성에 대한 가장 유력한 진술

가운데 하나는 브라이튼 노동과정그룹(Brighton Labour Process Group : BLPG)에 의해 이루어졌는데, 이들은 정신노동과 육체노동의 분리, 위계적 노동통제, 그리고 노동의 분절화(내지 단편화)와 탈숙련화라는 세 가지 내재적 법칙을 지적하고 있다(허석렬 : 96쪽). 아래에서는 이들을 중심으로 노동과정론적 관점에서 임금격차를 보는 문제에 대하여 논의하고자 한다.

1) 精神勞動 및 肉體勞動의 分離와 賃金隔差

모든 인간의 노동은 정신과 육체 양자를 내포하고 있다. 육체노동도 인지와 사고를 내포하고 있으며, 이와 마찬가지로 모든 정신적 노동도 많은 경우에 육체적 활동을 내포하고 있다(허석렬 : 97쪽).

그럼에도 불구하고, 자본주의적 노동과정의 내재적 경향중의 하나는 정신노동과 육체노동의 분리이다. 즉 생산을 설계·고안·기획하는 構想(conception)은 육체노동으로부터 분리되어 자본의 배타적인 기능으로 독점되며, 육체노동자는 자본에 의해 미리 행해진 구상에 따라 오로지 그것을 實行(execution)할 뿐이다. 이처럼, 정신노동과 육체노동의 분리에 의해 물질적 생산과정에서 노동자가 가지는 지식·숙련 등 정신적 능력들이 노동자로부터 박탈되고, 그것이 자본에 의해 노동자들을 지배하는 권력으로서 독점되어, 이 두 가지가 대립되는 현상이 나타난다.

정신노동과 육체노동의 분리에 따라 자본이 독점하는 정신노동기능 혹은 구상을 대행할 새로운 부류의 임금노동자 즉 관리직·전문직·기술직·사무직 등이 출현하게 된다. 이처럼 자본의 의도적 개입에 의하여 관리직·전문직·기술직·사무직 등과 생산직사이의 임금격차가 생산적 기여 또는 생산적 자원의 양의 차이 이상으로 더 커지게 된 것이다.

2) 勞動의 分節化/脫熟練化와 賃金隔差

자본은 계산가능하고 표준화가 가능한 절차대로 노동이 機能하도록 하는 것에 목적을 두어야 하기 때문에, 이러한 노동은 최대속력과 최소의 '노동간격'(porosity)으로 수행되어야 하기 때문에, 그리고 자본은 자본을 값싸고 쉽게 대체할 수 있는 노동을 원하기 때문에 탈숙련화는 자본주의적 노동과정에서 내재적인 것이다.

초기의 가내공업제나 공장제수공업으로부터 18C 후반이후의 공장제기계공업으로의 이행은 결과적으로 대부분의 직무를 표준화, 정형화시켰다. 직무의 표준화·정형화는

가내공업제나 공장제수공업하에서의 숙련, 즉 이른바 숙련노동자의 수공업적 숙련 (craft skill)을 해체하여 동질적인 반숙련노동자로 전화시킨다. 다시 말해 기계제생산 하에서의 자본주의적 분업에서 숙련은 노동자로부터 기계장치로 이전되고 노동과정의 모든 단계가 가능한 한 특수한 지식 및 훈련으로부터 분리되고 단순노동으로 전화되는 것이다.

그리하여, 노동의 분절화/탈숙련화는 숙련노동자와 반숙련노동자간의 임금격차를 더 좁히는 방향으로 영향을 미친 것으로 보인다.

3) 位階的 勞動統制와 賃金隔差

노동력이 상품화되어 있는 자본주의사회에서는 잉여노동의 착취가 직접적 생산과정에서의 자본의 노동통제에 의하여 이루어진다. 자본가가 구입하는 노동력은 어디까지나 가치를 창출할 수 있는 잠재적 능력이며 그것으로부터 나올 수 있는 노동량의 크기는 불확정적이다. 자본가는 노동자의 노동력으로부터 필요노동 이상의 노동 즉 잉여노동을 유도해야만 잉여가치를 생산할 수 있다. 따라서 최대한의 잉여가치생산을 규정적 동기로 하는 자본주의적 생산에 있어서 직접적 생산과정에서의 자본가의 노동통제 즉 노동과정에 대한 통제는 절대 필수불가결한 것이다(Braverman : 54-58쪽 ; Edwards, 1979 : 12-17쪽).

경쟁자본주의단계의 위계적 노동통제는 직접통제로서의 기업가적 통제와 내부하청 제도하의 간접통제의 두 가지 유형으로 크게 나눌 수 있었다. 그러나, 독점자본주의단계에 이르게 되면 기술적 통제 및 관료제통제 등을 통한 구조화·제도화된 위계적 노동통제형태가 등장하게 된다.

임금격차문제와 관련하여 볼 때, 대기업들은 관리직·사무직 등을 통해 위계적으로 노동을 통제하는 방식을 택하였으며, 위계적 통제에 순응하도록 하면서 또한 위계적 노동통제에 대한 보상으로 높은 프리미엄을 지급하였다. 그 결과, 사무직·관리직과 생산직간에 큰 임금격차가 발생하게 되었으며, 사무직·관리직간에도 임금격차가 발생하게 되었다.

4. 不平等度指數의 導入

경제학자들을 중심으로, 한 국가내에서 소득분배가 얼마나 평등하게 되어 있는지 혹

은 불평등하게 되어 있는지에 대한 구체적인 판단을 가능하게 하는 방법에 관해서 많은 관심을 기울여 왔다. 특히 가장 이상적인 상황은 '불평등도의 지수'(inequality index)라고 불리는 하나의 숫자로서 분배상태에 대한 정보를 응집시켜 표현할 수 있는 상황이다.

그러나 임금격차문제에 관한 한, 단편적인 지수비교나 임금액범주별 노동자의 수나 그 구성비율 등을 비교하는, 비교적 간단한 방법을 이용한 연구에 국한되어 왔던 것이 사실이다. 따라서, 임금격차의 연구에 기업을 분석단위로 한 불평등도지수분석이라는 새로운 관점을 도입함으로써 기업간에 불평등도를 비교하고 분석하는데 유용한 정보를 제공함은 물론, 이론의 발전에 기여할 수 있을 것이라고 생각된다.

V. 맺음말

지금까지 임금격차이론의 주류는 주로 노동시장론적 측면에서 단순히 전통적인 경쟁적 노동시장이론을 보완하는 구조적·단층적·다원적 노동시장이론으로 연구되고 있는 추세에 있다.

본 연구에서도 전통적인 경쟁적 노동시장이론에서 나온 임금격차이론이 아니라 비경쟁적 노동시장이론으로부터 나온 여러 가지 임금격차이론을 중심으로 논의를 전개하였지만, 그것도 노동공급측면이 아니라 노동수요측면에 초점을 맞추어 임금격차문제를 논의하였다.

그러나 이러한 노동시장론적 연구는 주로 거시적 분석수준을 택하여 연구를 진행하여 왔기 때문에, 임금격차를 연구하는데 있어서 포괄적 측면이나 통합적 측면이 부족했던 것이 사실이다.

그리하여, 본 연구에서는 임금격차문제에 있어서의 거시적 편향성을 시정하고, 포괄적·통합적인 연구를 위한 노력의 일환으로 노동력을 제공하고 반대급부로 임금을 받는 노동자를 분석하는 것뿐만 아니라 노동수요자로서의 기업특성을 부각시키기 위해 기업수준에 초점을 맞추면서 기업특성론과 노동과정 내지 노동통제적 관점에 입각하여 임금격차를 연구하게 되었다.

따라서, 본 연구는 특히 근래에 이르러서 중요한 문제의 하나로 부각되고 있는 임금

격차의 원인규명을 위한 연구에 있어서, 거시적 측면만 강조하고 미시적인 기업수준에서의 기업특성을 경시해 온 종래의 노동시장론적 관점을 비판하면서, 한편으로 뚜렷한 이론적 체계없이 피상적인 연구나 처방전만 제시하여 온 경영관리론의 연구경향에도 반성과 새로운 자극을 주는 계기가 될 수 있을 것이다.

參 考 文 獻

- 강응오, 임금관리론, 서울: 박영사, 1983.
- 강정대, 현대임금관리론, 서울: 박영사, 1982.
- 김남현(웁김), 임금과 조직효과, 서울: 경문사, 1987.
- 김식현, 인사관리론, 서울: 무역경영사, 1984.
- 김종현, 경제사, 서울: 경문사, 1980.
- 김형기, “노동력차별과 임금격차”, 노동경제논집(한국노동경제학회), 제4권, 1980년 9월, 27-47쪽.
- 김형기, “인적자본이론의 논리에 관한 비판적 고찰”, 노동경제논집(한국노동경제학회), 제5권, 1982년 9월, 81-105쪽.
- 대한상공회의소 한국경제연구센터, 임금제도와 노동경제, 서울: 대한상공회의소, 1972.
- 박덕제, 조우현, 이원덕, 노동경제학, 서울: 비봉출판사, 1989.
- 박세일, “노동조합과 임금 및 생산성- 섬유, 금속, 전자, 화학산업을 중심으로”, 박훤구, 박세일, 한국의 임금구조, 서울: 한국개발연구원, 1984.
- 박훤구, 박세일, 한국의 임금구조, 서울: 한국개발연구원, 1984.
- 배무기, 노동경제학, 서울: 경문사, 1984.
- 신유근, 인사관리, 서울: 경문사, 1982.
- 심윤종, 김문조(웁김), 노동사회학, 서울: 경문사, 1987.
- 이준구, 소득분배의 이론과 현실, 서울: 다산출판사, 1989.
- 이중희, 상대적 소득분배의 이론과 실제, 서울: 매일경제신문사, 1988.

- 이효수, “계층별 분배론으로서의 인적 자본접근법”, 경영논총(영남대학교), 제16집, 1980년 2월, 65-82쪽.
- 이효수, 노동시장구조론, 서울: 법문사, 1984.
- 중소기업은행 조사부, 한국의 중소기업, 서울: 중소기업은행, 1977.
- 최종태, 현대인사관리론, 서울: 박영사, 1981.
- 허석렬(역음), 노동과정, 서울: 이성과학실사, 1986.
- 小川 登, “노동시장의 구조와 임금”, 岸本英太郎(역음), 노동경제론입문, 동경: 유비각신서, 1971.
- 水野朝夫, 임금구조변동론, 동경: 신평론, 1973.
- Becker, G.S., *Human Capital*, 2/e. Chicago: The University of Chicago Press, 1975.
- Braverman, H., *Labor and Monopoly Capital*, New York: Monthly Review Press, 1974.
- Cain, G.G., “The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory”, *American Economic Review*, Vol. 65, No. 2(May 1975), pp. 16-22.
- Cain, G.G., “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey”, *Journal of Economic Literature*, Vol. 14, No. 2, (Dec. 1976)
- Cairnes, J.E., *Some Leading Principles of Political Economy: Newly Expounded*, London: Macmillan, 1874, Reprinted. New York: Kelly, 1967.
- Dobb, M., *Wages*, London: James Nisbet and Company, Ltd., 1959.
- Doeringer, P.B, and M.J. Piore., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington: Massachusetts: D.C. Heath and Company, 1971.
- Dunlop, J.H., “The Task of Contemporary Wage Theory”, in J.T. Dunlop(ed). *The Theory of Wage Determination*, New York: Stockton Press, 1957.
- Edwards, R.C, “The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure”, in R.C. Edwards .ect(ed), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Massachusetts: D.C. Heath and Company, 1975.

- Edwards, R., *Contested Terrain*, New York : Basic Books, Inc., 1979.
- Ehrenberg, R.G. and R.S. Smith., *Modern Labor Economics*, Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 1987.
- Freeman, R.B. and James L. Medoff, *What Do Unions Do?*, New York : Basic Books, Ins., 1984.
- Gordon, D.M., R. Edwards, and M. Reich., *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press, 1982.
- Livernash, E.R., "The Internal Wage Structure", in G.W. Taylor., and F.C. Pierson(ed)., *New Concepts in Wage Determination*, New York : McGraw-Hill, 1957.
- Marshall, F.R., A.G. King, and V.M. Briggs, Jr., *Labor Economics: Wages, Employment, and Trade Unionism*, 4/e. Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1980.
- Miles, Raymond E., and Charles C. Snow., *Organizational Strategy, Structure, and Process*, New York : McGraw-Hill, Inc., 1978.
- Milkovich, G.T., and W.F. Glueck., *Personnel*, 4/e, Plano, Texas : Business Publications, Inc., 1985.
- Mill, J.S., *Principles of Political Economy*, Revised Edition. The World's Great Classics. The Colonial Press, 1900.
- Mincer, J., "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy*, (Aug, 1958). pp281-302.
- Mincer, J., "The Distribution of Labor Incomes : A Survery, with Special Reference to the Human Capital Approach", *Journal of Economic Literature*, Vol. 8. 1970, pp. 1-26
- Moore, H.L., *Law of Wages: An Essay in Statistical Economics*, New York : Macmillan Company, 1911. Reprinted by Augustus M. Kelly Publisher, New York, 1967.

- Piore, M.J., "Notes for a Theory of Labor Market Stratification", in R.C. Edwards, M. Reich, and D.M. Gordon(ed), *Labor Market Segmentation*, Lexington, Massachusetts : D.C. Heath and Company, 1975, pp. 125-150.
- Reich, M., D.M. Gordon, and R. Edwards., "A Theory of Labor Market Segmentation", *American Economic Review*, Vol. 63, No.2 (May. 1973) pp. 359-365.
- Reynolds, L.G., S.H. Masters, and C.H. Moser., *Labor Economics and Labor Relations*, 9/e. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1986.
- Smith, A., *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London : George Routledge & Sons, 1908.
- Stone, K., "The Origins of Job Structures in the Steel Industry". R.C. Edward, M. Reich, and D.M. Gordon(ed)., *Labor Market Segmentation*, Lexington, Massachusetts : D.C. Heath and Company, 1975, pp. 41-45.
- Thurow, L.C., *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, New York : Basic Books, Inc. 1975.
- Wootton, B., *The Social Foundations of Wage Policy*, 2/e. London : George Allen & Unwin Ltd., 1962.
- Yellen, J.L., "Efficiency Wage Models of Unemployment", *American Economic Review*, Vol. 74, N. 2 (May. 1984) pp. 200-205.