業種別 職種別 賃金에 관한 硏究

金 鍾 仁*·李 泰 旭*

〈目 次〉

I. 硏究의 目的과 必要性
II. 勞動市場과 賃金隔差
III. 우리나라의 賃金構造
IV. 賃金隔差의 要因分析
V. 政策的 意義와 맺는말

I. 硏究의 目的과 必要性

成長과 衡平의 立場에서 經濟發展과 더불어 成果의 果實分配 즉 總國民所得의 相對的 勞動配分 및 階層別 所得分配問題가 關心의 對象이 된다. 아울러 간과할 수 없는 課題로서 賃金構造 또는 賃金隔差問題가 發生하는데 이는 經濟發展과 함께 勞動의 相對的 配分率增加와 동시에 勞動所得部分內의 賃金隔差가 심화될 경우 곧 所得分配問題와 直結되기 때문이다. 즉 勞動의 相對的 配分增加에 의하여 근로소득자와 비근로소득자 부문간의 소득격차는 감소하더라도 근로소득자 부문내의 격차가 심화된다면 계층별 소득분배에서도 불균등을 가져오기 때문이다.

과거 우리나라는 낮은 經濟發展段階와 높은 失業率등의 理由로 賃金隔差가 심하지 않았으나 最近 비약적인 經濟發展에 의해 경제규모의 확대, 산업의 고도화, 실업율의 감소, 임금수준의 상승등을 가지왔으나, 노동력 수급의 불균형에 의하여 임금격차가 심화되어 있다고들 한다. 이러한 임금수준의 불균형이 노동자 개인의 資質과 그의 노동용역 공급량에 따른 結果라면 수긍이 되나 만약 그렇지 않다면 勞動資源의 效率的 利用이란 면에서도 바람직하지 못하며 아울러 심한 임금격차는 형평의 원칙에도 벗어난다고 할 것이다. 따라서 上記主張의 事實與否는 소득분배의 공평성뿐만 아니라 우리나라의 주요 資源인 人的資源의 效率的 利用을 위해서라도 임금구조변화와 격차요인을 분석할 필요성이 있다. 임금구조변화와 격차요인 분석을 위하여서는 産業間 또는 職種間을 각각 單一側面만을 살펴보는 것보다

* 西江大學校 經濟學科 副敎授. 本硏究는 1979年度 産學財團硏究造成費에 의하여 이루어진 것임.

産業, 職種 兩側面을 同時에 고찰함으로써 격차의 主要所在가 어디 있는지를 또 격차의 원인을 더욱 세밀히 검토할 수 있다. 따라서 本硏究에서는 統計資料를 利用할 수 있는 범위내에서 우리나라의 産業別, 職種別 임금격차의 存在與否, 임금구조변화 및 격차요인을 분석함으로써 그 結果에 따른 정책적 意義를 제시하는 것을 目的으로 한다.

II. 勞動市場과 賃金隔差(1)

經濟理論에서는 賃金決定을 다른 生産要素의 價格決定理論과 마찬가지로 勞動生産性에 바탕을 두고 있으며 완전경쟁시장에서는 노동의 한계생산물 가치와 일치하는 실질임금이 결정된다고 한다. 그러나 이러한 理論은 現實的으로 적용성이 작은 바 이는 노동생산성 자체만을 다른 생산요소의 생산성과 완전히 分離測定하기 곤란할 뿐만 아니라 分離測定이 가능하더라도 노동시장자체가 경제이론에서 定義하는 경쟁적 시장보다 불완전경쟁시장의 性格이 현저하고 또 複雜한 形態로 構成되어 있다. 또 경쟁적인 시장이라 하더라도 노동자 個個人의 異質性 때문에 勞動者間의 임금격차는 存在하기 마련이다.

따라서 現實的으로 賃金隔差問題를 다룸에 있어 勞動의 需要와 供給이 一致하는 균형임금이 무엇인가를 決定하는 것보다 賃金의 均等化를 저해하는 즉 임금격차를 存在하게 하는 要因이 무엇인가를 살펴보아야 할 것이다. 이에는 勞動市場의 不完全性과 勞動者 個個人의 資質 및 特性등에 의해 임금격차가 존재한다고 說明될 수 있다. 前者로서는 勞動移動의 不自由, 市場情報의 缺如 및 市場進入의 장애 등이 存在하고 있다. 市場進入 장애의 例로서 면허제도, 노동조합 등에 의한 장애뿐만 아니라 社會的 慣例에 의한 性別差異등에 의한 것도 들 수 있다. 그리고 後者로서는 各個人의 일에 대한 취향 뿐만아니라 天賦的 그리고 後天的 敎育등에 의한 資質의 差異를 들 수 있는데 이러한 各個人의 異質性은 産業間에서보다 職種間에 더욱 뚜렷이 나타난다고 하겠다. 그러나 經濟理論에서는 이와같은 勞動市場의 不完全性 및 個人의 特性差異內에서도 賃金은 原則的으로 市場의 需要와 供給의 相互作用에 의해 決定된다고 보고 있다.

그러나 賃金의 決定은 勞動者 需給의 相互作用에 의해서만 說明을 다 할 수 없다. 社會構造의 側面에서도 賃金決定을 살펴 볼 수 있는데 이는 社會學者들이 接近方法으로 賃金은 個個 勞動者의 特性에 의한 異質性에서도 差異가 나겠지만 個人의 特性을 떠나 社會集團의

(1) 統計資料는 대부분 매년 노동청에서 발간하는 『직종별 임금실태조사 보고서』(1970~1977)에 의존하였음. 그밖의 자료는 그때 그때 밝힐 것임.

差異에 의한 隔差, 다시말해서 個人自體보다는 個人이 어느 集團에 속함으로써 다른 集團과의 差異가 存在한다는 것이다. 이는 社會的 地位의 不平等에 따른 社會的 通念에 의해 賃金의 差異가 發生하는 것으로 이를 非競爭그룹(non-competing group)에 의한 隔差라고 한다. 이러한 立場에서 본 賃金의 不平等은 社會的 地位의 不平等의 하나의 例로서 나타나는 것이다. 따라서 賃金은 勞動用役의 質 또는 다른 經濟的 要因에 의해서가 아니라 社會的 慣例에 의하여 說明되어지고 있다. 例를 들어 같은 職種에서 남자의 賃金이 女子의 賃金보다 커야 한다는 것은 社會的 通念에 의해서 差異가 일어나는 것을 말한다.

경제학적 접근방법에서는 사회구조의 측면을 직접적으로 고려하지 않고 있다. 經濟學的 接近方法에서는 이러한 社會的 慣例, 社會的 集團의 영향을 賃金決定 내지 賃金隔差要因分析에서 無視하였다는 것보다 이들을 表面에 내세우지 않고 經濟的 要因과 社會的 要因을 統合해 說明하고 있다. 즉 社會的 側面에서 주로 지적되고 있는 賃金決定 내지 隔差要因으로 敎育, 근속연수, 性別, 고용형태, 연령 등은 이들 두 側面을 함께 포함하고 있는 것이라 하겠다.[2]

III. 우리나라의 賃金構造

우리나라는 과거 10年동안 年平均 10%以上의 實質經濟成長率을 기록하는 高度成長을 이룩하였으며 이와같은 生産活動의 急伸張에 힘입어 雇傭事情은 好調를 보여 失業率도 크게 減少하였다. 즉 71年以後 77年까지 經濟活動人口와 就業者數는 年平均 各各 3.5%, 3.6% 증가한 반면 失業者數는 같은 期間中 平均 1.0% 增加하여 失業率은 71年의 4.5%에서 77年에는 3.8%로 0.7%포인트 減少하였다.

한편 71~77年 期間中 賃金推移를 살펴보면 名目年平均賃金은 年平均 19.3%의 높은 상승율을 보였으나 같은 期間中 消費者物價가 年平均 12.5% 上昇해 實質月平均賃金은 年平均 6.1%의 增加에 그쳤다. 이를 産業別로 보면 같은 期間中 建設業의 名目 및 實質月平均賃金이 年平均 各各 28.0%, 13.8%로 가장 높은 伸張을 보였으며 金融·保險·不動山

(2) 賃金構造分析에서 社會的 및 經濟的 要因을 統合하여 硏究한 例 : ① V. Stoikov, "The Structure of Earning in Japanese Manufacturing Industries: A Human-Capital Approach," *Journal of Political Economy*, Vol. 81, 1972, pp. 340-355, ② L.W. Weiss, "Concentration and Labor Earnings," *American Economic Review*, 56, (March 1966), pp. 96-117, ③ 韓國開發硏究院, 『韓國製造業의 賃金隔差構造』 1975. 12.

및 用役業의 各目 및 實質月平均賃金이 各各 18.3%, 5.1% 上昇해 가장 낮은 伸張勢를 기록하였다. 반면 製造業은 各各 20.3%, 7.0% 上昇해 全產業의 月平均賃金 上昇率을 약간 上廻하는 水準을 보였다.(3) 또 職種別로 살펴보면 같은 期間中 가장 높은 賃金伸張率을 보인 職種은 農林·畜產·水產 및 狩獵職從事者로 名目月平均賃金 및 實質月平均賃金은 各各 24.5%, 10.7% 上昇하였으며, 가장 낮은 伸張率은 生產職從事者들로서 각각 18.6%, 5.5% 上昇하였다.

그러나 71~77年 期間中 勞動分配率은 71年 39.8%에서 75年까지 實質賃金上昇率이 勞動生產性上昇率을 未達함에 따라 계속 下落하였으나 76年부터 上昇하여 77年에는 43.7%에 達하였다.(4) 한편 製造業部門의 勞動分配率도 같은 期間中 대체로 上昇하는 趨勢를 보여 平均 24.0% 上昇을 기록하였다.(5)

우리나라의 賃金水準을 外國의 경우와 비교하여 보면 그간의 높은 賃金上昇으로 外國과의 月平均賃金隔差는 점차 縮少되고 있으나 아직도 큰 隔差를 보이고 있다. 즉 71~77年 期間中의 名目月平均賃金 19.3%, 實質月平均賃金 6.1%의 伸張은 他外國에 비해 높은 水準이지만, 1976年의 基準으로 볼 때 우리나라 製造業部門 勤勞者의 月平均賃金은 美國, 日本, 西獨등 先進國의 12~17%, 開途國인 브라질, 멕시코와 홍콩, 대만, 싱가포르 등에 비해 각각 50%, 80%內外의 水準을 보이고 있어 絶對賃金水準에서 큰 隔差를 나타내고 있다.(6) 1977年의 우리나라 賃金構造를 살펴보면 다음과 같다.

먼저 職種間 賃金構造를 보면 全職種(7)의 月平均賃金(77,375원)을 100으로 하였을 때 行政·管理職, 專門·技術職 및 事務職의 月平均賃金이 各各 328.7, 203.2, 154.7로 높은 水準을 보이고 나머지 販賣職, 서어비스職, 農業·畜產·林業·水產業職 및 生產職從事者의 月平均賃金이 97.9, 71.8, 92.8, 및 74.9로 全體 月平均賃金水準을 下廻하고 있으며 最高賃金인 管理職과 最低賃金의 서어비스職間의 賃金隔差는 253.9포인트로 크게 나타나고 있다.(8) 또 產業間賃金構造를 보면 製造業을 除外한 產業은 모두 全體月平均賃金보다 높은

(3) 71~77年 期間中 製造業部門의 勞動生產性은 年平均 9.4%增加(韓國生產性本部 推計에 의함)製造業의 實質賃金上昇率 7.0%를 크게 上廻하였다.

(4) 여기서 勞動分配率은 經常要素費用에 의한 被傭者보수/國民所得으로 計算한 것임.(資料 : 韓國銀行, 『韓國의 國民所得』 1978).

(5) 經濟企劃院, 產業銀行 ; 鑛工業「센서스」및 統計調査報告書에서 推計한 것임(給與總額/附加價値總額).

(6) 韓國銀行, 『우리나라의 賃金實態와 低賃金解消方案』

(7) 全職種을 大分類하여 專門技術職, 行政·管理職, 事務職, 販賣職, 서어비스職, 農·畜產·林·水產業職, 및 生產職의 7個로 나눔(以下同一함).

(8) 職種間賃金指數(全體月平均賃金을 100으로 하였을때)의 標準偏差는 63.4로 아주 높게 나타나고 있음.

水準이다[9]. 특히 電氣·가스 및 水道業의 月平均賃金이 가장 높아(全體月平均賃金의 2.04倍) 가장 낮은 製造業全體(月平均賃金의 0.85倍)의 2.5倍에 달하고 있어 큰 隔差를 보이고 있다.[10] 한편 製造業을 細分하여 重工業과 輕工業으로 分類하여 月平均賃金을 살펴보면 製造業月平均賃金(65,385원)을 100으로 할 때 各各 117.9, 82.5로 重工業의 賃金이 높으며, 이를 다시 內需産業과 輸出産業으로 區分하였을 때는 各各 128.8, 88.5로 內需産業의 月平均賃金이 높아 製造業內에서 內需重工業의 月平均賃金이 높은 水準[11]을 보이고 있다.

全産業에 있어 勤勞者 種類에 따른 賃金實態는 全體月平均賃金을 100으로 하였을 때 管理職이 282.1로 最高賃金을 나타냈고 수습근로자가 46.3으로 가장 낮은 賃金을 받는 것으로 나타났다. 또 資格證所持者와 資格證없는 技能勤勞者를 합한 기능공의 月平均賃金은 79.5, 수습근로자와 單純 및 其他勤勞者를 합한 비기능공의 月平均賃金은 61.0으로 全體月平均賃金水準을 크게 下廻하고 있다. 이를 製造業內에서 살펴보면 技能工(資格證所持·非所持者의 月平均賃金은 製造業月平均賃金의 86.0% 水準이며 非技能工의 職場賃金도 67.7%에 불과한 아주 낮은 賃金水準을 보이고 있다.

한편 職種別로 보아 最高賃金을 받는 行政·管理職과 最低賃金을 받는 서어비스職에 있어 各産業別(大分類에 의한)賃金은 標準偏差가 各各 13.6, 17.2[12]로 나타나 職種에 따른 産業間月平均賃金隔差는 작은 것으로 나타나고 있다.[13] 그러나 産業別로 보아 最高賃金을 받는 전기·가스 및 水道業과 最低賃金을 받는 製造業에 있어 各職種別(大分類에 의함) 賃金은 標準偏差가 各各 59.7, 56.9[14]로 나타나 産業에 따른 職種間月平均賃金隔差는 여전히 큰 것으로 나타나고 있다.[15]

學歷別 賃金은 時間이 흐름에 따라 國卒과 大卒間의 賃金隔差는 每年 점차적으로 擴大되었는데 71年의 경우 全體月平均賃金을 100으로 하였을 때 國卒은 67.4, 大卒은 211.1로 隔差는 163.7포인트였으나 77年에는 國卒의 경우 65.4, 大卒은 264.9로 隔差가 199.5포인트로 커졌으며 學歷別 賃金指數의 標準偏差는 各各 54.0, 59.9로 나타났다. 더우기 學歷이 낮

(9) 産業을 大分類할때 農·林·水産業, 鑛業, 製造業, 電氣·가스 및 水道業, 建設業, 都·小賣業, 運輸, 倉庫 및 通信業, 金融·保險·不動産 및 用役業, 社會 및 個人서어비스業 등 9個로 나눔(以下 同一함).

(10) 産業間賃金指數(全體月平均賃金을 100으로 하였을 때)의 標準偏差는 28.6으로 隔差가 그게 나타나고 있으나 職種間에 비해 隔差가 작은 편임.

(11) 예를들면 內需重工業인 石油精製業의 月平均賃金은 輸出輕工業인 木類製造業의 賃金보다 약 5倍나 높은 水準을 보이고 있음.

(12) 두 職種에 있어 各各의 平均賃金을 100으로 한 産業別賃金指數의 標準偏差임.

(13) 앞에서 본 産業間 賃金指數의 標準偏差 28.6과 비교하여 낮은 水準임.

(14) 두 産業에 있어 各各의 平均賃金을 100으로 한 職種別賃金指數의 標準偏差임.

(15) 앞에서 본 職種間賃金指數의 標準偏差 63.4와 비교할 때 거의 비슷한 水準임.

을수록 勤勞時間이 많아 時間給으로 환산한다면 이 隔差는 더욱 擴大될 것으로 보인다.

年齡別 賃金은 77年에 있어 25歲未滿은 全體月平均賃金보다 낮은 水準을 보이고 있으며, 55歲以上의 賃金이 18歲未滿賃金의 4.8倍를 보여 年齡에 비례해 賃金도 계속 上昇되는 추세를 보이고 있다. 이러한 現象은 經歷年段別 賃金構造에서도 나타나고 있는데 5年未滿의 경력소지자 月平均임금은 全體月平均賃金보다 낮은 水準이나 10年以上의 경력소지자의 임금은 全體月平均賃金의 2倍以上으로 높아 경력이 많음에 따라 賃金도 上昇되고 있다.

地域別로는 77年의 경우 全體月平均賃金(77,375원)보다 높은 地域은 서울, 江原, 全南, 慶南 및 濟州이며 其他地域은 全體月平均賃金을 下廻하고 있다. 특히 江原地域이 最高賃金水準을 보이는 바 이는 鑛工業從事者들이 많기 때문으로 보인다.

IV. 賃金隔差의 要因分析

賃金決定 내지 賃金隔差는 經濟學的 側面에서 勞動市場의 形態(不完全性)와 勞動者 個人의 特質(資質)로, 그리고 社會學的 側面에서 社會構造에 의해 說明되어질 수 있다는 점을 指摘하였다.

賃金에 영향미치는 要因을 上記와 같이 크게 3가지로 分類하였을 때 이에 따른 賃金隔差도 3가지 種類로 區分할 수 있다. 즉 첫째는 勞動市場의 不完全性 즉 勞動의 地域間 및 産業間 移動의 不自由, 대체취업기회 및 關聯情報의 결여, 모든 經濟行爲에 있어서의 時差等에 의하여 發生하는 賃金隔差로서 이러한 것은 주로 産業間에 存在한다고 할 수 있다. 만약 産業에 대한 社會的 偏見이 없는데도 同一職種에 대한 産業間賃金隔差가 存在한다면 이러한 隔差는 이에 해당된다고 판단할 수 있다. 둘째로, 勞動者 個個人의 資質에 의한 隔差로서 이러한 隔差는 産業間보다 職種에 더욱 뚜렷이 나타나는 것이다. 이것은 完全競爭市場下에서 社會的 영향에 의한 要因이 결여되었다 하더라도 隔差를 常存시키는 要因인 것이다. 세째는 産業 또는 職種의 우열에 대한 社會的 通念 및 偏見에 의한 隔差로서 性別 地位, 人種 등에 있는 偏見등에 의하여 發生하는 隔差가 이 범주에 속한다. 이러한 여러 범주의 隔差가 各各 獨立的으로 存在한다는 것보다 相互 복합적으로 구성되어 있지만 相對的인 重要性이 앞에 指摘한 바와 같다는 것이다.

따라서 賃金決定 내지 隔差가 얼마나 市場形態에 의해 또 個人의 資質에 의해 그리고 社會的 慣例나 地位에 의해 發生하는가는 産業 및 職種間賃金構造의 변화 推移를 各各의 賃金決定내지 隔差要因과 比較分析함으로써 可能하다. 그리고 賃金構造의 國際比較에 의하여

經濟的 與件이 비슷한데 國際間의 差異가 큰 경우 各 國家의 社會的 價値기준에 의해 發生하는 不均等이므로 社會的 要因으로써 說明할 수 있으며, 各社會의 異質性에도 불구하고 賃金構造가 비슷한 形態라면 經濟的 要因에 의한 영향이 相對的으로 크다고 볼 수 있을 것이다.

以上과 같은 方法을 통해 우리나라의 賃金構造變化 및 賃金決定과 隔差要因을 分析하기로 한다. 우선 全產業 全職種을 망라한 全國勞動者의 賃金隔差의 所在와 存在與否를 分散分析(ANOVA)을 통해 파악하고 다음에 賃金構造變化가 經濟發展과 더불어 어떻게 일어났는지 즉 賃金隔差의 심화 정도를 變動係數(coefficient of variation) 또는 不均等百分比(percentage differentials)에 의해 分析키로 한다.

먼저 賃金隔差의 所在 및 存在與否를 밝히기 위하여 年間月平均賃金을 利用하여 1971, 1974, 1977年의 各時點에서의 산업별 및 職種別 二元分散分析(two-way ANOVA)을 한 結果는 아래 〈表 1〉과 같다.

〈表 1〉 分散分析結果表(F-ratio, $n=d.f$)

分類內容	年度	1971	1974	1977
大分類	產業間(9)	—	0.3643($n_1=8$, $n_2=48$)	0.8426($n_1=8$, $n_2=48$)
	職種間(7)	—	17.5062($n_1=6$, $n_2=48$)	47.7812($n_1=6$, $n_2=48$)
中分類(1)(製造業)	產業間	2.9546($n_1=22$, $n_2=220$)	6.6637($n_1=25$, $n_2=350$)	7.2309($n_1=25$, $n_2=450$)
	職種間	29.4678($n_1=10$, $n_2=220$)	46.1784($n_1=14$, $n_2=350$)	26.9814($n_1=18$, $n_2=450$)

註 : (1) 製造業만 中分類資料利用이 가능하여 71年度(產業 23, 職種 11), 74年度(產業 26, 職種 15), 77年度(產業 26, 職種 19)의 各製造業을 細分化하여 따로 各各 二元分散分析을 하였음.

分析結果를 보면 첫째, 總變動의 原因 즉 賃金隔差의 原因이 全產業과 全職種가운데 產業間에서 보다 職種間의 隔差에 의해 發生하였으며, 그리고 職種間에는 隔差가 存在하지만 產業間에는 存在하지 않는 것으로 나타나고 있다. 이러한 現狀은 產業의 大分類中 한 部分으로서 製造業만을 별도로 더욱 產業, 職種別로 細分化하였을 때 職種間에는 물론 뚜렷한 隔差를 發生시키지만 產業間에도 隔差要因이 있음이 밝혀지고 있다.

이러한 分析의 結果에서 유추할 수 있는 것은 經濟的 側面에서 全國勞動者의 月平均賃金隔差의 總變動이 勞動市場의 形態에서 보다 주로 근로자의 資質에 原因이 있는 것으로 이는 그 동안의 經濟發展과 失業率의 감소에도 불구하고 隔差를 계속 存在케 하였다는 점이며 다른 한편 社會的 側面에서 볼때 經濟發展의 歷史와 관련해 우리나라의 經濟發展의 기간이 짧은 가운데 各產業의 社會的 우열에 대한 價値판단에 편견이 있다는 것보다는 各職種에

대한 社會的 평가 및 地位에 대한 差別이 더 存在함으로써 賃金隔差의 主原因이 되었다고 할 수 있다.

製造業部分만을 더욱 細分化시켜 分析한 結果로서는 細分化에 의하여 相對的 賃金隔差의 程度가 크게 나타나는 事實로써 産業間에도 隔差가 存在하는 것으로 나타나지만 總變動의 主要所在는 여전히 職種間에 더욱 뚜렷하다는 것을 알 수 있다. 따라서 賃金隔差要因으로 보고 있는 勞動市場形態, 勞動者의 資質, 社會的 要因 中에서 重要한 隔差의 原因은 後者의 두 要因에 의하고 있음을 잠정적으로 판단할 수 있다.

다음 經濟發展에 따른 賃金隔差의 심화정도를 變動係數[16](coefficient of variation)에 의해 分析한 結果는 〈表 2〉와 〈表 3〉에서 알 수 있다.

〈表 2〉 産業間 賃金變動係數의 推移

		변동계수			변동계수변화율(%)		
		1971	1974	1977	71~74	74~77	71~77
전산업	전국 (중분류)	0.395(55)	0.344(51)	0.380(50)	−12.9	10.5	−3.8
	서울지역[1](대분류)	—	0.224 (9)	0.271 (9)	—	20.9	—
	강원지역[2](대분류)	—	0.382 (9)	0.420 (9)	—	9.8	—
제조업[3]	전국 (중분류)	0.331(24)	0.345(26)	0.413(27)	4.2	19.7	24.7

註 : (1) 노동자 구성비가 전국의 약 40%임.
(2) 지역별로 임금이 제일 높은 지역으로 전국 평균의 약 1.17배.
(3) 산업별로 보아 최저월평균임금水準으로 全體月平均賃金의 水準에 불과함.

우선 全國의 全産業과 全職種에 있어서 職種間의 相對的 賃金隔差가 産業間보다 훨씬 크게(약 50%) 나타나고 있는 事實을 알 수 있다. 이러한 現象은 앞에서 본 分散分析에서와 같은 結果이다. 그런데 時間의 흐름에 따른 變動推移를 살펴보면 産業間의 賃金隔差는 71年과 77年 사이에 큰 變動없이 다만 3.8% 감소現象을 나타내고 있으며, 74年度 경기 후퇴시기를 中心으로 71~74年 사이는 큰 減少現象을 보였으나 74~77年 사이는 오히려 큰 增加現象을 나타내고 있는데 이것은 短期的으로 産業間의 賃金隔差는 景氣變動에 영향을 받고 있음을 말한다.[17] 그러나 長期的으로는 적으나마 減少되어 가는데, 71年度와 77年度의 産業別 月平均賃金에 따라 스페어만의 順位相關係數(Spearman's rank correlation coefficient)

(16) 分散度의 크기를 변동계수 $\left(v = \frac{\sigma}{\bar{x}}\right)$에 의하여 각 變數들間의 相對的 分散度의 크기를 比較할 수 있음.

(17) 日本經濟企劃廳 經濟研究所, 『經濟分析』, 第70號, 1978. 2, p. 17.
이 分析에서는 製造業部門을 15産業으로 中分類하여 1960~1972까지 變動係數推移를 資料로 제공하고 있으며 短期的으로 호경기에서는 다소 증가하지만 일반적인 추세로는 전반적으로 減少하는 現象을 나타내고 있음. 따라서 景氣가 동일한 方向으로 움직인다는 점을 主張하고 있음.

〈表 3〉 職種間 賃金變動係數의 推移

		변동계수			변동계수의 변화율(%)		
		1971	1974	1977	71~74	74~77	71~77
전 직 종	전국(중분류)	0.589(70)	0.547(75)	0.520(72)	−7.1	−4.9	−11.7
	서울(대분류)	0.531 (9)	0.550 (7)	0.749 (7)	3.6	36.2	41.1
	강원(대분류)	0.486 (9)	0.555	0.556 (7)	14.2	0.0	14.4
제조업(전국)	식료품(1)제조업(중분류)	0.602(37)	0.459(38)	0.425(39)	−23.8	−7.4	−29.1
	고무(2)제조업(중분류)	0.574(33)	0.549(28)	0.415(35)	−4.4	−24.4	−27.7
	섬유(3)제조업(중분류)	0.531(45)	0.521(42)	0.486(49)	−1.9	−6.7	−8.5
	전기기계(4)제조업(중분류)	0.543(34)	0.535(38)	0.563(41)	−1.5	5.2	3.7
전기·가스(5) 수도사업(전국)	중분류	0.335(19)	0.189(20)	0.499(25)	−43.6	164.0	49.0

註 : (1) 제조업중 내수산업의 대표적인 산업.
(2) 제조업중 수출산업의 대표적인 산업.
(3) 제조업중 경공업의 대표적인 산업.
(4) 제조업중 중공업의 대표적인 산업.
(5) 산업가운데 최고 평균임금을 가지며 전체평균임금의 약 2.03倍에 해당함.

를 구해보니 0.912로서 産業內部의 賃金順位構造에는 變化없이 점진적으로 減少되고 있음을 알 수 있다.

다음 全職種間의 隔差變動推移를 살펴보면, 71年以後 점진적으로 減少되어가고 있다. 그리고 71年度와 77年度 사이 順位相關係數는 0.830으로서 다소 높은 것으로 보아 順位構造自體에는 큰 變動없이 賃金隔差가 減少하고 있음을 알 수 있다. 그리고 또한 職種間의 賃金隔差는 經濟全般의 景氣에 큰 영향이 없이 減少하고 있다.(18)

서울地域과 月平均賃金이 地域別로 最高인 강원地域內에서 産業別 賃金隔差를 보면 강원地域은 全國의 係數보다 다소 높으나 서울地域은 낮음을 알 수 있다. 이러한 것은 産業間勞動의 移動性이나 情報入手등 勞動市場의 形態에서 서울地域이 더욱 競爭性이 많은 것을 미루어 보면 당연한 事實이다. 그리고 職種間賃金隔差를 두 地域에서 살펴보았을 때 賃金隔差가 全國의 경우와는 反對로 다소 심화되어가며 특히 서울地域에서 賃金隔差의 심화 程度가 두드러지게 나타난다. 이러한 現象은 서울地域의 産業活動의 팽창과 더불어 職種別人力需給關係의 不均衡에 의한 것으로 간주된다.

(18) Keat, P.G., "Long-run Changes in Occupational Wage Structure, 1900~1956," *Journal of Political Economy*, 1968.6, pp.584-600.
Keat의 硏究에 의하면 職種間의 賃金隔差는 短期的으로 景氣變動과 反對方向으로 움직이며 長期的으로 減少趨勢에 있다고 함.

製造業部門의 産業間 變動係數도 全産業의 경우와는 달리 대체로 增加하고 있는데 이는 全産業部門의 賃金隔差가 市場의 不完全性에 의하여 發生한 것으로 볼 수 있다. 이러한 現象은 長期的으로 미미하나마 해소되어가므로 賃金隔差가 減少되고 있으며 景氣變動時期에 따라 方向이 相反될 수도 있다. 그러나 製造業의 賃金隔差가 계속 심화된 것은 다른 産業部門보다 製造業部門의 확장이 계속 일어나고 있으므로 經濟發展에 따라 市場의 不完全性이 점진적으로 해소되는 효과보다 산업확장 효과가 더욱 作用하여 이러한 現象이 생긴 것으로 사료된다. 그리고 特定 製造産業部門內와 月平均賃金이 제일 높은 産業인 전기, 가스 및 수도사업內의 職種別 賃金隔差를 알기 위해서 變動係數 變化推移를 살펴보면 電氣機械部門(家庭用 전기기기, 산업용전기기기, 전자 및 통신기계 포함)은 全職種의 變動係數 크기와 다소 비슷하지만 상승하는 것으로 나타나고 있는데 이는 重工業으로 最近 수출과 더불어 急伸張을 보이고 있는데 영향을 받았으며, 전기, 가스 및 수도 사업은 74년 以後 산업성장율이 年平均 16.6% 이상으로서 他産業 部門보다 急進的으로 팽창한 結果때문인 것으로 볼 수 있다. 다른 産業內의 職種間의 賃金隔差는 오히려 全國의 全職種 係數와 마찬가지로 감소되어 가고 있다.

다음으로 賃金決定 내지 隔差에 영향을 주는 關聯變數에 따른 賃金隔差 變動推移를 變動係數로 살펴보면 아래 〈表 4〉와 같다.

〈表 4〉 賃金決定變數의 賃金變動係數推移

	변동계수			변동계수의 변화율(%)		
	1971	1974	1977	71~74	74~77	71~77
교 육	0.540	0.235	0.396	−56.5	68.5	−26.7
경 력	0.506	0.468	0.473	−7.5	1.1	−6.7
연 령	0.546	0.515	0.478	−5.7	−7.2	−12.5
지 역	0.137	0.111	0.111	−19	0.0	−19
규 모	—	—	0.052	—	—	—
성 별(1)	68.75	65.24	74.60	−5.1	13.4	8.5

註 : (1) 성별 격차율은 $\frac{\text{남자임금}-\text{여자임금}}{\text{평균임금}}$의 백분비.

기업 규모와 지역의 차이에 의한 賃金隔差는 存在하지 않으며 敎育, 경력, 연령, 성별 등에 따른 격차는 크게 나타나고 있다. 變動推移를 보아서도 모두 時間의 흐름에 따라 감소현상을 나타내는데 다만 성별의 경우는 오히려 증가한 것을 알 수 있다.

産業間의 임금격차의 변동계수 推移를 일본의 경우[19]와 비교하면 일본도 1960年度 0.265,

(19) 日本經濟企劃廳 經濟研究所, 전게서, p. 17.

72年에는 0.155로서 경제발전과 더불어 계속 감소현상을 나타내고 있으며 우리나라에 비하여 대단히 낮다. 그리고 職種間의 賃金隔差에서 美國의 경우를 보면 141 業種으로 細分化한 자료를 利用하여 구한 變動係數는 1905年度 0.515, 1956年度 0.234[20]로서 長期間에 걸쳐 감소되어 있으며, 우리나라의 경우와는 상당한 差異가 現在 存在하고 있음을 알 수 있다

上記 모든 分析 및 比較를 종합하여 볼 때 우리나라의 賃金隔差 所在 및 要因을 아래와 같이 요약할 수 있다.

(1) 賃金隔差의 主所在는 產業間보다 職種間에 무려이 在在하고 있다.

(2) 產業 및 職種全般의 賃金隔差는 長期的으로 미미하나마 점진적으로 감소하고 있다. 그러나 절대적인 격차는 兩側面 모두 外國과 비교할 때 상당히 높은 隔差를 나타낸다.

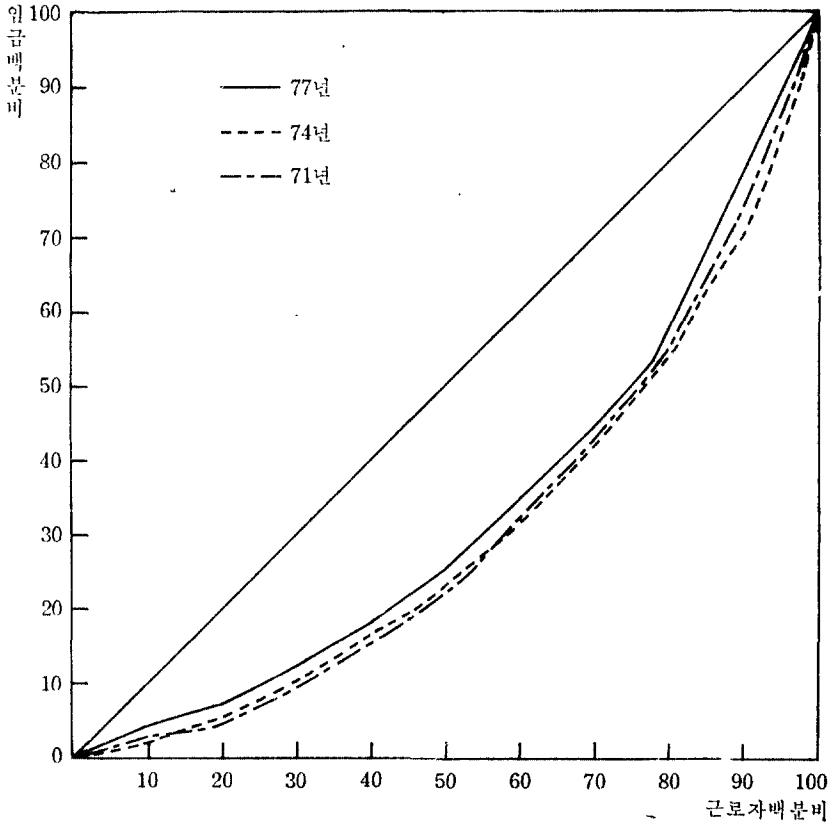
(3) 產業間의 賃金隔差의 主原因이 市場의 不完全性에 있다고 가정한다면 경제발전에 따라 市場의 不完全性이 점진적으로 해소될 것이므로 產業間 隔差는 점차 감소하여야 할 것이다. 그러나 日本의 經濟企劃廳의 研究[21]에서와 같이 경기변동과 임금격차의 심화가 同一한 方向으로 움직인다면 特定地域(서울) 또는 製造業部門같이 계속 확장되는 部門에서는 확장에 의한 영향이 市場의 不完全性 해소효과보다 크게 作用하여 全般的인 흐름과 反對方向으로 움직인다. 그러나 우리나라의 경우 높은 變動係數를 유지하고 있는 것을 미루어 보아 우리나라는 市場의 不完全性에 의한 隔差가 여전히 存在하고 있음을 알 수 있다(서울, 강원 比較).

(4) 職種間에 있어서는 特定地域 및 產業部門을 제외하고는 全般的으로 減少하고 있음을 알 수 있다. 키트의 主張[22]에 의하면 景氣變動과 職種別 賃金隔差와는 短期的으로 보아 反對方向으로 움직인다고 하였지만 우리나라의 경우 71~74~77사이 계속 점진적인 감소現象을 보이고 있는데, 이것은 처음부터 職種間의 賃金隔差가 外國과 比較하여 상당히 크게 나타나고 있으며, 여기에는 個人的인 勞動의 質에 의하여서만 賃金隔差가 存在하는 것이 아니라 職種에 대한 社會的 편견이 크게 작용하고 있음을 알 수 있다. 경제발전에 따른 社會的인 職種에 대한 價値판단의 變化 즉 편견의 해소에 의하여서도 격차가 減少하였지만 賃金에 영향주는 各關聯變數들에 있어서의 賃金隔差 또한 감소하고 있는 事實을 볼 때 職種間의 임금격차가 점차 축소되어야만 할 것이다. 그러나 性別에 의한 요인을 보면 도리어 격차가 심화되는 現象을 나타내고 있을 뿐만 아니라 外國과 比較하여 볼 때도 職種間에는 여전히 社會的 要因에 의한 격차가 크게 存在하고 있음을 나타낸다. 이와 關聯하여 한가지 興

(20) Keat, P.G., *op. cit.*, p.587.
(21) 日本經濟企劃廳 經濟研究所, 전게서.
(22) Keat,P.G., *op. cit.*

味로운 事實은 賃金의 順位와 産業의 月平均 1人當 부가가치순위(職種別로는 부가가치를구할 수 없으므로 産業別로만 보았음)에 따른 順位相關係數를 보면 서로 상관이 負의 關係 또는 없는 경우로 나타나는 것에 대해, 個人의 資質에 큰 영향을 주는 교육수준의 순위와 임금(산업, 직종)과는 正의 관계로 나타나고 있다는 점이다. 따라서 개인의 資質, 또는 生産性보다 교육수준에 의해서만 임금이 결정된다고 한다면 이는 社會的 편견이 있다는 事實을 보여주는 것이라 하겠다.

71~77年 사이 特定地域 및 特定産業을 제외하고는 全般的인 임금격차는 産業職種間에 미미하나마 減少를 보여주는데 이러한 現象이 市場의 不完全性 및 사회적 편견의 해소에 따라 이루어지고 있다고 가정한다면 이는 노동자원의 효율적 利用에로 임금구조가 바뀌어 간다는 사실을 나타내고 있어 바람직하다고 할 것이다. 그리고 衡平의 原則에 입각하여 國民所得의 相對的 노동배분증가와 더불어 피고용자 內部에서의 임금격차감소는 계층별 소득



〈그림 1〉 임금누적분포도(로렌츠곡선)

배분에도 다소 격차를 축소시키는 방향으로 움직이고 있음을 말한다.(23) 임금계층별 임금격차를 로렌츠曲線으로 보았을 때 큰 變動은 없으나 다소 격차해소現象이 77年度에 나타나고 있다(〈그림 1〉 참조).

다음으로 産業 및 職種의 月平均 賃金의 決定을 알기 위해서 노동청의 『임금실태조사보고서』 資料에서 利用可能한 變數를 선정하여 1974年~1977年 사이의 시계열과 橫斷面 자료를 혼합하여 임금결정함수를 설정하여 회귀방정식에 의하여 分析하였다.

우선 産業을 9個 産業으로 大分類하여 74~77年 사이의 時係列과 혼합한 36個의 資料에서 종속변수는 各産業의 年間 月平均賃金이며, 獨立變數로서는 이러한 各産業에 해당하는 教

〈表 5〉 産業의 月平均賃金函數(1)

	(1)	(2)
常　　數	−73136.6 (2.32)(1)	−64311.7 (2.38)
경 력 년 수(X_2)	14329.4 (1.79)	14527.2 (2.50)
成 長 率(X_3)	2760.8 (3.78)	2898.2 (4.08)
教 育 水 準(X_4)	5784.5 (2.32)	4599.1 (2.27)
平均勞動生産性(X_5)(2)	0.1 (2.03)	0.1 (2.21)
規　　模(X_6)	722.4 (1.10)	
男 子 構 成 比(X_7)	−9981.4 (0.22)	
	R^2=0.75 $\bar{R}^2$=0.47	R^2=0.74 $\bar{R}^2$=0.49
	$F_{(6,29)}$=6.35	$F_{(4,31)}$=9.45
	n=29	n=31

註 : (1) ( )안의 數字는 t-value를 나타냄.
(2) 月平均 1人當 附加價値를 나타냄.

産業賃金函數의 變數間 相關係數(2)

	月平均賃金	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7
X_2	0.48115	1					
X_3	0.38764	−0.10826	1				
X_4	0.43938	0.61254	−0.13959	1			
X_5	0.05023	−0.23076	−0.08408	−0.28543	1		
X_6	−0.00480	−0.20753	0.18952	−0.54648	0.23654	1	
X_7	0.21726	0.52863	−0.03479	0.00382	0.07036	0.30042	1

(23) 우리나라의 계층별 소득격차 설명에서 크게 農家部門, 被傭者部門, 自營 및 經營者家具部門으로 나누어 볼때 隔差要因說明이 部門間보다 部門內에 있다는 것을 타일指數의 要因分解(Theil decomposition)에 의해 설명하고 있다. 朱鶴中, 「階層別所得分布의 推計와 變動要因」, 『韓國開發研究』, 1979.3., 韓國開發研究院, pp. 22-43.

育, 경력연수, 규모는 지수로서 代替하여 使用하였으며, 性別에서는 노동자의 남자구성비, 그리고 성장율, 노동자 1人當 月平均 부가가치를 利用하였다. 이렇게 分析한 結果는 위의 〈表 5〉에서와 같다.

變數들간의 相關係數를 보면 月平均賃金과 규모와의 關係를 제외한 모든 變數와는 正의 相關關係를 가지고 있는데 규모만은 극히 작지만 負인 것은 큰 규모일수록 비기능공 및 여자의 구성이 큰 데 기인한 것으로 해석된다. 그리고 교육과 규모 사이에 있어서 負의 관계는 큰 규모일수록 교육수준이 낮은 단순노무자의 구성비가 크기 때문이라 하겠는데 이러한 論理로 변수들의 상관계수를 살펴보면 그런대로 잘 表現되어 있다고 하겠다. 다만 기이한 현상은 산업에서 교육수준과 부가가치의 상관계수가 거의 없지만 負의 관계를 보이고 있는데 이는 앞에서 한 변동계수 설명에서와 같이 산업에 있어 평균교육수준이 높다고 하여 꼭 부가가치가 높다고 할 수 없다는 것을 나타내고 있다.

〈表 5〉에서 (1) 의 회귀방정식 결과에서는 性別(남자구성비)과 규모는 有意性이 없이 나타났으므로[24] 이를 제외한 係數推定의 결과가 (2)이다. (2)의 推定 結果에 따라 産業의 賃金決定의 例를 들면 어떤 A란 産業은 교육수준=3.6, 경력=3.5, 성장율=14%, 1인당 부가가치=107,200(71년도 製造業 경우)이고 B産業의 경우는 교육수준=4, 경력=4.6, 성장율=18%, 1인당 부가가치=63,800(77년도 운수 창고 및 통신업의 경우)일 때 두 産業間의 임금격차는 약 23,000원 정도(두 산업간 실제 임금차이는 27,000원임)로 나타난다는 것이다. 다만 이 방정식의 推定係數중 부가가치의 13%만이 임금결정에 영향을 미치고 있다는 사실은 회귀모형의 正確性보다도, 크게 決定要因으로서 作用을 하고 있지 않다는 의문이 생기는 것이다. 이러한 現象은 上記임금격차변동추이에서도 비슷한 경우가 있었다는 점을 주의할 필요가 있다.

다음 職種에 있어서는 7個職種으로 大分類한 横斷面資料와 74~77年 時系列을 혼합한 28個의 자료에서 職種 임금에 관계가 있다고 고려되는 變數, 즉 교육수준, 경력, 性別 (남자구성비)의 職種別에 따른 指數를 獨立變數로 利用하여 回歸分析을 하였다. 이 함수의 推定結果는 아래 〈表 6〉과 같다.

이 모형에서 獨立變數들間의 相關係數는 모두 큰 正의 係數를 가지고 있으며 따라서 敎育水準에 의하여서만 임금격차가 생긴다고 가정하고 A직종의 경우 교육이 5.5이며(77年

(42) 韓國開發研究院의 制造業 賃金隔差研究에서 1977年度 個人別 임금자료를 使用한 분석에서는 성별의 영향이 크게 나타나고 있으며 규모는 賃金隔差에 제일 작은 영향을 미치고 있는 결과를 나타내고 있음. 韓國開發研究院, 前揭書, p. 50.

〈表 6〉 職種의 月平均 賃金函數(1)

	1	2	3
常　　數	−42803.2 (1.21)[1]	−32426.9 (1.07)	16344.7 (1.21)
敎育水準(X_2)	6072.1 (2.21)	5328.2 (2.21)	8726.4 (5.72)
경력연수(X_3)	9467.6 (0.66)	15989.2 (1.77)	
男子構成比(X_4)	47091.7 (0.59)		
	R^2=0.78 $\bar{R}^2$=0.56	R^2=0.77 $\bar{R}^2$=0.57	R^2=0.74 $\bar{R}^2$=0.54
	$F_{(3,24)}$=12.65	$F_{(2,25)}$=19.30	$F_{(1,26)}$=32.72
	n=24	n=25	n=26

註 : (1) ( )안의 數字는 t-value를 나타냄

職種賃金函數의 變數間 相關係數(2)

	月平均賃金	X_2	X_3	X_4
X_2	0.74648	1		
X_3	0.72801	0.79334	1	
X_4	0.51372	0.42101	0.75847	1

판매종사자의 例) B직종은 교육이 2.5(77年 생산직종사자의 例)라고 가정하면 두 職種사이의 임금격차는 약 26,000원 정도(실제 두 직종간의 임금격차는 19,000원 정도)이다.

그러나 職種別 임금격차는 隔差變動推移에서 보았듯이 경제변수 또는 개인의 資質 以外에 社會的 要因에 의한 隔差가 크게 作用하고 있으므로 어떤 一定한 회귀방정식에 의하여 설명되어진다는 것에는 무리가 있음을 알 수가 있다.

임금결정 내지 격차가 經濟的 要因 특히 個人의 生產性과 勞動의 需給關係에 의해서만 說明되어진다는 賃金決定함수로서 分析 可能하지만, 우리나라의 경우와 같이 市場의 不完全性 또는 社會的 要因이 크게 作用된다고 사료될때는 어떤 量的인 회귀방정식에 의한 賃金隔差要因分析보다 좀 더 職種 및 產業을 細分化하여 이를 構成하고 있는 各個人의 資質, 세대간의 직업세습정도, 교육비, 사회적 비경쟁그룹 존재와 우열의 정도, 勞使關係, 정부의 임금정책 등 모든 側面에서 세세히 比較分析하여, 이러한 점들을 外國의 경우와도 比較 分析함으로써 어느 要因이 主要要因으로 나타나는지를 알 수 있을 것이다. 다만 資料의 미비상 잠정적이나마 우리나라의 賃金構造 및 隔差는 勞動의 生產性, 個人의 資質, 需給關係 등에 의하여서만 存在하는 것이 아니란 것을 알 수 있다. 만약 과거 어느 시점에서 社會的 要因에 의하여 賃金隔差가 이미 存在하고 있었다면 經濟的 要因의 變化에 全般的인 賃金의 變動은 經濟成長과 더불어 存在하는 隔差를 안고 같은 方向으로 움직이는데 다만 너무

나 크게 隔差가 存在하고 있었으므로 다소 미미하나마 減少되어가고 있다는 事實만은 틀림없다.

V. 政策的 意義와 맺는말

賃金問題를 다루는 데 있어서 經濟的 接近과 社會的 接近을 서로 보완시키면서 다루어야 할 것이다. 經濟的 接近方法에서 社會的 慣例 또는 通念, 社會的 集團의 영향력 등이 賃金決定에 미치는 作用을 無視 못할 것이며 社會的 接近方法에서도 特定勞動集團의 相對的 賃金은 그 特定勞動者의 需給關係에 의해 영향을 받는다는 것을 알아야 한다. 따라서 어떤 特定人의 賃金은 이러한 複合的인 要因에 의하여 決定되는 것은 事實이다. 그러므로 실제 賃金問題를 다룸에 있어서 經濟的 또는 社會的 어느 한 쪽에만 치우쳐서는 안될 것이다. 즉 勞動市場構造, 社會構造問題들을 個人 資質의 特殊性과 同時에 고려하여야만 한다. 우리나라의 賃金構造를 分析한 結果 賃金隔差가 經濟發展과 더불어 심화되어가고 있는 것이 아니라 오히려 그 程度는 미약하나마 점진적으로 감소되어 가고 있다는 事實을 알 수 있다. 그리고 賃金隔差의 所在는 產業間보다 職種間에 더욱 크게 存在하고 있으며 따라서 격차해소를 위해서는 產業間의 隔差減少도 重要하지만 職種間의 隔差해소에 더욱 注力하여야 한다는 事實을 發見하였다. 한 職種間의 큰 隔差가 存在하고 있음을 미루어 보아 賃金이 個人勞動者의 生產性 차이에 의하여서 決定된다기 보다는 短期間의 急速한 經濟發展과 더불어 特定職種에서의 勞動需給의 不均衡과 더불어 社會的 慣例에 의하여 特定職種에 대한 社會的 편견은 여전히 存在하고 있음을 알 수 있다. 그러나 一般的으로 노동실업율의 減少, 經濟發展에 따라 特定職種의 需給 不均衡 등에 의한 長期 추세가 減少하고 있는 現象은 職種에 대한 社會的 不均等 要因이 점차 해소되고 있지 않나 사료된다.

그렇지만 산업간에도 존재하지만 직종간에서 심한 임금격차와 존재는 소득의 不均等分配란 점에서 형평에 어긋나며 또한 人的資源의 효율적 利用의 面에서도 저해요소가 된다. 따라서 임금격차를 해소 내지 감소시키기 위한 정책수립이 요구되는데 이에는 무엇보다는 먼저 社會的 慣例나 편견 등에 의한 격차요인과 市場의 不完全性에 의한 격차를 축소시키는 方向에서 우선적으로 이루어져야 할 것이다. 이를 위하여서는 勞動市場에서 취업알선 내지 취업기회에 대한 情報를 제공 할 수 있는 직업정보센타를 육성 운영하여야 할 것이다. 또한 노동자들의 직업간, 지역간의 移動을 보다 용이하도록 여건을 마련하여 주어야 할 것이다. 다른 한편으로는 주어진 노동시장조건 아래에서도 社會的으로 特定職種이나 노동집단

에 대한 편견에 의한 임금격차가 發生한다고 판단될 때는 유동성있는 임금율 조정등에 의해서 점진적으로 감소 내지 해소토록 권장해야 할 것이다.

다음으로 職種間 노동생산성에 따른 임금격차의 존재는 資源의 효율적 利用이란 面에서 보다 合當하다고 하나 特定 職種의 需給不均衡에 따른 상대적 격차는 減少시켜주어야 실질적 資源利用의 효율이 증대될 것이다. 즉 예를들어 의사직의 임금이 단순노무자 임금보다 높은 임금을 받는 것은 옳은 일이나 만약에 社會的 편견에 의한 것이든 人爲的인 것이든 進入의 장애에 따른 수급불균형의 조장에 의한 격차라면 아무리 개인의 生産性에 의한 격차라 하더라도 資源의 효율적 이용에 위배된다. 따라서 國民經濟 全體로 보아 수급의 불균형이 있는 직종을 균형화시키며 저생산성 노동자에 대해 敎育을 통해서 생산성 향상을 가져오게 한다면 임금격차의 해소뿐만 아니라 國民經濟의 실질적 人的資源을 증가시켜 보다 효율적으로 노동력을 利用하게 되는 방안이 될 것이다. 따라서 노동자의 資源을 敎育 또는 직업훈련에 의하여 높여주는 것도 임금격차해소방안과 관련된다고 볼 수 있다.

교육 및 경력 등이 個人 資質과 밀접한 관계에 있는 것은 사실이다. 그러나 個人 勞動者資質以上으로 어느 수준의 敎育 및 경력이면 응당 賃金이 어느 水準 以上되어야 한다고 社會的인 通念에 의하여 決定된다면 이 또한 不合理한 것이다. 부가가치 또는 생산성에 의하여 임금이 決定되어야 할 것인데 그렇지 못하면 資源의 효율적 이용에 모순된다. 따라서 産業別 職種別로 개인의 부가가치 수준을 정확히 파악하여 임금이 이에 의해서 결정되어지고 있지 않다면 이에 따라 조정한 후 생산성임금제도를 도입하여 실시하여야 한다.

賃金決定 내지 隔差 要因別에 따른 賃金隔差의 변동추세분석과 시계열, 橫斷面資料 등을 利用한 계량모형에 의한 임금격차분석은 임금정책수립에 보다 큰 도움이 된다는 것은 주지의 사실이다. 따라서 勞動者 個個人의 賃金과 細分化된 경제적 사회적 관련변수 들에 대한 체계적이며 신뢰성있는 자료수집과 정리가 또한 절실히 요청된다는 사실을 본연구 과정에서 절실히 느꼈다.

參 考 文 獻

〔1〕 鄭昌守・金光錫, 『韓國製造業의 賃金隔差構造』, 韓國開發研究院 研究調査報告, 第75-15卷.

〔2〕 朱鎭中, 「階層別 所得分布의 推計와 變動要因」, 『韓國開發研究』, 韓國開發研究院, 1979. 3, 創刊號 pp. 22-43.

〔3〕 經濟企劃院, 『主要業務指標』, 1978.

〔4〕 勞動廳, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1971～1977.

〔5〕 韓國銀行, 『韓國의 國民所得』, 1978.

〔6〕 日本經濟企劃廳 經濟研究所, 『經濟分析』, 第70號, 1978, 2.

〔7〕 Brown, Hentry Phelps, *The Inequality of Pay*, Oxford University Press, 1977.

〔8〕 Keat, Paul G., "Long-run Changes in Occupational Wage Structure, 1900～1956," *Journal of Political Economy*, June 1968, pp. 584～600.

〔9〕 Koji Taira, "Wage Differentials in Developing Countries: A Survey of Findings," *International Labour Review*, Mar. 1966, pp. 281～301.

〔10〕 Reder, M.W., "The Theory of Occupational Wage Differentials," *American Economic Review*, Dec. 1955, pp. 833-52.

〔11〕 Silvester, J.J., "Industrial Wage Differentials; A Two-Country Comparision," *International Labour Review*, Dec. 1974, pp. 495～514.

〔12〕 Vladimir Stoikov, "The Structure of Earnings in Japanese Manufacturing Industries: A Human-Capital Approach," *Journal of Political Economy*, 1972, pp. 340～355.

〔13〕 Weiss, L.W., "Concentration and Labor Earnings," *American Economic Review*, March 1966, pp. 96～117.