需要寡占的 勞動市場에서의 賃金先導模型

金　　大　　模*

〈目　　次〉

I. 序　　論
II. 大企業聯合體에 의한 賃金先導模型
III. 韓國勞動市場의 特性과 賃金政策方向

I. 序　　論

일반적으로 製品市場은 製品의 供給者인 企業의 數에 따라 競爭市場(完全競爭 및 獨占的 競爭), 獨占市場, 寡占市場 등의 3가지 形態로 분류된다. 經濟學에서는 이들 市場의 각각에 적용할 수 있는 分析模型이 비교적 잘 개발되어 있다.

한편 勞動市場에서는 企業은 勞動의 需要者가 되며, 따라서 勞動市場의 形態를 企業의 數에 따라 분류하면 競爭市場, 需要獨占市場, 需要寡占市場 등의 3가자가 있다. 그런데 經濟學에서는 이들 市場形態의 각각에 적용할 수 있는 分析模型이 製品市場의 경우처럼 잘 개발되어 있지 못하다. 구체적으로 競爭的 勞動市場과 需要獨占的 勞動市場에 대한 分析模型은 잘 알려져 있지만, 需要寡占的 勞動市場에 대해서는 확립된 分析模型이 없는 것이다.

반면에 現實的인 勞動市場은 需要寡占的 形態를 취하고 있는 경우가 많은 것이다. 예컨대 韓國의 勞動市場을 보면, 勞動需要者는 少數의 大企業과 多數의 中小企業으로 구성되어 있으며, 더우기 대부분의 大企業들은 몇몇 財閥에게 집중되어 있기 때문에 明示的 談合이나 暗默的 協約을 통하여 勞動市場에서 강력한 需要獨占力을 행사할 가능성이 높은 것이다. 그러므로 韓國의 勞動市場은 근본적으로 需要寡占的 屬性을 많이 지니고 있다고 볼 수 있다.

現實的인 勞動市場은 需要寡占的 形態를 취하고 있는데 반하여 이러한 市場形態에 적용할 수 있는 分析模型이 없다면, 결국 現實的 勞動市場에 대한 特性을 정확하게 파악할 수 없을 것이다. 또한 勞動市場의 特性을 정확하게 파악하지 못한다면 效果的인 勞動政策을 수립할 수 없는 것이다. 그러므로 本稿의 주된 目的은 需要寡占的 勞動市場에 적용할 수

* 中央大學校 經濟學科 助敎授

있는 한가지 分析模型을 제시하고자 하는 것이다. 구체적으로 勞動需要者가 少數의 大企業과 多數의 中小企業으로 구성된 勞動市場에서, 大企業들은 明示的 談合이나 暗默的 協約을 통하여 賃金을 先導하고, 中小企業들은 大企業의 先導賃金을 그대로 따르게 되는 分析模型을 제시하고자 하는 것이다.

本稿는 다음과 같은 순서로 진행된다. II장에서는 大企業聯合體에 의한 賃金先導模型을 理論的으로 分析한다. III장에서는 II장의 分析結果를 토대로 하여 韓國의 勞動市場에 대한 特性과 賃金政策方向을 검토한다.

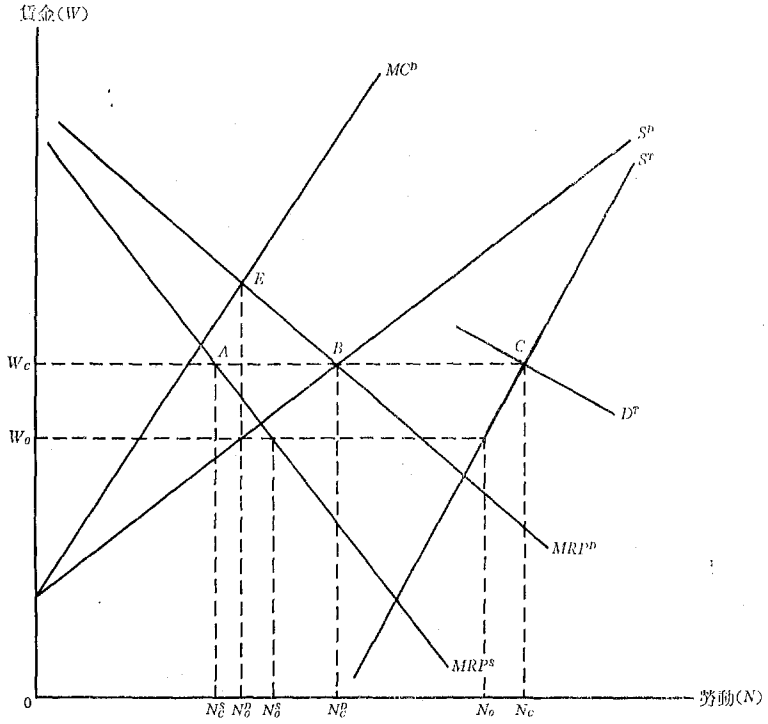
II. 大企業聯合體에 의한 賃金先導模型(1)

다음과 같은 勞動市場을 想定하자. 勞動需要者는 少數의 大企業과 多數의 中小企業으로 구성된다. 大企業들은 明示的 談合이나 暗默的 協約을 통하여 공동으로 賃金을 決定한다. 大企業들의 이러한 組織을 편의상 大企業聯合體라고 부르기로 한다. 中小企業들은 賃金競爭을 피하기 위하여 大企業聯合體의 決定賃金을 그대로 따른다. 즉 中小企業들은 각각 자신에 대한 勞動供給曲線이 大企業聯合體의 決定賃金에서 水平하다고 생각하여 마치 完全競爭企業인 것처럼 행동한다. 요컨대 大企業聯合體는 賃金先導者가 되고 中小企業들은 賃金順應者가 되는 것이다.

위와 같은 勞動市場에서 大企業聯合體가 직면하는 문제는 다음과 같다. 즉 자기가 決定하는 賃金水準에서 中小企業들로 하여금 원하는 만큼 雇傭을 하도록 하면서, 동시에 자신의 利潤도 極大化할 수 있도록 賃金을 決定해야 하는 것이다. 그러기 위해서 大企業聯合體는 우선 자신에 대한 勞動供給曲線을 찾아내야 한다. 그림을 이용하여 설명해 보자.

〈그림 1〉에서 S^T는 市場에서의 總勞動供給曲線이며, MRP^S는 個別中小企業들에 대한 勞動의 限界收入生産曲線을 水平的으로 합한 것이다. 그런데 다음과 같은 이유에서 MRP^S는 또한 中小企業들의 總勞動需要曲線이 된다. 個別中小企業들은 完全競爭的이기 때문에 利潤을 極大化하기 위해서는 賃金이 勞動의 限界收入生産과 같아지는 점까지 雇傭을 할 것이다. 즉 한 企業에 대한 勞動의 限界收入生産曲線은 곧 그 企業의 勞動需要曲線이 된다. 또한 中小企業들의 總勞動需要曲線은 個別企業들의 勞動需要曲線을 水平的으로 합한 것이다. 그러므로 個別中小企業들에 대한 勞動의 限界收入生産曲線을 水平的으로 합한 MRP^S는 곧 中小企業들의 總勞動需要曲線이 된다.

(1) 이 模型의 基本着想은 製品市場에 관한 價格先導模型의 接近方法으로부터 얻은 것이다.



〈그림 1〉 大企業聯合體에 의한 賃金先導模型

市場에서의 總勞動供給曲線 S^T와 中小企業들의 總勞動需要曲線 MRP^S로부터 大企業聯合體에 대한 勞動供給曲線을 다음과 같이 유도할 수 있다. 예컨대 大企業聯合體가 賃金을 W_c로 決定했다고 가정하자. 그러면 市場에서의 總勞動供給은 W_cC가 되며, 中小企業들의 總勞動需要는 W_cA가 된다. 그러므로 W_cC에서 W_cA를 뺀 AC는 大企業聯合體에 대한 勞動供給이 된다. $AC=W_cB$가 되도록 B점을 취하면 이 B점은 大企業聯合體에 대한 勞動供給曲線上의 한 점이 될 것이다. 다른 모든 賃金水準에서도 마찬가지로 大企業聯合體에 대한 勞動供給曲線上의 점을 취할 수 있으며, 이들 점을 서로 연결하면 大企業聯合體에 대한 勞動供給曲線 S^D를 얻게 된다. 요컨대 S^D는 S^T로부터 MRP^S를 水平的으로 뺀 것이다.

다음 단계로 大企業聯合體는 자신의 利潤을 極大化할 수 있는 賃金水準을 決定해야 한다. 일반적으로 한 企業에 대한 勞動供給曲線은 勞動의 平均費用曲線을 나타낸다. 그러므로 S^D는 大企業聯合體에 대한 勞動의 平均費用曲線이 된다. 또한 平均曲線이 右上向하고 있으면 이에 대응하는 限界曲線은 平均曲線의 위에 놓이게 된다.(2) 즉 그림에서 S^D에 대응하는

(2) 平均費用曲線과 限界費用曲線과의 정확한 위치관계는 대부분의 微視經濟學教科書에서 발견할 수 있다. 예컨대 C.E. Ferguson, *Microeconomic Theory*, 1969, pp. 401-403 참조.

勞動의 限界費用曲線은 MC^D와 같이 표시된다. 한편 MRP^D는 個別大企業들에 대한 勞動의 限界收入生産曲線을 水平的으로 합한 것이다. 자신의 利潤을 極大化하려는 大企業聯合體는 勞動의 限界費用과 限界收入生産이 같아지는 점에서 雇傭을 決定할 것이며, 그림에서 이러한 점은 MC^D와 MRP^D가 교차하는 E점이 된다. 결국 大企業聯合體는 E점에 대응하는 N_0^D만큼을 雇傭하고자 할 것이며, 그러기 위해서 賃金을 W_0로 決定할 것이다. 한편 賃金이 W_0로 決定되면 中小企業들은 모두 N_0^S만큼을 雇傭할 것이며, 따라서 市場에서의 總雇傭은 N_0^D와 N_0^S를 합한 N_0가 될 것이다.(3)

위의 分析은 大企業聯合體에 의한 賃金先導模型의 均衡 자체에 관한 것이다. 그러나 이 模型의 特性을 파악하기 위해서는 完全競爭模型과 비교해 보아야 할 것이다. 그러므로 다음에는 完全競爭的 勞動市場의 均衡에 관하여 分析해 보기로 한다. 만일 勞動市場이 完全競爭的이라면 어느 企業에 대해서나 勞動의 限界收入生産曲線은 곧 그 企業의 勞動需要曲線이 된다. 즉 위의 그림에서 MRP^S는 中小企業들의 總勞動需要曲線이 되고 MRP^D는 大企業들의 總勞動需要曲線이 되며, 따라서 이들을 水平的으로 합하여 얻은 D^T는 市場에서의 總勞動需要曲線이 된다. 결국 完全競爭的 勞動市場의 均衡은 總需要曲線 D^T와 總供給曲線 S^T가 교차하는 C점에서 이루어져서, 賃金은 W_C로 그리고 總雇傭은 N_C로 決定될 것이다. 또한 總雇傭 N_C는 大企業들의 雇傭 N_C^D와 中小企業들의 雇傭 N_C^S로 구성된다.

이상의 分析結果로부터 大企業聯合體에 의한 賃金先導模型의 特性을 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 賃金先導模型에서는 完全競爭模型에 비하여 賃金과 總雇傭이 모두 낮은 水準에서 決定된다. 그림에서 보면 $W_0 < W_C$ 및 $N_0 < N_C$가 성립한다. 그러므로 賃金先導模型에서 勤勞者는 二重的으로 피해를 보게 되는 것이다.

둘째, 大企業들의 雇傭은 完全競爭模型에서보다 賃金先導模型에서 더 낮게 決定된다. 즉 그림에서 $N_0^D < N_C^D$가 성립한다. 大企業聯合體는 인위적으로 雇傭을 制限하고 賃金을 抑制함으로써 자신의 利潤極大化를 꾀하는 것이다.

세째, 中小企業들의 雇傭은 完全競爭模型에서보다 賃金先導模型에서 오히려 더 높게 決定된다. 그림에서 $N_0^S > N_C^S$가 성립하는 것이다. 즉 中小企業들은 大企業聯合體의 先導賃金을 따름으로써 完全競爭模型에서보다 더 낮은 賃金에서 더 많은 雇傭을 할 수 있는 것이다.

네째, 그러므로 종합적으로 보면, 賃金先導模型에서는 大企業들을 물론 中小企業들도 이

(3) S^T로부터 MRP^S를 水平的으로 뺀 것이 S^D이기 때문에, S^D와 MRP^S를 水平的으로 합치면 S^T가 된다. 그러므로 N_0^D와 N_0^S를 합하면 N_0가 된다.

익을 보게 되며, 勤勞者들만이 賃金과 雇傭의 양면에서 피해를 입게 된다.

그렇다면 賃金先導模型에서는 勤勞者들의 피해를 어떻게 막을 수 있을까? 결론부터 말한다면, 勞動組合이나 政府가 最低賃金制를 적절하게 도입함으로써 勤勞者들의 피해를 막을 수 있다. 예컨대 그림에서 最低賃金이 W_c의 水準으로 정해졌다고 가정하자. 그러면 市場에서의 總勞動供給曲線은 W_cCS^T가 되며, 따라서 W_cC는 大企業聯合體에 대해서나 中小企業들에 대해서나 마찬가지로 勞動의 限界費用曲線의 일부가 된다. 그러므로 大企業들의 雇傭은 N_c^D로, 그리고 中小企業들의 雇傭은 N_c^S로 決定될 것이며, 市場에서의 總雇傭은 N_c가 될 것이다. 즉 賃金과 雇傭이 모두 完全競爭模型의 均衡에서와 동일한 水準으로 決定되는 것이다. 이제 賃金先導模型에 대한 또 하나의 特性을 다음과 같이 첨가할 수 있다.

다섯째, 賃金先導模型에서 最低賃金制를 적절하게 도입한다면, 賃金과 雇傭을 모두 完全競爭模型의 均衡에서와 동일한 水準으로 높일 수 있다.

III. 韓國勞動市場의 特性과 賃金政策方向

韓國經濟는 60년대 초반부터 年平均 10%의 높은 成長率을 기록해 왔다. 그러나 이러한 高度成長의 과정에서 몇몇 財閥에 의한 企業集中現象도 加速化되었다. 최근의 한 硏究結果에 의하면, 1978년 현재 10大財閥의 製造業部門 附加價値는 GDP의 23.4%에 달하고 있다.[4] 결과적으로 이들 財閥企業은 대부분의 主要財貨市場에서 이미 강력한 供給獨占力을 행사할 수 있는 위치에 놓이게 되었다.

더우기 근년에 와서는 財閥企業들이 중심이 되어 高級人力 특히 大學卒業者에 대한 賃金을 공동으로 抑制하려는 움직임을 보인 바 있다. 이러한 움직임은 즉시 賃金카르텔을 형성하려고 한다는 사회적 비판에 부딪침으로써 표면적으로는 일단 후퇴한 듯이 보인다. 그러나 財閥企業들 사이에 적어도 賃金에 관한 暗默的 協約은 이미 이루어졌거나 또는 앞으로 이루어질 가능성이 대단히 크다고 하겠다.[5] 그렇다면 韓國經濟에서 특히 高級人力에 대한 勞動市場은 근본적으로 需要寡占的 形態를 취하고 있다고 볼 수 있으며, 分析模型으로는 앞에서 제시한 賃金先導模型이 가장 잘 적용된다고 하겠다.

勞動需要者로서의 財閥企業들은 이와 같이 상당한 獨占力을 가지고 있는데 반하여, 勞動

(4) 司空臺, 「經濟成長과 經濟力集中」, 『韓國開發硏究』, 韓國開發硏究院, 1980, pp. 2-13.
(5) 大企業들이 실제로 賃金抑制에 앞장서고 있다는 증거도 단편적으로 발표된 바 있다. 『서울經濟新聞』, 1980년 3월 4일자 참조.

供給者인 勤勞者들은 상대적으로 弱勢에 놓여 있다. 무엇보다도 勤勞者들의 組織率이 아직도 낮은 水準에 머물러 있으며,(6) 이미 組織된 勞動組合의 경우에도 여러가지 內外的 要因 때문에 정상적인 활동이 크게 制約받고 있다.(7) 요컨대 韓國의 勞使關係는 勤勞者에게 상대적으로 불리하도록 勢力不均衡을 이루고 있는 것이다. 그러므로 政府의 개입이 없다면, 財閥企業들은 談合이나 協約을 통하여 강력한 需要獨占力을 발휘함으로써 賃金先導者로서의 역할을 행사할 수 있을 것이다. 즉 財閥企業들은 공동으로 賃金과 雇傭을 抑制함으로써 자기들의 利潤極大化를 꾀할 것이며, 中小企業들은 財閥企業들의 先導賃金을 그대로 따름으로써 完全競爭市場에서보다 더 낮은 賃金에서 더 많은 雇傭을 하게 될 것이다. 반면에 勤勞者들은 賃金과 雇傭이 모두 完全競爭에서보다 낮게 決定되는 二重的인 피해를 입게 될 것이다.

現實的으로 政府는 勞使關係에 여러가지 形態로 개입하고 있다. 衡平의 관점에서 볼 때, 政府의 이러한 개입은 勞使間의 勢力不均衡을 是正하는 方向으로 이루어져야 한다. 그렇다면 韓國에서의 勞使關係政策은 마땅히 勤勞者들의 힘을 補强해 주는 方向으로 추진되어야 할 것이다. 그러나 衡平보다는 成長을 우선하는 政策方向에 따라 실제의 勞使關係政策은 오히려 勞使間의 勢力不均衡을 더욱 惡化시키는 方向으로 추진되어 왔다고 할 수 있다.

政府의 不均衡的 勞使關係政策은 그 一面이 그동안의 賃金政策方向에서도 나타나고 있다 政府의 賃金政策은 기본적으로 低賃金의 解消와 高賃金의 抑制라는 2가지 方向으로 집약된다. 이러한 賃金政策方向은 물론 勤勞者 相互間의 賃金隔差를 줄이고자 하는 데 一次的 目的이 있는 것이지만, 勞使間의 勢力均衡이라는 측면에서 볼 때 高賃金을 抑制한다는 것은 몇가지 문제점을 내포하고 있다. 첫째, 高賃金을 政策的으로 抑制한다는 것은 그 자체가 衡平의 原理에 어긋난다. 그렇지 않아도 勞使間의 勢力不均衡이 심한 상태에서, 高賃金이라 하여 그것을 인위적으로 抑制한다는 것은 결국 勞使間의 不均衡을 더욱 助長하는 행위인 것이다. 둘째, 高賃金의 抑制를 政策方向으로 제시함으로써 財閥企業들의 賃金카르텔을 促進 내지 强化시키게 될 가능성이 크다. 財閥企業들은 이미 賃金에 관한 談合을 형성할 움직임을 보였으나, 사회적 비판 때문에 표면적으로는 일단 후퇴하였다. 그러나 政府가 高賃金의 抑制를 공식적인 賃金政策方向으로 제시한다면, 결과적으로 財閥企業들의 談合을 정당화시키는 구실을 제공하게 될 가능성이 큰 것이다.

(6) 70년대 후반기동안 組織率은 약 15%의 水準에 머물러 있다. 이것은 英國(50% 이상), 日本(35% 내외), 美國(25% 내외) 등에 비하여 매우 낮은 水準이다.

(7) 內的 要因으로는 指導力 및 自律性의 不足이, 그리고 外的 要因으로는 保衛法에 의한 團體行動權 및 團體交涉權의 制約이 자주 지적되고 있다.

끝으로 이상의 分析結果를 종합하면서, 앞으로의 賃金政策方向에 관하여 간단히 검토해 보기로 한다. 韓國의 勞使關係는 當事者들의 勢力關係로 보나 政府의 政策方向으로 보나 심한 不均衡을 유지해 온 것이 사실이다. 이러한 결과로 勤勞者들은 자기가 生産에 寄與한 것만큼 報償을 받아 오지 못한 것이 또한 사실이다.(8) 그러므로 앞으로의 賃金政策은 기본적으로 勞使間의 勢力不均衡을 是正하는 方向으로 추진해야 할 것이다. 그러기 위해서는 구체적으로 다음과 같은 方向의 시도가 필요하다고 생각된다. 첫째, 低賃金의 解消는 계속해서 추진해야 할 것이다. 특히 最低賃金制의 도입문제를 적극적인 자세로 고려해 볼 필요가 있다고 생각된다. 둘째, 高賃金의 抑制는 賃金政策方向으로부터 제외해야 할 것이다. 高賃金을 是正하려면 高級人力을 충분히 養成하여 供給하는 方向으로 政策을 추진해야 할 것이며, 賃金 자체를 인위적으로 抑制하는 것은 바람직하지 못하다고 생각된다. 세째, 勞動組合의 활동을 正常化시켜야 할 것이다. 勞動組合의 기능과 지위를 높이기 위해서는 制度的 및 行政的 制約을 最小限으로 줄여야 할 것이다. 네째, 財閥企業들의 談合을 막아야 할 것이다. 明示的 談合은 물론 暗默的 協約도 방지할 수 있는 制度的 장치가 필요하다고 생각된다.

(8) 이점에 관한 상세한 分析은 拙稿, 「勞動生産性과 適正賃金」, 『勞動經濟論集』, 韓國勞動經濟學會, 1979년 9월, pp. 1-12 참조.