

限界企業의 勞動市場과 勞使關係

조 우 현*

< 目 次 >

I. 머리말	V. 한계기업의 노동시장
II. 한계기업의 정의	VI. 한계기업의 노동이동
III. 자 료	VII. 한계기업의 노동조합
IV. 한계기업의 위치	VIII. 맺 는 말

I. 머리말

이 논문은 한계기업의 노동시장작용의 결과인 제변수 예컨데 초임수준, 평균임금, 임금상승율을 여타기업들과 비교하며 그리고는 한계기업의 노사관계제도의 작용결과인 제변수 예컨데 노동이동을, 노조조직을 여타기업과 비교하여 그 합의를 도출하는데 중점을 두고 있다. 따라서 이 논문에서는 한계기업만을 한정시켜 이 부문에 대한 미시적 사례연구를 하는 접근방법은 채택되지 않고 있으며 이것은 별도의 논문으로 발표될 수 있을 것이다.

II. 한계기업의 정의

우선 한계기업을 정의해 볼 필요가 있다. 국민경제는 산업으로 구성되고 각 산업의 단위는 기업이다. 즉 기업들의 집합이 산업을 구성하며 산업의 집합이 국민경제를 구성한다. 필자는 산업을 제조업에 국한시켜 제조업을 성장산업, 쇠퇴산업 그리고 기타 산업으로 나누었다. 성장산업은 제 1 차비철금속(산업분류번호 372), 조립금속(381), 기계(382), 전기기계(383), 운수장비(384)이며 쇠퇴산업은 섬유(321), 의류(322), 가죽(323), 신발(324), 도기·자기(361), 고무(355), 기타제조업(390)이며 기타산업은 위의 산업분류에 해당하지 않는 산업 예컨데 식료품(311), 음료품(313) 등이다. 그리고 성장산업, 쇠퇴산업, 기타산업을 각각 비하청기업과 하청기업으로 나누었다. 쇠퇴산업의 하청기업은 한계기업으로 정의될 수 있고, 이 논문은 이 부분의 주요변수를 다루게 된다.

* 숭실대학교 경제학과 부교수

Ⅲ . 자 료

노동부 최저임금심의회의사무국은 1987년 3월 5인 이상 제조업체 35,439개소와 1988년 1월 10인 이상 제조업사업체 5,005개소의 기업경영 및 근로자 임금실태조사를 “제조업임금 실태조사”라는 형태로 하였다. 연구에 사용된 자료는 1988년 조사대상업체로 1986년에 또한 조사된 기업체에 관한 정보를 연결하여 만들어진 것이다. 1986년 11월 조사는 1986년 1월~12월까지의 기업정보 및 근로자 임금실태를 기록하였으므로 앞으로 86년 자료라고 부르겠고 1988년 1월 조사는 1987년 1월~12월 사이의 정보를 기록하였으므로 앞으로는 87년 자료라고 부르겠다.

Ⅳ . 한 계 기 업 의 위 치

우리의 자료에서는 2,572개의 사업체가 포함되었는데 이 중에서 1986년에는 성장산업이 35.3%, 쇠퇴산업이 32.1%, 기타산업이 32.6%를 점하고 있다. 2,572개 기업중 86년에는 820개 기업 즉 31.9%가 하청기업이었으며 87년에는 781개 기업 즉 30.4%가 하청기업이었다. 그런데 86년의 820개 하청기업중 87년에는 62%인 505개 기업이 여전히 하청으로 머물러 있었고 820개 하청기업의 38%에 해당하는 315개 기업이 비하청화 되었다. 반면 86년에 비하청기업이었으나 87년에 하청기업이 된 기업수가 276개가 되어 87년에는 하청기업 총수는 781개로 약간 감소되었다. 86년에 하청기업이었거나 87년에 하청기업인 기업을 앞으로 하청기업으로 분류하고 86년과 87년 양년도에 하청생산을 전혀 한 적이 없는 기업을 우리는 비하청기업으로 분류하겠다. 이 결과 86년에 하청을 하였거나 87년에 하청인 기업수는 1,096개 기업으로 2,572개 기업의 42.6%를 점하고 있다. 이러한 분류에 의하면 한계기업은 쇠퇴산업에 속하되 86년이나 87년에 하청생산을 한 기업으로 정의된다.

[표 1]에서 산업별 하청기업비중을 살펴보자. 성장산업중 하청기업의 비중은 41.5%, 쇠퇴산업중 하청기업의 비중은 54.0%, 기타산업의 경우는 32.7%로서 각 산업에 있어서 쇠퇴산업 특히 하청기업의 비중이 크다. 그러나 성장산업의 경우도 하청산업의 비중이 41.5%에 이르고 있다. 이러한 구조는 87년에도 크게 변화되지 않고 있다.

이러한 구조를 산업의 분단 또는 2중구조화라고 할 수 있을 것인가? D.M.Gordon이 지적하듯이 산업이 핵부문과 주변부부문으로 구성되고 핵부문 또한 그 내부에 핵¹⁾심직기업과 주변부기업으로 일국의 산업이 중층적으로 분단화되어 있다고 파악할 수 있

1) D.M.Gordon, "Theories of Poverty and Unemployment, Heath, 1972, pp.200~202.

을 것인가? 그리하여 우리가 정의한 한계기업은 Gordon의 중층적 구조에서 가장 하위에 속하는 기업군들로 구성되는가? 이것이 우리가 답하려는 첫번째 문제이다. 이를 위해 [표 2]와 [그림 1]을 검토하기로 한다.

[표 1] 산업별 하청기업의 비중 (단위: 개, %)

	' 86		' 87	
	표본기업수	구 성 비	표본기업수	구 성 비
전 체 제 조 업	2,572	100	2,572	100
성 장 산 업	909	35.3	931	36.2
비 하 청	532	20.7	551	21.4
하 청	377	14.7	380	14.8
쇠 퇴 산 업	825	32.1	839	32.6
비 하 청	380	14.8	389	15.1
하 청	445	17.3	450	17.5
기 타 산 업	838	32.6	802	31.2
비 하 청	564	21.9	536	20.8
하 청	274	10.7	266	10.3

[표 2]에는 각 산업의 자본-노동비율, 1인당 부가가치, 이윤-임금비율이 나와 있다.²⁾ 쇠퇴산업의 하청기업은 1인당 자본액이 408만원(1987년)으로 가장 낮고 1인당 부가가치는 870만원으로 마찬가지로 가장 낮으며 지출되는 임금 1원당 획득되는 이윤액, 즉 이윤-임금비율 또한 1.55로 가장 낮다. 성장산업의 하청기업은 쇠퇴산업의 하청기업보다 그 위치는 조금 나을 뿐이다. 이렇게 보면 우리나라 제조업은 2중구조화되어 있다고 할 수 있다.

생산구조의 분단화는 제조업 성장율을 1인당 부가가치 생산성의 증가율로도 살펴볼 수 있을 것이다. 1인당 부가가치생산성의 분포가 만약에 U자 형태를 지닌다면, 이는 산업이 빠른 속도로 증가하는 부문과 침체되는 부문으로 양극화가 되고 있다는 것을 반증할 것이다. [그림 1]에서 제조업부가가치성장률의 분포도는 U자형을 지니고 있는 것으로 나타나고 있다.

2) 이 논문에서 사용된 변수의 정의에 관해서는 [부표 2]를 참조.

[표 2]

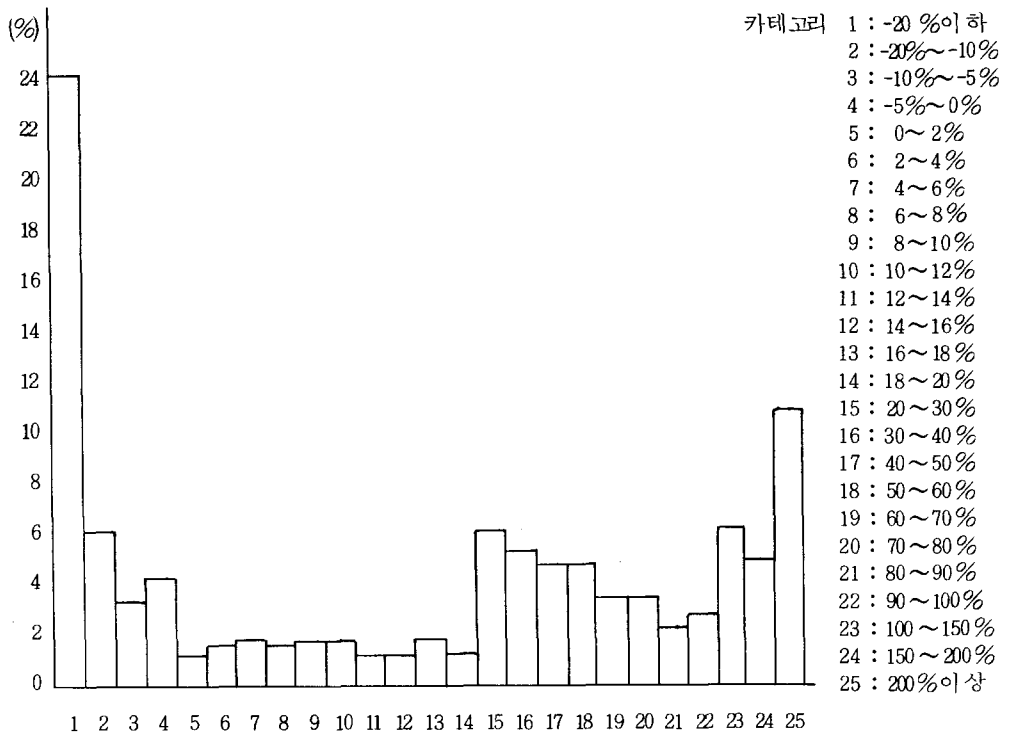
주요 경영 지표

	자본-노동비율 ¹⁾ (1987)	1인당부가가치 ²⁾ (1986)	이윤-임금비율 (1986)	1인당부가가치 ³⁾ (1987)	이윤-임금비율 ⁴⁾ (1987)
전 체 제 조 업	8.79	16.73	2.77	17.61	2.14
성 장 산 업	10.25	16.12	2.85	20.23	1.99
비 하 청	13.37	17.69	2.91	20.55	2.17
하 청	5.73	13.91	2.76	19.77	1.73
쇠 퇴 산 업	4.33	11.40	2.09	13.03	1.76
비 하 청	4.63	14.56	2.73	15.67	1.81
하 청	4.08	8.70	1.55	10.75	1.71
기 타 산 업	11.75	22.64	3.34	19.36	2.76
비 하 청	14.31	22.30	3.22	21.05	2.54
하 청	6.59	23.36	3.59	15.97	3.21

주 : 1), 2), 3), 4) : 단위 : 백만원

[그림 1]

부가가치성장율의 분포도



V. 한계기업의 노동시장

이제 우리의 관심은 산업의 층층적 구조에 대응하여 노동시장 또한 분단되어 있는가 여부이다. 독점적 핵심기업은 우세한 자본력과 기술력과 시장지배력으로 높은 성장과 이윤율을 실현하는 한편 주변부기업은 열세한 자본과 기술, 불안정한 시장수요 등 요인으로 낮은 이윤율과 성장을 밖에 실현 못한다면 이러한 산업의 2중구조화는 독점적 핵심기업 중심의 1차 노동시장과 경쟁적 주변부기업 중심의 2차 노동시장으로 분단을 야기시킬 것인가 하는 것이다. P.B Doeringer 와 M. J Piore 에 의하면 1차 노동시장은 고임금, 양호한 근로조건, 숙련 및 인적자본 축적의 기회, 승진가능성의 기회, 고용의 안정성, 합리적인 노사관계에 의해 특징 지워지고 2차 노동시장은 열악한 근로조건, 숙련 및 인적자본 축적기회의 부재, 높은 이직률, 저임금, 자의적인 노무관리체계에 의해 특징지워 진다는 것이다. 특히 낮은임금, 인적자본축적 기회의 부재로 해서 팬찮은 노동자라고 하더라도 시간이 지남에 따라 질이 낮은 노동자로 전환되며 노동자들은 생산의욕이 낮아지며, 작업장이 요구하는 자세를 갖추지 못하는 노동자로 되어 1차 노동시장의 노동자와는 질적으로 다르게 되어, 비경쟁집단화 되어 간다는 분단노동시장론은 우리의 현실에 어떠한 타당성을 갖는가?

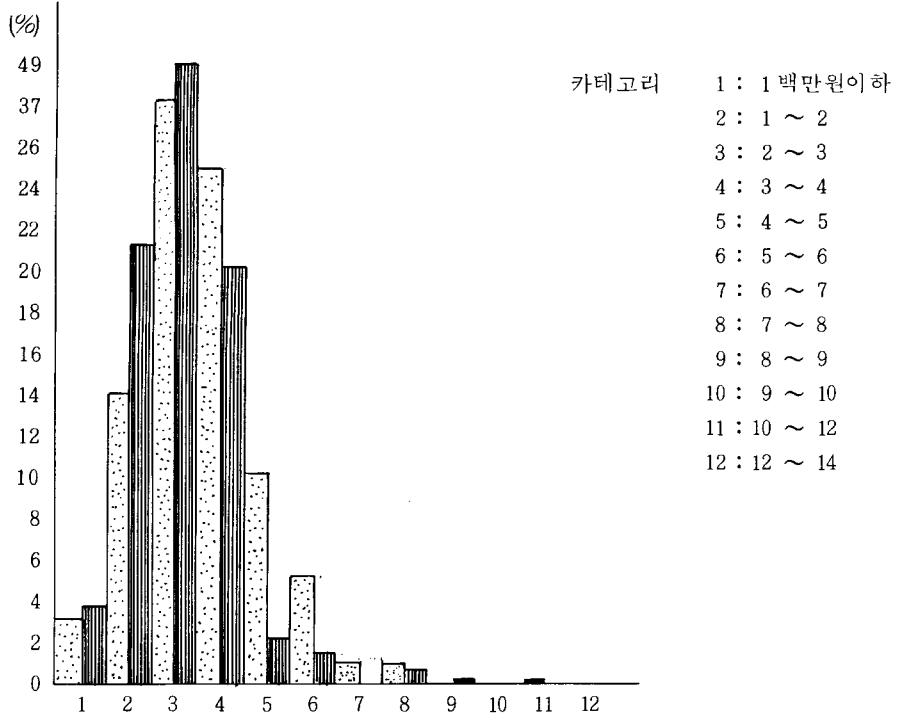
우선 전국적 임금분포도를 살펴보자. 기업별로 본 평균임금의 분포도는 노동시장이 산업별로 분단되었는지 여부에 관한 직접적인 자료를 제공할 것이다. [그림 2]에는 점이 찍힌 막대로 표시된 제조업의 임금분포도와 빗금으로 된 막대로 표시된 한계기업의 평균임금분포도가 나와있다. 정규분포와 유사한 모양을 갖는 임금분포도는 노동시장이 고임금산업과 저임금산업으로 분단되어 있지 않다는 것을 뜻한다.

둘째로 산업별로 초임을 비교해보자. [표 3]에 의하면 한계기업은 고졸생산직의 경우 남자는 제조업평균의 93%를 여자는 제조업평균의 98%를 1986년에 지불하였으며 남자 고졸사무직에게 제조업평균의 96%를 지불하고 있다. 여기에 추가하여 [표 4]의 평균임금인상율을 보면 한계기업의 임금인상율은 1986년에는 성장산업의 비하청기업보다 높으며 87년에는 후자보다 조금 낮게 나타날 뿐이다.

세째로 한계기업의 노동력 구성을 살펴보면, 한계기업의 직무의 성격 및 직장의 안정성이 간접적으로 파악될 수 있다. [표 5]에는 종사상 지위별 근로자의 구성이 나타나 있는데 한계기업에서의 상용근로자의 비율은 1986년에 94.8%, 임시근로자·일용근로자·수습근로자의 비율은 각각 1.0%, 0.9%, 3.3%로 전체제조업이나 성장산업의 비하청기업의 비율들과 근소한 차이가 있을 뿐이다. 다만 여성근로자의 비율은 한계기

[그림 2]

평균임금의 분포도, 86.



[표 3]

초임에 관한 사항

(단위: 원)

	1986				1987				생산직 초임 증가율		사무직 초임 증가율	
	생산직 (고졸)		사무직 (고졸)		생산직 (고졸)		사무직 (고졸)		남	여	남	여
	남	여	남	여	남	여	남	여				
전체제조업	159,567.8	125,279.3	182,560.3	141,159.3	185,497.0	149,233.5	208,508.9	158,868.3	16.2	19.2	14.2	12.5
성장산업	160,341.9	123,845.5	183,505.0	138,526.0	197,056.3	155,845.1	204,563.4	152,605.6	22.9	25.8	11.4	9.4
비하청	162,759.1	121,790.1	184,047.9	138,215.5	204,291.7	158,666.7	199,875.0	151,875.0	25.5	30.3	8.6	9.8
하청	153,392.3	129,754.7	181,944.1	139,418.4	181,956.5	149,956.6	214,347.8	154,130.4	18.6	15.6	17.8	10.5
쇠퇴산업	151,530.6	126,052.7	181,224.0	144,005.9	175,415.1	144,849.1	203,226.4	164,773.6	15.8	14.9	12.1	14.4
비하청	153,813.8	128,195.4	184,761.7	145,716.0	178,806.5	146,677.4	208,000.0	164,516.1	16.3	14.4	12.6	12.9
하청	148,051.4	122,787.6	175,833.3	141,400.0	170,636.4	142,272.7	196,500.0	165,136.4	15.3	15.9	11.8	16.8
기타산업	166,836.8	126,200.8	182,795.8	141,397.8	178,837.2	143,720.9	221,534.9	161,930.2	7.2	13.9	21.2	14.6
비하청	171,945.5	131,866.9	188,648.9	143,862.7	182,911.8	145,294.2	223,205.9	164,353.0	6.4	10.2	18.3	14.3
하청	156,318.8	114,535.3	170,745.3	136,322.9	163,444.4	137,777.8	215,222.2	152,777.8	4.5	20.3	26.1	12.0

[표 4]

임금 인상율 (86, 87)

(단위 : %)

	1986			1987		
	86년 평균	생산직	사무직	87년 평균	생산직	사무직
전체 제조업	8.17	8.29	6.84	12.10	12.50	9.80
성장산업	8.49	8.66	7.22	12.79	13.47	10.52
비하청	8.20	8.52	7.12	13.42	14.05	10.83
하청	8.91	8.86	7.35	11.89	12.62	10.07
쇠퇴산업	8.78	8.96	7.23	12.29	12.42	9.73
비하청	8.92	9.04	7.44	13.13	13.40	10.36
하청	8.66	8.89	7.05	11.56	11.57	9.18
기타산업	7.23	7.24	6.05	11.10	11.47	9.01
비하청	7.14	7.19	5.90	11.08	11.79	9.27
하청	7.41	7.34	6.34	11.15	10.82	8.48

업이 보다 압도적으로 높다. 분단노동시장론이 현실적 타당성을 지나자면 한계기업에서의 불안정 취업층(임시근로자, 일용근로자)의 비율이 월등 높아야 할 것이다.

[표 5-1]

종사상 지위별 근로자의 구성 (86년)

(단위 : 명, %)

	상용근로자수	임시근로자수	일용근로자수	수습근로자수	여성근로자수
전체 제조업	571,504 95.1	2,817 0.5	3,718 0.6	23,109 3.8	285,168 47.4
성장산업	195,828 96.1	549 0.3	687 0.3	6,814 3.3	92,906 45.6
비하청	160,220 96.3	392 0.2	420 0.3	5,296 3.2	76,275 45.8
하청	35,608 94.8	157 0.4	267 0.7	1,518 4.1	16,631 44.1
쇠퇴산업	211,506 93.9	1,051 0.5	807 0.4	11,884 5.2	145,994 64.8
비하청	162,278 93.6	540 0.3	345 0.2	10,156 5.9	113,224 65.3
하청	49,228 94.8	511 1.0	462 0.9	1,728 3.3	32,770 63.1
기타산업	164,170 95.4	1,217 0.7	2,224 1.3	4,411 2.6	46,268 26.9
비하청	138,682 96.3	1,004 0.7	1,230 0.9	3,040 2.1	37,222 25.9
하청	25,488 68.7	213 0.6	994 2.7	1,371 3.7	9,046 32.2

[표 5-2]

종사상 지위별 근로자의 구성 (87년)

(단위 : 명 , %)

	상용근로자의수	임시근로자의수	일용근로자의수	수습근로자의수	여성근로자의수
전 체 제 조 업	631,709 97.0	2,355 0.4	3,504 0.5	131,192 2.1	307,223 45.6
성 장 산 업	242,994 97.7	599 0.2	904 0.4	4,333 1.8	109,045 41.0
비 하 청	199,463 97.7	454 0.2	772 0.4	3,379 1.7	89,809 40.6
하 청	43,531 97.2	145 0.3	132 0.3	954 2.1	19,236 43.0
쇠 퇴 산 업	232,869 96.4	604 0.3	667 0.3	7,355 3.0	157,004 63.9
비 하 청	183,648 96.5	435 0.2	146 0.1	6,028 3.2	123,831 63.7
하 청	49,221 96.1	169 0.3	521 1.0	1,327 2.6	33,173 64.6
기 타 산 업	155,846 96.8	1,152 0.7	1,933 1.2	2,104 1.3	41,174 25.6
비 하 청	129,335 96.9	1,085 0.8	1,312 1.0	1,706 1.3	34,026 25.5
하 청	26,511 96.1	67 0.2	621 2.3	398 1.4	7,148 26.0

다만 명백한 것은 우리나라 노동시장이 생산직 대 사무직으로 분단되어 있고 성별 차별은 대단히 심하다는 것이며 이는 한계기업에도 예외가 아니라는 점이다. 예컨대 한계기업의 남자 고졸생산직의 초임을 100으로 했을때 고졸사무직은 119, 여자 고졸생산직은 83의 수준이다. ([표 3] 참조)

Ⅵ. 한계기업의 노동이동

한계기업의 노동이동율은 여타 부문과 비교해 볼 때 대단히 높다. ([표 6] 참조)

[표 6]

노 동 이 동 (86,87)

(단위 : %)

1986년	평균입직율	평균이직율	평균초과이직율
전체제조업	0.75	0.59	(-) 0.16
성장산업	0.72	0.52	(-) 0.20
비하청	0.61	0.47	(-) 0.14
하청	0.87	0.59	(-) 0.29
쇠퇴산업	0.93	0.79	(-) 0.15
비하청	0.77	0.66	(-) 0.11
하청	1.08	0.90	(-) 0.18
기타산업	0.61	0.47	(-) 0.14
비하청	0.53	0.41	(-) 0.12
하청	0.78	0.61	(-) 0.17
1987년	평균입직율	평균이직율	평균초과이직율
전체제조업	0.88	0.73	(-) 0.15
성장산업	0.86	0.70	(-) 0.15
비하청	0.66	0.53	(-) 0.13
하청	1.14	0.95	(-) 0.19
쇠퇴산업	0.94	0.83	(-) 0.11
비하청	0.96	0.82	(-) 0.15
하청	0.92	0.84	(-) 0.09
기타산업	0.84	0.67	(-) 0.17
비하청	0.84	0.66	(-) 0.18
하청	0.83	0.67	(-) 0.16

1986년에 한계기업의 평균이직율은 90%에 달하고 있으며 87년에는 84%에 이르고 있다. 성장산업의 비하청기업의 그것은 한계기업보다는 낮다고 할지라도 1986년에 47%, 87년에 53%로 또한 높다. 한계기업의 노동이동이 높은 것은 이 업종이

매우 노동집약적 산업이며 단순노동을 요구하기 때문에 여성노동자의 비중이 높다든지, 사무직의 비중이 낮다든지 또는 이 부문의 낮은 노조조직율이 보여주듯 노동자의 불만처리 기구의 부재라든지, 장래성이 결여되어 있다든지 하는 것이 그 주요 원인일 것이다. 한계기업의 높은 이직율은 86년과 87년에는 노동력 충원에 애로를 발생시켜 한계기업의 임금상승률을 전체제조업과 유사하게 만드는 요인으로 작용하였을 것이다.

Ⅶ. 한계기업의 노동조합

한계기업의 노동조합 조직율은 가장 낮아 86년에는 그 조직율이 6.6%에서 87년 노사대분규를 겪고난 후에도 6.7%밖에 되지 않고 있다. 반면 성장산업의 비하청에서는 86년의 조직율이 15.1%에서 87년에 24.8%로 증가하여 87년 노사대분규는 주로 성장부문의 주요기업에서 치열했음을 반증하고 있다.

Freeman과 Medoff³⁾는 노동조합을 한편으로는 노동자의 불만을 표출하는 기구이어서 그 기업의 이직율을 낮추어 생산성을 높이며 다른 한편으로는 기업경영에 보다 합리적인 노무관리를 도입케 함으로써 노동생산성을 높인다고 주장하였다.

노조가 기업의 생산성을 높이는 것을 실증적으로 검증하는 하나의 방법은 다음의 모델을 추정하는 것이다.

$$Y (= 1인당부가가치) = a + b(K/L) + c \text{ Union Dummy} \dots\dots\dots (1)$$

(+)

(괄호안은 예상되는 부호)

Brown과 Medoff⁴⁾는 (1)과 같은 모형을 미국의 자료에 적용한 바 있는데 우리는 이 Model을 1987년 자료에 적용하였다. [표 8]에 나타난 우리의 1차적 추정에 의하면 노조더미의 계수는 10%의 수준에서 통계적으로 유의하며, 기업의 부가가치 생산성을 높이는 것으로 나타났다. 이것은 한계기업에서도 예외가 아니다. 우리는 기업의 1인당 부가가치수준은 기업의 평균임금에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보기 위해 다음 단순모형을 추정하였다.

3) R.Freeman과 J.Medoff, What Do Unions Do? Basic Books, Inc., 1984.

4) C.Brown과 J.Medoff, 'Trade Unions in the Production Process' JPE 1978 vol.88 no.3.

[표 9]

평균임금의 결정요인 추정결과 (1987)

	절 편	1 인 당 부가 가치	노 조	R ²
전 체 산 업	2.049	0.163 (42.85)	-0.286 (0.49)	0.42
성 장 비 하 청 기 업	(-) 0.211	0.272 (31.38)	0.915 (1.27)	0.65
한 계 기 업	4.047	0.277 (32.88)	-0.743 (-0.84)	0.71

주 : () 안은 t-value 임.

노동조합이 이직율에 어떠한 영향을 미치는지를 살펴보면 제조업에서 86년의 경우 노조가 있는 기업의 이직율은 0.48%, 비노조기업의 이직율은 0.60%, 성장비하청기업과 한계기업의 경우는 전자가 0.35%, 0.73%, 후자가 0.49%, 0.91%로서 노조기업의 이직율이 체계적으로 낮게 나타나며, 동일한 경향이 87년에도 계속되고 있음이 나타났다.

우리의 단순모형에서 내릴 수 있는 잠정적 결론을 노동조합은 1인당 부가가치 생산성에 영향을 미침으로써 임금에는 간접적으로 영향을 미치며, 이직율을 낮춤으로써 기업의 생산성에 직접적 기여를 한다는 것이다.

노동조합은 기업간의 임금상승을 격차를 설명하는데 유용한 변수로 작용한다. 87년에는 전체제조업, 성장비하청기업, 한계기업에 있어서 임금상승율은 노조기업이 비노조기업보다 각각 3.09%, 3.17%, 3.19% 포인트 만큼 높았다. 87년 제조업전체, 성장비하청기업, 한계기업에 있어서 생산직은 사무직보다 노조기업은 2.2%, 2.8%, 0.3% 포인트 높았다. 흥미로운 점은 1986년에는 생산직의 임금상승율은 사무직의 임금상승율보다 노조기업 비노조기업할 것 없이 거의 유사하였다는 점이며 한계기업에서는 87년의 경우에도 노조가 생산직과 사무직간에 임금상승을 격차에 별다른 영향을 미치지 못하였다는 점이다.

이와같은 결과는 다음 세가지를 함축하고 있다고 판단된다. 하나는 노조의 영향은 현재의 기업간 평균임금수준에는 영향을 미치지 못하나 임금상승율에는 영향을 미쳐 87년 이후에 노동비용을 증가시켜 노동비용 1원당 이윤액을 감소시켜 노조조직된 기업으로 하여금 고용조정 내지는 자동화에 박차를 가하는 요인으로 작용할 것이라는 점이다. [표 10] 에 나타난 잠정적 추계에 의하면 제조업전체, 성장비하청기업, 한계기업

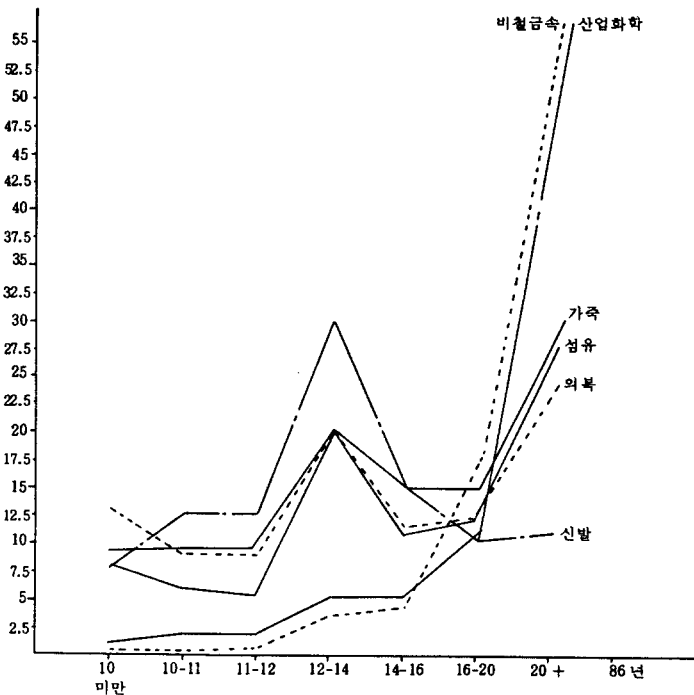
[부표 2]

사용된 변수에 관한 정의

1. 이윤 = 연간매출액 - 연간총제조비용
2. 부가가치 = 이윤 + 연간총노동비용
3. 1인당부가가치 = 부가가치 / 종업원수
4. 평균임금 = 연간총임금 / 종업원수
5. 임금 - 노동비율 = 이윤 / 연간총임금
6. 자본 - 노동비율 = 자본금총액 / 종업원수
7. 1인당부가급여 = (연간총노동비용 - 연간총임금) / 종업원수
8. 여성노동자의 비율 = 여성노동자수 / 종업원수
9. 상용근로자수의 비율 = 상용근로자수 / (상용근로자수 + 임시근로자수 + 수습근로자수 + 일용근로자수)

< 부표 3 >

노동자 임금분포도, '86

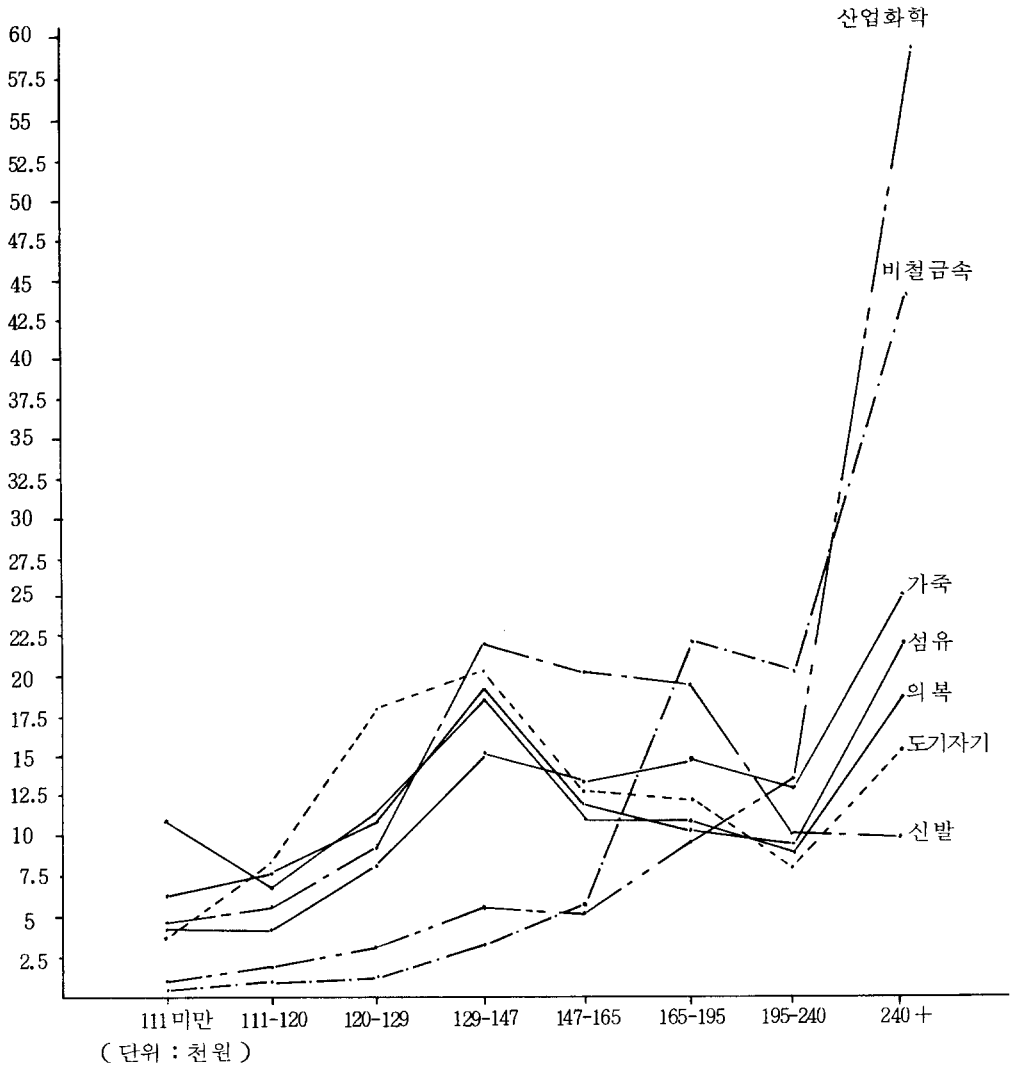


< 자료 > 제조업 임금실태조사보고결과, 최저임금심의회의, 1987. 8.

註) 가죽, 섬유, 의복, 신발에서 16만원~20만원부터 상대적 빈도수가 높아지는 것은 이 계층부터 사무직의 임금이 주로 위치하기 때문이다.

<부표 4>

노동자 임금분포도, '87



<자료> 임금실태조사결과보고, 최저임금심의회의, 1988. 6.

註) 가죽, 섬유, 의복, 신발, 도자기에서 19만 5천원~24만원부터 상대적 빈도수가 높아지는 것은 이 계층부터 사무직임금이 주로 위치하기 때문이다.