

勞 動 經 濟 論 集
第19卷(1), 1996. 7. pp.1~27
© 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

企業規模間 賃金隔差의 原因과 課題*

- 母企業과 協力業體의 實態를 中心으로 -

金大模** · 兪京濬***

< 目 次 >

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| I. 問題의 提起 | III. 實態調査의 結果 |
| II. 企業規模間 賃金隔差의 理論
의 背景·模型 및 現況 | IV. 要約 및 結論 |

I. 問題의 提起

우리 경제는 지난 30년간 놀라운 양적인 성장을 이루었을 뿐 아니라 질적인 도약을 위하여 고부가가치를 지향한 기술집약적 산업으로의 구조조정을 시도하여 왔다. 이러한 산업 구조의 고도화 과정에서 기업간 분업의 확대는 필수적인 경로였으나 현시점에 이르러 기업규모간의 지나친 임금격차로 인하여 중소기업들은 구인난을 비롯한 여러 가지 경영상의 문제를 겪고 있으며, 국제경쟁력의 강화를 위해 필수적인 중소기업의 생산성 제고와 기술 개발 능력의 향상 등이 제대로 이루어지지 않아 개방화 시대에 따른 국민경제의 총체적 발전에 애로요인으로 작용하고 있다.

또한 기존의 중소기업의 문제에 대한 접근은 주로 고용문제에 관한 연구가 대부분을 차지하고 있어 그 동전의 양면인 기업규모간 임금격차 문제에 대하여는 원론적인 언급에만 그치고 있다.¹⁾ 본 연구는 기업규모간 임금격차의 원인이 무엇인지를 종합모형을 토대로

* 본 논문에 대해 많은 관심과 설문지 작성시 도움을 준 한양대 김재원 교수에게 감사드린다.

** 한국노동연구원 원장(중앙대 교수)

*** 한국노동연구원 부연구위원

분석하여, 만일 비합리적인 기업규모간 임금격차가 존재한다면 이를 어떤 경로를 통하여 축소 내지는 제거할 수 있는지에 대한 정책적 대안을 제시하고자 시도되었다.

특히 본 연구에서는 기업규모간의 임금격차는 여러 가지 복합적인 요인에 기인하고 있으나, 그 주된 원인은 우리 나라 대부분의 산업이 독과점적 시장구조를 하고 있어 이를 통해 발생한 대기업의 독점적 지대(rent)를 분배하는 과정에서 발생하는 것이라는 가설로 제시하였다. 즉 기업별 노동조합체제하에서 대기업의 노동조합은 강한 조직력을 무기로 자기 조합원의 이익을 추구하는 높은 임금인상을 요구하고, 대기업은 파업으로 인한 더 큰 손실을 우려하여 노동조합의 요구를 쉽게 수용하면서 그 부담의 상당부분을 상품시장의 소비자나 부품시장의 중소하청업체에게 전가하고 있으며, 중소기업의 노동조합은 대기업의 임금교섭의 결과를 준거로 하여 이와 유사한 임금인상을 요구하게 되고, 중소기업은 지불능력이 부족하여 노사관계의 불안정과 인력확보상의 애로를 감수할 수밖에 없게 되는 이중고를 겪고 있는 현실에 주목하였다.

따라서 위의 가설이 타당하다면, 기업규모간의 임금격차를 축소하기 위한 기존의 정책-대기업과 중소기업의 차등 임금인상률 적용을 통한 기업규모간 임금격차의 축소-은 지불능력이 높은 대기업에게는 낮은 임금인상률을, 지불능력이 부족한 중소기업에게는 상대적으로 높은 임금인상률을 적용하도록 하는 모순에 빠지게 되어, 오히려 기업규모간의 지불능력의 격차만을 확대시키는 결과를 초래하게 되고 장기적으로는 기업규모간 임금격차를 해소할 수 없게 된다.

제II장에서는 기업규모간 임금격차를 설명할 수 있는 여러 가지 이론적 배경을 바탕으로 이를 우리 나라에 차별 母企業과 중소협력업체에 적용시켜 기업규모간 임금격차를 설명할 수 있는 종합모형이 제시될 것이다. 제III장에서는 모기업과 중소협력업체간의 임금격차에 대한 실태조사가 서술되며, 제IV장에서는 불합리한 기업규모간 임금격차의 해소방안이 제시될 것이다.

1) 박기성(1992), 송병준(1993), 어수봉(1991), 이주호(1995), 정인수(1994) 등 참조.

II. 企業規模間 賃金隔差의 理論的 背景·模型 및 現況

1. 企業規模間 賃金隔差에 대한 여러 假說

이 절에서는 기업규모간 임금격차를 설명할 수 있는 기존의 이론들을 간단히 살펴보고, 그 이론들의 한국에 있어서의 시사점들이 제시될 것이며 제 I 장에서 제기한 독과점적 시장구조에 의한 기업규모간 임금격차의 구체적인 모형이 제2절에서 시도될 것이다.

가. 인적자본론(human capital theory)

대기업의 경우 중소기업에 비해 많은 직장고유의 직업훈련(firm-specific training)을 제공하기 때문에, 기업주의 입장에서는 이들이 이직하여 신규노동자로 대체하는 경우 많은 손실을 가져올 수가 있으므로 장기근로계약(long-term attachment)을 원하게 되고, 장기계약시 근속이 길어짐에 따라 높은 임금을 지불하여 근로자의 이직을 막으려 한다는 것이 이 이론의 내용이다. 또한 인적자본론에 따르면 교육은 개인의 생산성을 높이고, 대기업의 근로자들이 중소기업의 근로자들에 비하여 평균 교육년한이 높기 때문에 그들의 생산성의 차이에 따라 임금격차가 존재한다는 주장이다.²⁾

모기업과 협력업체 근로자들의 평균 교육년수, 평균 근속년수, 이전 직업의 평균 경력년수를 계산한 것이 <표 1>에 나타나 있다. 표에서 보듯이 모기업체의 근로자들의 경우 협력업체 근로자들에 비해 교육정도나 근속기간, 이전 직업에서의 경력 등이 모두 높게 나타나고 있어 이러한 인적자본의 차이에서 비롯되는 기업규모간 임금격차의 요인이 존재하고 있음을 알 수 있다.

나. 보상임금이론(compensating wage differentials)

대기업의 작업공정은 중소기업에 비하여 좀더 상호의존적(interdependent production

2) 대기업과 중소기업의 생산성 격차(부가가치 노동생산성)가 확대되어 왔다는 증거는 이주호(1995)에서 찾을 수 있다. 그러나 이는 대기업이 고부가가치 산업 쪽을 선점하고 부득이 중소기업이 저부가가치 산업에 집중되어 온 점에 기인한 것으로 볼 수 있다.

<표 1> 모기업과 협력업체 근로자의 인적자본 차이

(단위 : 년)

	모기업	협력업체
평균 교육년수	12.2	11.6
평균 근속년수	7.7	4.6
평균 경력년수(이전 직업)	7.9	5.4

자료 : 노동부, 「직종별 임금조사 테이프」, 1994에서 계산.

environment)이기 때문에 근로자들이 좀더 엄한 규율에 종속되고, 기업규모별 임금격차는 이러한 작업공정의 엄격함의 차이에 따른 보상임금이라고 주장하는 이론이다.

미국의 경우 조직화된 사업장(대규모 기업)과 조직화가 되지 않은 사업장의 근로조건이 서로 다르므로 이를 동일한 수준으로 조정할 경우 조합유무별 임금격차는 약 30% 정도 축소될 뿐 아니라, 노동조합이 있는 사업장의 경우 조합이 없는 사업장에 비해 훈련시간과 휴식시간이 짧아서 이를 조정할 경우에는 조합유무별 임금격차는 더욱 축소된다는 실증분석이 있어 보상임금이론을 뒷받침하고 있다(Oi, 1992).

그러나 우리 나라의 경우에는 근로조건은 대기업이 좋은 경우가 일반적이며, 중소기업과 대기업의 노동강도 차이는 검증된 결과가 없어 실제로 이 이론을 우리 나라에 적용하기는 어려울 것으로 보인다.

다. 효율임금이론(efficiency wage theory)

이 이론은 임금이 생산성의 함수일 뿐만 아니라, 생산성 자체가 임금의 함수라는 주장이다. 따라서 높은 임금을 지불하는 기업은 그로 인해 보다 양질의 근로자를 선택할 수 있는 기회가 많아져서 결국 양질의 근로자를 고용할 수 있으며, 이러한 양질의 근로자들은 회사에 대한 귀속도가 높아져 생산성의 향상을 가져올 수 있고 이에 따라 임금격차가 존재한다는 주장이다. 따라서 이 이론은 장기근로계약을 원하거나 근로자에 대한 감독비용이 높은 기업일수록 적용 가능성이 높다고 볼 수 있다.

미국의 경우, 위의 효율임금이론은 구조화된 내부노동시장이 있는 회사(대기업)에 적용 가능성이 높다는 실증분석결과가 있으며, 이와 더불어 지연된 보상체계(deferred compensation schemes)와 승진경쟁이론(promotion tournaments theory)을 장기근로계약을 원하는 기업(주로 대기업)의 경우 사용할 가능성이 높은 것으로 알려져 있다(Ehrenberg-Smith, 1994).

따라서 이 이론이 옳다면, 기업규모간 임금격차는 이 논문에서 주장하려는 바와 같이 노동시장의 분단이나 상품시장의 독과점구조에서 발생하는 지대(렌트)를 근로자에게 나누어 주는 과정에서 발생하는 것이 아니라 기업들이 임금을 생산성을 높이는 기능으로 활용하는 과정에서 발생하는 것으로 보아야 한다. 그러나 효율임금가설을 우리 나라 제조업을 대상으로 검증한 결과 기업간 임금격차의 원인은 기업들에 의하여 독과점이나 다른 요인에 의해 취득된 지불능력이 근로자들에게 배분되는 과정에서 발생하며, 효율임금가설은 전체 임금보다는 상여금을 통해 부분적으로 기업성과에 영향을 미친다는 실증분석이 있다(황인태, 1994).

라. 보이지 않는 질적 차이(unobserved quality differences)

대기업과 중소기업 근로자들의 보이지 않는 질적 차이에 의하여 규모별 임금격차가 생긴다는 이론이다. 즉 학력이나 경력, 근속, 성별 등 보이는 질적인 차이가 아니라 통제할 수 없는 변수(학력이 같더라도 소위 IQ 또는 EQ 등)의 차이에 따른 생산성의 차이에 의한 임금 격차가 있을 수 있다는 주장이다.

외국의 경우 기업규모간 임금격차에 대하여 이 가설을 적용시켜 검증한 직접적인 연구는 없으나, 산업간의 임금격차를 설명함에 있어 패널자료를 이용하여 이러한 보이지 않는 변수를 통제한 후의 산업간 임금격차는 축소된다는 견해와 그렇지 않다는 견해가 있다. Murphy-Topel(1986)은 산업간 임금격차의 3분의 2가 보이지 않은 근로자의 질적 차이에서 기인한다고 주장하였으나 Krueger-Summers(1986, 1988)는 위의 연구결과가 직종별 임금격차를 통제하지 않은 데서 비롯된 것이며, 직종별 임금격차를 통제할 경우 패널자료를 이용한 산업간 임금격차나 횡단면 분석시에 발견되는 산업간의 임금격차가 큰 차이를 보이지 않아, 보이지 않는 근로자의 질적 차이에 의해 산업간의 임금격차를 설명할 수 없다고 주장한다. 우리 나라의 경우는 적절한 자료의 부족으로 검증하기 어려운 상태이나 대기업에 우수한 인력이 많이 모인다는 견해가 일반적이므로 이 가설의 타당성을 검토해 보는 것은 상당히 의미 있는 일로 보인다.

마. 노동조합의 위협효과(union threat effects)

대기업 중심의 노조운동이 활발한 우리 나라의 경우, 일부 대기업은 노동조합 회피전략의 일환으로 높은 임금을 지급한다는 주장이다.

이와 관련된 외국의 연구결과를 보면 Pearce(1990)는 노동조합의 산업별 조직률을 다른

변수와 함께 임금에 회귀분석한 결과를 이용하여 노동조합의 위협효과는 주로 대기업에 한정된다는 결론을 내리고 있다. 또한 Mellow(1983)에 따르면, 조직화된 부문의 경우 산업별 노조조직률과 임금과의 관계는 기업규모가 클수록 미미하며, 비노동조합부문의 경우 이와 반대로 산업별 노조조직률과 임금과의 관계는 기업규모가 클수록 높아지는 실증분석결과를 통해 노동조합의 위협효과는 비조직부문의 대기업에 한정된다는 결과를 제시한 바 있다.

우리 나라의 경우 직접적인 검증이 된 바 없었으나 조합-비조합의 임금격차 분석이나 임금불평등도의 분해시에 노동조합의 위협효과가 언급한 사례를 찾을 수 있다(Yoo, 1995; 어수봉·이태헌, 1992; Park, 1991).

바. 대기실업가설(wait unemployment theory)

이 이론은 임금격차를 설명하는 이론이라기보다는 두 부문의 임금격차에 의하여 실업이 발생하는 과정을 설명하는 이론이다. 즉 대기업이 중소기업에 비하여 높은 임금을 주고 있다면 구직자들은 비교적 쉽게 취업할 수 있는 중소기업에 취업을 하기보다는 어느 정도의 실업기간을 자발적으로 감수하면서 대기업에 취업하기 위하여 기다린다는 이론이다. 이 이론에 따르면 취업자는 중소기업과 대기업의 기대임금(expected earnings)이 같아지는 수준까지 자발적인 실업상태로 구직활동을 하게 된다. 우리 나라의 경우 대기업의 구직난과 중소기업의 인력난이 병존하는 상황에서 고학력자의 실업률이 저학력자에 비해 높다는 점은 이 가설을 어느 정도 뒷받침하고 있다고 볼 수 있다.

사. 이중노동시장이론(dual labor market theory)

이중노동시장론자들은 노동시장이 1차 노동시장과 2차 노동시장으로 구분되어 있다고 주장한다. 즉 고임금, 양호한 근로조건, 합리적인 노무관리로 특징지을 수 있는 1차 노동시장과 저임금, 열악한 근로조건, 자의적인 노무관리 등으로 특징지을 수 있는 2차 노동시장으로 이분된다는 것이다. 이러한 이분성의 의미는 양시장에서 근로자들의 勞動特性(labor characteristics)의 차이에 의하여 근로자들의 이동이 제한적이며, 양시장이 상당한 의미에서 서로 독립적이어서 서로 다른 조건하에 고용과 임금이 결정된다는 것이며, 이에 따라 노동정책도 달라져야 한다는 것이다(배무기, 1989). 따라서 이 이론에 의한 기업규모간 임금격차는 이미 사전적으로 정해진 것이며, 우리 나라의 노동시장에서 수요독점적 카르텔이

형성되어 있다는 의미로 해석될 수도 있다. 이중노동시장이론은 어떤 요인에 의하여 2차 노동시장이 형성되었는지는 설명하지 못하는 단점이 있으나, Bulow-Summers(1986)는 신고전파의 분석틀을 이용하여 두 부문의 근로자들의 감독비용 차이에 의해 이에 대한 설명을 시도한 바가 있으며, 이에 따라 높은 감독비용이 드는 1차 노동시장의 경우 효율임금이 나 가파른 연령-소득곡선을 통해 근로의욕을 고취시키고 근로자의 태업을 방지할 수 있다는 설명을 하고 있다. 우리 나라의 경우 조우현(1992), 이주호(1992) 등이 이중노동시장의 존재의 검증을 시도한 바 있다.

아. 독과점시장가설

우리 나라의 대기업들은 상품시장에서 어느 정도의 독점력을 지니고 있다. 이러한 상품시장에서의 독점력은 독점기업으로 하여금 상품가격 설정시 상당한 재량권을 행사할 수 있게 하기 때문에 우리 나라 대기업들은 독점이윤을 창출할 가능성을 가지고 있다. 그러나 독점기업의 임금은 고용수준과는 달리 완전경쟁상태에서 결정되는 임금과 반드시 다를 이유는 없다. 그 이유는 한 기업이 상품시장에서는 독점적 지위를 누리고 있다 하더라도, 노동시장에서는 경쟁적인 위치에 있을 수 있기 때문이다. 일반적으로 독점기업이 완전경쟁기업보다 높은 임금을 지급하는 이유는 독점기업이 다음 두 가지의 동기를 가지고 있기 때문이라 설명되어진다(Ehrenberg-Smith, 1994).

- ① 지불능력(ability to pay): 독점이윤에 대해 정부의 규제가 있는 경우, 독점기업주들은 이윤극대화를 추구하는 대신에 높은 임금을 지불함으로써 그들의 효용을 극대화하려는 경향이 있기 때문이다. 즉 높은 임금의 지불을 통해 기업주가 원하는 근로자를 고용하여 기업주 자신의 효용을 높일 수 있기 때문이다.
- ② 이윤의 전용(hidden profits): 독점기업주들은 정부의 규제가 없을지라도, 과도한 독점이윤의 공개를 원치 않기 때문에, 그 과도한 이윤의 일부를 그들이 원하는 근로자를 고용하는 데 사용하려 하기 때문이다.

2. 獨占的 市場構造에 따른 規模別 賃金隔差의 模型

이 절에서는 앞에서 제시한 기업규모간 임금격차에 대한 여러 가지 이론을 바탕으로 현재 우리 나라의 자동차산업의 완성차 시장에서의 가격설정에 대한 모형과 협력업체와 하도급업체 사이의 하청단가의 설정에 대한 모형, 그리고 모기업-협력업체의 노동시장모형을

제시하고, 이들 3개의 시장이 어떠한 과정을 통해 서로 상호작용하여 기업규모간 임금격차를 발생시키게 되는가를 보여줄 수 있는 종합적 모형을 제시하고자 한다.

가. 완성차 시장 : 가격선도모형

현재 우리 나라의 완성차 시장은 과점(oligopoly) 형태를 가지고 있다고 볼 수 있다. 그 이유는 수입차의 비중이 1% 이내이며, 4~6개의 대기업 자동차회사가 전체 시장을 점유하고 있기 때문이다.³⁾

특히 현대의 완성차 시장점유율은 1995년 현재 전체의 50% 정도를 차지하고 있고(표 2 참조), 최근 들어, 현대차를 제외한 다른 완성차 회사들의 당기순이익이 마이너스를 기록하고 있으며(표 3 참조), 유사한 차종의 가격이 회사에 관계없이 기본적으로 비슷하게 설정되어 있는 점을 고려하면 완성차의 가격 설정에 관한 모형은 價格先導模型(price leadership model)에 가까운 형태라고 볼 수 있다.

<표 2> 업체별 자동차 생산비율

(단위 : %)

	현 대	기 아	대 우	아시아	쌍 용	대우중공업	현대정공	삼성중공업	기 타
1994	50.0	26.4	15.1	2.5	2.0	3.2	1.7	0.0	0.1
1995	48.1	25.0	18.0	2.4	2.2	2.6	1.6	0.1	0.1

주 : 1) 승용차와 상용차를 합한 수치임. 단 지프차는 승용차에 포함.

2) 대우중공업은 대우국민차 사업부문임.

자료 : 한국자동차공업협회, 『자동차회보』, 1996. 2.

<표 3> 완성차 회사의 최근 당기순이익의 추이

(단위 : 백만원)

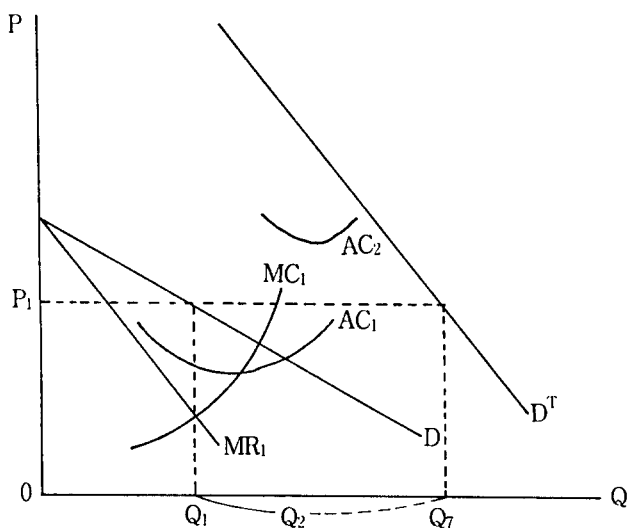
	현 대	대 우	기 아	쌍 용	현대정공
1995	156,670	-10,518	11,479	-126,226	23,267
1994	136,788	-9,075	-69,560	-79,326	18,558
1993	58,233	-84,480	18,662	-62,109	-48,947

자료 : 각 기업체의 각년도 영업보고서.

3) 자동차는 이미 독과점 품목으로 지정되어 가격의 설정시부터 공정거래위원회의 허가를 필요로 한다. 따라서 자동차 회사들은 자동차 값의 인상을 새 모델의 개발이나 변경을 통해서 하고 있다.

가격선도모형에 따라 우리 나라 완성차 시장을 분석하여 보면, [그림 1]에서 보는 바와 같이 가격선도기업(현대)의 한계비용곡선(MC_1)과 한계수입곡선(MR_1)이 만나는 곳에서 자동차의 생산량(Q_1)이 결정되고 가격은 P_1 에서 결정된다. 유사한 차종을 생산하는 다른 자동차 회사의 완성차 가격도 같은 점에서 결정이 된다. 그 과정을 간단히 살펴보면, [그림 1]에서 D^T 를 시장수요곡선이라 하고, 가격선도자는 자신의 생산량 Q_1 에 대하여 가격추종자들이 Q_2 (추종기업들 한계수입곡선의 수평합)만큼의 생산을 한다는 것을 알고 있다고 하자. 그러면 시장수요곡선에 따라 가격선도기업의 수요곡선(D_1)이 파악되며, 가격추종자들의 수요곡선이 우하향하므로($\sum MC^s$) D_1 은 시장수요곡선인 D^T 보다 완만한 기울기를 가지게 된다. D_1 으로부터 한계수입곡선(MR_1)이 도출되어, 상기 언급한 대로 $MR_1 = MC_1$ 이 되는 점에서 가격선도기업의 공급량 Q_1 이 결정되고 가격은 P_1 에서 결정되며, 이에 따라 다시 가격추종기업들의 생산량 Q_2 가 역시 P_1 의 가격으로 결정되는 것이다. 이 모형에 따라 현재 완성차 회사들의 경영상태를 추론하여 보면, 현대차의 경우는 [그림 1]에서 보듯이 기업의 단기평균비용곡선(AC_1)이 P_1 의 가격보다 낮은 상태에서 생산량과 만나게 되어 흑자를 기록하고 있으며, 적자인 다른 기업의 경우는 단기평균비용곡선(AC_2)이 P_1 보다 높은 점에서 각각의 생산량과 만나고 있는 것이다. 여기서 각 기업은 장기적으로 평균비용곡선의 위치를 하락시켜 단기 순손실을 최소화하려는 여러 가지 시도를 할 것이다. 이 과정은 협력업

[그림 1] 완성차 시장의 가격선도모형

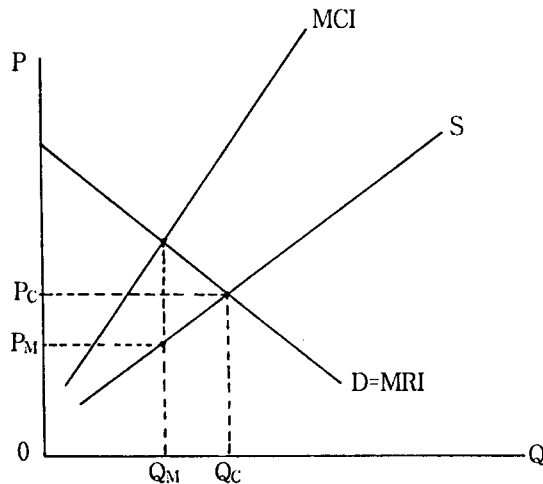


체의 하청단가 인하를 통해서도 일부분 이루어질 수 있으므로 다음에 서술되는 자동차 부품시장의 수요독점자 모형과 연결된다. 또한 선도기업은 생산량의 조절을 통해 완성차의 가격을 평균비용곡선의 보다 높은 점에서 결정되는 경우 이로 인한 독점이익을 얻을 수 있다. 독점기업이 상품시장의 지배력을 이용하여 독점이윤을 얻는 과정은 제Ⅲ장에서 실태 조사를 통하여 검증될 것이다.

나. 자동차 부품시장: 수요독점모형

자동차 부품시장을 설명하는 모형은 수요독점자(monopsonist) 모형으로 설명할 수 있다. 즉 자동차 협력업체의 경우 부품을 생산하여 단일 완성차 모기업에만 공급하는 방식이 대부분을 차지하고 있으므로 완성차 회사들은 그들이 필요로 하는 자동차 부품의 가격이나 수량을 필요에 의해 조절할 수 있는 능력을 가지게 된다. 이러한 과정을 모형화 통하여 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 요소(노동)수요 독점자가 이윤극대화를 추구하는 경우 중소기업체의 생산물 판매가격은 요소한계수입(MRI)과 요소한계비용(MCI)이 같은 점에서 요소를 구매하려 하기 때문에 그림에서 Q_M 만큼의 요소를 P_M 의 가격으로 구입하고자 한다. 따라서, 이들은 완전경쟁상태의 요소수입가격인 P_C 보다 낮은 가격을 지불하고 완전경쟁상태의 수요 Q_C 보다 적은 Q_M 만큼의 생산요소를 하청업체로부터 구입하게 된다.⁴⁾ 요소한계

[그림 2] 수요독점자 모형



4) 곡선들의 위치에 대한 설명은 Good-Ferguson(1980), pp.401~403 참조

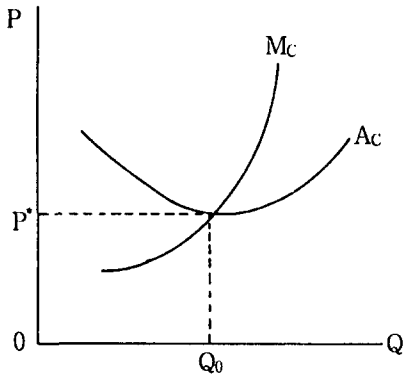
비용곡선이 요소공급곡선보다 상위에 위치하는 이유는 완전경쟁시장의 경우 생산물의 시장공급곡선이 수평이기 때문에 요소한계비용곡선은 시장곡선과 동일하나, 수요독점자 모형에서는 수요독점자는 우상향하는 요소공급곡선에 직면하기 때문이다. 따라서 중소기업은 자기 제품에 대한 제값을 받지 못하게 됨으로써 그만큼의 지불능력을 상실하게 된다.

한편, 모기업에서 수요독점자 위치에서 이윤을 극대화시키는 가격과 수량의 결정은 앞에서 본 바와 같으나, 수요독점자 기업이 그들의 경영상의 전략을 위하여 하청기업의 하청단가나 하청물량을 각각 조절하는 경우, 현재 적자상태인 완성차 회사들은 그들의 평균비용 감소를 위하여 하청가격을 협력업체의 평균비용과 일치하는 점으로 설정하며, [그림 3]에서 보듯이 협력업체의 경제적 이윤이 제로가 되는 점까지 수량이나 단가를 인하할 것이다.⁵⁾

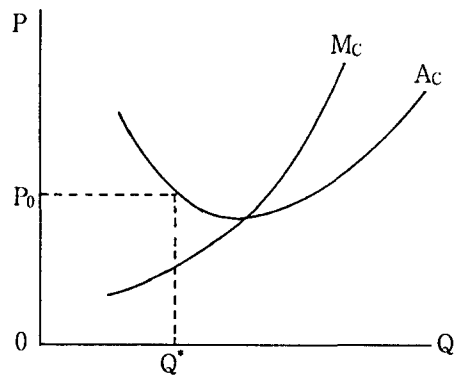
위 모형은 현 하청구조상 힘의 불균형에 따른 불합리한 거래관행을 설명할 수 있는 모형으로 여겨지고, 과도한 하청단가 인하에 대한 근거를 제시해 주는 모형이라 할 수 있으며, 이에 대한 구체적인 실태는 제III장에서 제시될 것이다.

[그림 3] 하청단가의 설정

A. 가격설정 of 的 경우



B. 물량설정 of 的 경우



5) 모기업은 협력업체의 평균비용곡선이나 한계비용곡선을 파악하고 있다. 그 이유는 모기업은 하청단가 결정을 위해서나 협력업체의 관리를 위해 협력업체에 대한 경영 및 가치평가를 연 1회 이상 실시하고 있기 때문이다. 이에 대한 구체적인 설명은 제III장의 실태조사 부분을 참조하기 바란다. 따라서 모기업이 협력업체에 대해 P^* 이하로 하청단가의 인하를 요구하는 경우 경영혁신이나 생산공정의 자동화를 통해 평균비용곡선을 하향시키지 못하는 협력업체는 도산할 것이다.

다. 노동시장: 이중노동시장모형⁶⁾

세 번째로 모기업과 협력업체의 노동시장을 설명하는 모형으로는 二重勞動市場假說을 적용할 수 있다. 이를 모기업과 협력업체의 측면에 적용시켜 보면 職務構造, 勞動力의 構成, 雇傭管理慣行에 있어 양자간에 상당한 차이를 보이고 있어-단적인 예로 인력과잉 상태인 모기업과 만성적인 인력부족 상태인 협력업체-현재 우리 나라의 노동시장은 모기업과 협력업체로 이중화되어 있다고 볼 수 있음을 제1절에서 지적한 바 있다. 따라서 우리나라 모기업과 협력업체간의 임금격차는 이러한 이중성에 의하여 어느 정도 설명될 수 있다. 뿐만 아니라, 노동조합의 측면에서도 모기업의 경우는 높은 조직률과 강한 조직력을 발휘하고 있으나, 협력업체의 경우는 낮은 조직률을 보이고 있어⁷⁾ 단체협약이나 임금교섭을 통한 조합원의 임금 및 복지수준 향상에 상대적으로 모기업의 근로자들에 비하여 적은 혜택을 받고 있어 모기업과 협력업체 노동시장의 이중성은 여러 측면에서 작용하고 있다.

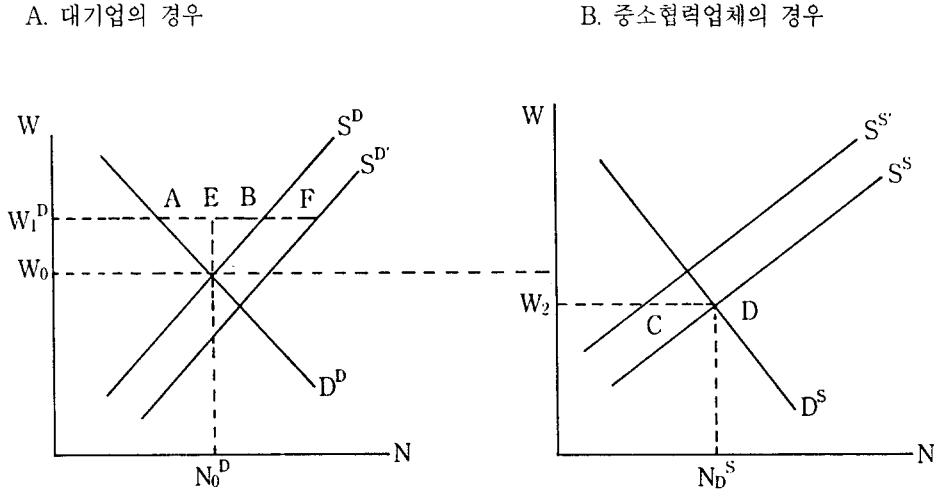
모기업과 협력업체의 노동시장의 이중성과 노동조합의 교섭력 차이 측면을 결합하여 현재의 노동시장을 재조명하여 보면, 대기업 노동시장의 경우 노동조합의 강력한 조직력이나 기타 다른 요인에 의해 높은 임금인상에 성공하였을 경우($W_0 \rightarrow W^D$) [그림 4]에서 보듯이 AB만큼이 초과인력을 가지게 되나, 이 초과인력을 쉽게 해고할 수 없게 되고(노동조합으로 인하여), 노동시장의 이중성으로 인하여 중소기업에로의 移轉效果(spillover effect)는 미미하므로 오히려 EB만큼의 기존 대기업 노동시장의 인력과 BF만큼 중소기업에서 유입된 인력이 대기업에 취업하기 위해 待機失業(wait unemployment)을 하게 된다. 협력업체의 경우는 모기업 노동시장으로부터의 이전효과를 기대할 수 없으므로, 대기실업효과에 의해 협력업체의 노동공급곡선이 S^s 에서 S^s 로 이동을 하나 지불능력의 한계로 W_2 (노동시장의 이중성으로 인하여 W_0 는 W_2 보다 항상 크다) 이상의 임금을 지급할 수 없으므로 CD만큼의 인력부족 상태로 놓이게 된다.⁸⁾ 이 모형은 현재 우리 나라 대기업의 구직난과 중소기업의 구인난이 병존하는 상황을 어느 정도 설명하고 있는 것으로 보이며, '중소기업은 대기업의 직업훈련장'이라는 어느 중소기업 사장의 푸념을 반증하고 있고, 대기업의 과도한 임금인상의 결과가 중소기업의 구인난으로 반영되는 경로도 설명하고 있다.

6) 이 부분의 오류를 지적해 주신 익명의 심사자에게 감사를 드린다.

7) 1989년 현재 사업체 규모별 조직률은 300인 미만의 사업체의 경우 9.3%, 300인 이상 사업체의 경우 72.9%를 나타내고 있다. 제III장의 실태조사에서 나타난 협력업체의 사업체 노동조합 조직률은 1995년 현재 21.2%이다.

8) 협력업체의 경우 노동조합 조직률이 낮고, 현재 전체적인 노동조합 조직률이 감소하고 있는 추세이므로 威脅效果(threat effect)는 받지 않는 것으로 보았다. 또한 직장내 취업탐색이 없고 다른 조건이 동일하다면 $BF = CD$ 가 될 것이다.

[그림 4] 이중노동시장 모형



3. 企業規模別 賃金·福祉隔差의 現況

기업규모별 총임금격차는 <표 4>에서 보는 바와 같이 1980년 이후 지속적인 확대 추세에 있다. 이는 총액임금제가 실시된 1991년과 1992년에 약간의 축소를 보였으나 1993년 이후 다시 확대되고 있다.

구체적으로 10~29인 규모의 기업이 500인 이상의 기업에 비해 1980년 약 95%의 임금 수준에서 1986년에는 약 90%, 1994년에는 약 73%의 임금을 받고 있으며, 300~499인 규모의 기업은 500인 이상의 기업에 비해 1980년에는 비슷한 수준의 임금을 받았으나, 1994년에는 약 90%의 임금을 받고 있는 것으로 나타나고 있다.

위의 임금총액에는 포함되어 있지 않은 법정외복리비의 기업규모별 격차 추이를 살펴보면 <표 5>에서와 같이 그 정도의 차이는 기업규모별로 지속적인 확대추세를 보여 30~99인 규모 기업의 법정외복리비는 1,000인 이상 기업에 비해 1986년 약 61%에서 1993년 현재 약 51% 수준에 머무르고 있다. 또한 300~499인 기업은 100인 이상 기업에 비해 동기간에 약 56% 수준을 보이고 있다.

따라서 대기업은 1990년 이후 정부의 임금억제책에 따르며, 노동조합의 요구를 수용하기 위해 임금외적 부문에 상당한 인상을 해온 것으로 여겨지고 있다.

또한 모기업과 협력업체에 있어 1994년도의 임금격차 수준을 살펴보면 <표 6>에서와

같이 A자동차의 경우 협력업체는 모기업에 비해 61%, B전자의 경우는 65% 정도의 임금을 받고 있어 <표 4>의 기업규모간 임금격차에 비하여 더 높은 임금 차이를 보여 주고 있다.

<표 4> 기업규모별 임금격차의 추이

(단위 : 원, %)

	1980	1985	1986	1987	1990	1991	1992	1993	1994
전 규모	173,151 (97.2)	314,213 (94.8)	345,242 (94.5)	378,560 (95.9)	616,765 (83.9)	733,520 (84.2)	866,533 (86.0)	956,531 (84.9)	1,047,735 (83.3)
10~ 29인	168,954 (94.8)	295,077 (89.0)	325,791 (89.2)	346,760 (87.8)	510,511 (69.4)	626,149 (71.9)	758,844 (75.3)	833,704 (74.0)	923,156 (73.4)
30~ 99인	166,155 (93.2)	303,283 (91.5)	334,868 (91.7)	363,193 (92.0)	552,522 (75.1)	655,814 (75.3)	794,210 (78.9)	868,265 (77.1)	946,875 (75.3)
100~299인	171,880 (96.4)	309,034 (93.2)	355,474 (91.9)	377,982 (95.8)	595,796 (81.0)	713,865 (81.9)	864,641 (85.9)	964,451 (85.6)	1,064,605 (84.7)
300~499인	179,395 (100.7)	328,394 (99.0)	363,829 (99.6)	420,577 (106.5)	668,136 (90.9)	792,871 (91.0)	894,301 (88.8)	1,029,933 (91.5)	1,122,450 (89.3)
500인 이상	178,207 (100.0)	331,554 (100.0)	365,210 (100.0)	394,731 (100.0)	735,356 (100.0)	871,158 (100.0)	1,007,145 (100.0)	1,126,165 (100.0)	1,257,045 (100.0)

주 : 임금의 정의는 기본급여 + 모든 수당 + 연간보너스/12임.

자료 : 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 각년도.

<표 5> 기업규모별 근로자 1인당 법정외복리비의 격차 추이

(단위 : %)

	1985	1986	1989	1990	1991	1992	1993
전 규모	94.3	95.3	95.7	93.9	93.8	93.1	91.6
30~ 99인	64.2	61.1	64.6	60.6	62.5	51.6	51.5
100~299인	77.5	80.4	73.3	71.7	81.2	61.4	61.4
300~499인	70.4	78.1	76.4	76.0	82.2	55.7	55.6
500~999인	90.9	92.7	91.0	78.2	66.8	70.9	70.8
1,000인 이상	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 1) 법정외복리비란 사업주 단독의 시책에 따른 부담분으로 주거, 식사, 의료보건, 문화, 체육, 오락, 경조비, 구관장 등에 관한 비용의 합계액을 말하며, 물적 시설에 대한 감가상각비, 유지관리비, 인건비(시설에 부담하여 종사하는 자의 임금, 수당 등) 등을 포함함.

자료 : 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.

끝으로 회귀방정식을 이용하여 통제가능한 모든 요소들(학력, 경력, 근속, 성, 결혼여부, 근로시간, 조합유무, 직종, 지역, 산업)을 통제한 후의 기업규모간 임금격차를 보면, <표 7>에서 보듯이 1981년에는 10~29인 규모의 사업체를 기준으로 하였을 때 30~99인 규모의 사업체는 10.4%, 100~299인 규모의 사업체는 14.8%, 300~499인 규모의 사업체는 18.1%, 500인 이상 규모의 사업체는 25%의 임금을 더 받고 있었으나, 1991년에는 각각 3.2%, 9.4%, 16.3%, 24.7%로 기업규모간 임금격차가 축소되어 왔다. 한편 모기업과 협력업체간의 순임금수준의 차이는 1994년 현재 모기업의 근로자들이 협력업체 근로자들에 비하여 33.2% 많이 받고 있어 제요소(학력, 경력, 근속, 성, 결혼여부, 근로시간, 조합유무, 직종, 지역, 산업)를 통제한 후의 모기업과 협력업체의 임금격차는 협력업체가 모기업 임금의 약 75%를 받고 있는 것으로 나타나 <표 6>의 통제하기 이전의 60% 수준보다 높게 나타나고 있다.

<표 6> 모기업과 협력업체의 임금격차(1994)

(단위 : 원, %)

	A자동차		B전자	
	임금수준	임금격차	임금수준	임금격차
모 기업	1,639,989	100.0	1,265,770	100.0
협력업체	993,077	60.6	823,117	65.0

주 : 임금의 정의는 기본급여+모든 수당+연간보너스/12임.

자료 : 노동부, 「직종별 임금테이프」, 1994에서 계산함.

<표 7> 기업규모별 순임금격차(10~29인 규모 사업체를 base로 사용)

(단위 : %)

규모	1981	1986	1988	1991	1994
30~99인	10.4	8.5	9.7	3.2	6.3
100~299인	14.8	16.2	18.4	9.4	9.4
300~499인	18.1	19.9	21.8	16.3	8.1
500인 이상	25.0	25.8	32.2	24.7	17.2
모기업과 협력업체의 순임금격차(1994)			33.2		

주 : 1) 1994년은 직종 및 산업분류가 바뀌어서 이전년도와의 직접 비교는 불가능함.

2) 회귀방정식이나 변수의 정의는 Yoo(1995) 참조.

자료 : 1981~91년은 Yoo(1995), 1994년은 직종 테이프에서 계산.

Ⅲ. 實態調查의 結果

1. 研究方法

자동차, 전자, 조선의 3개 업종을 대상으로 1995년 10월말부터 1996년 1월 중순까지 2,339개의 대기업 협력업체에 설문조사를 실시하여 주소불명 등의 이유로 반송된 146개 사업장을 제외한 331개의 설문지가 회수됨으로써 약 15%의 회수율을 보이고 있다. 이와 더불어 다수의 협력업체와 모기업에 대한 방문 인터뷰 및 설문조사를 병행하여 각 사업체의 실태조사를 보완하였다(한국노동연구원에서 실시한 것임).

2. 母企業-協力業體間 賃金隔差의 原因(實態調查의 結果)

<표 8>에서 보듯이 협력업체들은 모기업의 임금수준이 높은 이유를 모기업의 임금인상

<표 8> 모기업-협력업체간 임금격차의 원인(실태조사 결과)

(단위 : %)

임금격차의 원인	1순위	2순위	3순위	가중평균
- 기능수준의 차이	5.3	6.0	9.2	6.2
- 근속년수의 차이	2.5	3.8	5.2	3.4
- 설비투자, 노동장비율의 차이	10.3	14.2	12.7	12.0
- 모기업의 소비자에 대한 임금부담분의 전가	31.3	20.6	12.7	24.7
- 모기업의 협력업체에 대한 임금부담분의 전가	27.2	28.5	10.1	24.9
- 직장몰입도와 작업성취도의 차이	0.9	2.5	7.2	2.5
- 정부의 대기업 위주의 정책	14.1	13.0	16.7	14.1
- 경영, 관리능력의 차이	3.8	4.4	13.1	5.5
- 노동조합의 역할 차이	4.1	7.0	13.1	6.5
- 기 타	0.6	0.0	0.0	0.3
전 체	100	100	100	100

주 : 1) 우선순위로 3개 항목 선택

2) 가중평균은 1순위에 가중치 3, 2순위에 2, 3순위에 1을 부여하여 계산.

에 대한 부담분을 일부는 협력업체에게 전가(24.9%)하고, 일부는 소비자에게 전가(24.7%)한다고 여기고 있으며, 정부의 대기업 위주의 정책(14.1%)에도 그 원인이 있다고 믿고 있다.

따라서 중소기업주들은 기업규모간 임금격차의 또 다른 원인으로 여겨지는 근로자들의 기능(학력), 근속과 설비투자의 차이와 경영, 관리능력의 차이에 의한 기업규모간 임금격차에는 별로 동의하고 있지 않음을 알 수 있다.

3. 企業規模間 賃金隔差에 대한 假說 및 實態調査 結果에 대한 檢討

협력업체에서는 문민정부 이후 기존의 불공정거래행위들—특히 하도급법에 위반되는 항목—이 상당히 개선되었다고 보고 있으며, 현재 모기업과의 거래시 가장 큰 애로요인으로 지적하고 있는 것은 모기업의 과도한 하청단가 인하요청(81.6%)과 모기업의 물류비용 절감방안에 기인한 부담 전가(36.1%)라고 여기고 있다(표 9 참조). 이외에도 모기업의 귀책사유로 인한 손실분을 모기업에서 협력업체에 전가하는 데 대한 불공정거래를 많이 겪은 것으로 나타나고 있다.

<표 9> 협력업체의 모기업과 거래시의 애로사항

(단위 : %)

애 로 요 인	비 율
- 모기업의 과도한 하청단가 인하 요구	81.6
- 모기업의 생산방식 변경에서 발생하는 물류비용 전가	36.1
- 모기업의 귀책사유로 인한 부품공급 차질에 대한 손실의 미보상	36.1
- 납품제품에 대한 검사기준의 불명확에 따른 납품대금의 공제 및 반품	28.8
- 모기업의 판매부진, 재고누적 등의 이유로 물품의 인수 지연·거부	29.8
- 납기 지연시 과도한 지체배상률을 적용하여 하도급대금을 공제	18.3
- 발주과정에서 설계를 변경하고 납품시 불량을 이유로 인수 거부	28.2
- 거래시 표준계약서를 작성하지 않음	9.8
- 기 타(15개 항목)	75.6
전 체	344.3

주 : 1) 복수응답

2) 자세한 설문내용은 설문지 참조.

가. 하청단가의 인하문제

협력업체의 57.2%는 모기업이 장기적으로 협력업체가 존속·발전할 수 없을 정도로 과도한 하청단가의 인하를 요구하고 있다고 여기고 있으며, 이는 1990년의 35.3%에 비해 상당히 높아진 수준이다. 이에 대한 모기업측의 주장은 국제경쟁력의 강화를 위해 필수적인 상황이며, 부품생산공정이 체계화되고 부품의 생산량이 증가함에 따라 자동적인 하청단가 인하 요인이 생긴다고 주장하고 있다. 따라서 모기업들은 향후 부품구입을 국내시장뿐만 아니라 전세계시장으로 확대시키는 “Global Sourcing”을 시도하고 있어 모기업의 하청단가의 인하요청은 지속적으로 계속될 것으로 여겨진다.

대기업의 주장도 어느 정도 타당성은 인정되나, 첫째, 그들은 노동조합의 임금인상 요구를 주어진 것으로 받아들이고 있는 실정이고, 둘째, 하청단가 설정시 과거보다 현재의 모기업의 입장이 협력업체에 비해 상대적으로 상당히 높게 적용되고(표 10 참조), 셋째, 하청단가의 인하가 근래에 와서 더욱 큰 비율로 요구되고 있으며, 넷째, 다수의 협력업체에 동일부품을 경쟁적으로 생산시켜 출혈경쟁을 시키고 있는 점 등을 고려할 수 있다. 이로 인해 대기업의 높은 임금인상 부담분을 협력업체에 어느 정도 전가하고 있다고 볼 수 있다.

또한 모기업의 생상품가격 역시 생산공정이 체계화되고 생산량이 증가함에 따라 자동적인 인하요인이 발생하고 있으나 제품이 변하지 않는 경우, 특히 자동차의 경우는 독과점가격 지정의 이유로 제품가격을 인하하지 않음으로써 소비자에게 그 부담분을 전가하여 왔다고 볼 수 있다.

<표 10> 하청단가의 결정방식

(단위 : %)

	표본수	가	나	다	라	마	바	사	전체
전체	318	3.5	18.6	61.9	13.5	1.9	0.0	0.6	100
전자	121	3.3	20.7	62.0	14.0	0.0	0.0	0.0	100
자동차	125	4.8	21.6	64.8	7.2	0.8	0.0	0.8	100
자동차(1990)	130	2.3	10.8	66.9	20.0	-	-	-	100

주 : 1) 가=모기업이 일방적으로 결정

나=협력업체의 견적을 기초로 모기업이 일방적으로 결정

다=쌍방협약에 의하여 결정되지만 모기업의 입장이 강하게 반영

라=쌍방협약에 의하여 결정되지만 협력업체의 입장도 충분히 반영

마=입찰에 의하여 결정

바=협력업체가 단독으로 결정

사=기타

2) 1990년 자료는 김주훈·조관행, 『개방화와 하도급업체의 개편』, KDI, 1991.

<표 11> 하청단가의 인하요구의 비교

(단위 : %)

	표본수	2% 이하	2~4%	5~10%	10% 이상	전 체
전 체	316	10.1	47.4	35.2	7.3	100
전 자	120	12.4	37.1	41.2	9.3	100
자동차	104	10.6	65.4	21.2	2.9	100
자동차(1990)	86	38.4	37.2	19.8	4.7	100
일본자동차(1989)	-	12.2	58.2	26.6	-	100

주 : 1) 1990년 자료와 일본의 자료는 김주훈·조관행, 『개방화와 하도급업체의 개편』, KDI, 1991.

대기업의 협력업체에 대한 하청단가의 인하요청을 구체적으로 살펴보면 하청단가의 인하요구 빈도는 협력업체들은 최근에 76.6%가 모기업으로부터 하청단가의 인하요청을 받은 바가 있어 이는 1990년 64.0%에 비해 높아진 수치임을 알 수 있다. 하청단가의 인하요청 빈도는 연간 1회가 69.6%로 가장 많고 연 2회 20.4%, 연 3회가 5.7%, 연 3회 이상이 2.2%, 기타 2.2%의 순으로 나타나고 있는데, 이는 1990년의 연 1회 65.1%, 연 2회 22.1%, 연 3회 3.5%, 연 3회 이상 5.8%와 비슷한 수치를 보이고 있다.

하청단가의 인하폭은 1회에 2~4%가 63.4%, 2% 이하가 29.7%, 5~9%가 5.0%, 10% 이상이 1.8%의 순이며, 이를 1회 평균으로 계산하여 보면 약 3% 정도 나타나고 있어 <표 11>에서 보는 바와 같이 1990년에는 일본(1989)에 비하여 낮은 수치였으나 1995년에는 일본에 비하여도 상당히 높아진 수치를 보이고 있다.

또한 자동차업종에 비하여 독과점의 정도가 덜한 전자업종 모기업의 하청단가 인하폭이 높은 것으로 나타나고 있어, 상품시장에서 경쟁이 치열할수록 하청단가의 인하폭이 높음을 짐작할 수 있다. 따라서 개방화의 진전에 따라 더욱 큰 하청단가의 인하가 모기업으로부터 요구될 것으로 여겨져 협력업체의 경영압박은 더욱 가중될 것임을 알 수 있다.

나. 물류비용의 전가

대기업은 원가와 물류비용의 절감을 꾀하기 위하여 JIT(just in time)방식을 도입하는 과정에서 이로 인한 부담분을 협력업체에 전가하고 있는 것으로 나타나고 있다. 설문조사업체의 약 36%(표 9 참조)가 이로 인하여 협력업체의 경영에 압박을 주고 있어 이 역시도 대기업이 협력업체에 대하여 물류방식의 변경에 따른 정당한 보상을 하지 않음에 따라 모기업의 비용을 협력업체에 전가하는 대표적인 사례의 하나로 작용하고 있다고 여겨진다.

<표 12> 협력업체에 대한 모기업의 납기지정

	표본수	월단위	주단위	일단위	시간단위	기 타	전 체
전 체	315	27.9	25.4	37.1	7.3	2.2	100
자동차	124	18.5	23.4	44.4	12.9	0.8	100
자동차(1990)	136	34.8	17.8	38.5	8.9	0.0	100

주 : 1990년 자료와 일본의 자료는 김주훈·조관행, 『개방화와 하도급업체의 개편』, KDI, 1991.

납기는 <표 12>에서 보는 바와 같이 자동차산업의 경우 1990년에는 월단위(34.8%)와 일단위(38.5%)가 주를 이루었으나, 1995년에는 일단위가 전체의 경우 37.1%, 자동차산업의 경우 44.4%로 주를 이루고 주단위와 시간단위 비중이 증가하고 있어 납기지정기간이 단축되어 협력업체의 이에 대한 부담이 증가함을 알 수 있다.

또한, 경기변동에 따른 대기업의 생산량 조절을 협력업체에 전가하는 경우도 협력업체에는 커다란 부담으로 작용하고 있다. 즉 모기업이 협력업체를 통하여 납품을 받는 가장 중요한 이유는 여러 가지 불확실성에서 야기되는 위험(risk)을 줄이고자 하는 데 있는바, 협력업체의 입장에서는 호경기시 모기업의 요청으로 확대한 설비에 대하여 불경기가 오거나 여러 가지 이유로 모기업에 납품을 할 수 없게 되면 그에 대한 비용(인력, 금융)을 부담할 수밖에 없게 되어 폐업으로 이르는 경우까지 발생하게 된다.

따라서, 위의 모든 사실들을 종합해 볼 때, 모기업은 임금인상이나 다른 여러 가지의 부담을 협력업체나 소비자에게 전가할 수 있는 다양한 방법을 가지고 있고, 또한 이를 통하여 실제로 전가하고 있다고 보여진다.

4. 企業規模間 賃金隔差 縮小方案에 대한 中小企業의 見解

가. 중소기업에 대한 지원과 육성의 활성화

협력업체가 생각하는 기업규모간 임금격차 축소방안은 <표 13>에서와 같이 중소기업에 대한 지원(금융 및 세제)과 육성의 활성화에 대한 정부의 정책적인 면에 가장 높은 점수를 부여하고 있다. 이는 협력업체들이 정부에 기대하는 심리도 어느 정도 엇볼 수 있으며, 한편으로는 구호에 그치지 않는 실질적인 적극 지원도 동시에 요구하고 있다고 볼 수 있으므로 협력업체들은 금융이나 세제면에서 피부에 와 닿는 중소기업지원책 마련이 중요한 현안이라 할 수 있다.

<표 13> 기업규모간 임금격차 축소를 위한 방안(실태조사의 결과)

(단위 : %)

	1순위	2순위	3순위	가중평균
- 신뢰구축을 통한 거래의 안전성 확보	26.3	23.4	13.9	23.5
- 지원(금융 및 세제)과 육성의 활성화	43.7	32.0	10.2	34.9
- 모기업과 협력업체의 동시적 임금교섭	6.6	10.6	11.7	8.7
- 표준계약서 작성을 통한 거래질서확립	2.2	6.6	7.9	4.5
- 정부의 불공정 사례의 효율적인 지도	1.6	5.6	7.1	3.7
- 일부 업종에 대한 대기업의 참여금지	1.6	7.6	14.3	5.5
- 대기업의 과도한 임금인상 자제	17.1	14.2	33.1	18.5
- 기 타	0.9	0.0	1.5	0.7
전 체	100	100	100	100

주 : 1) 우선순위로 3개 항목 선택

2) 가중평균은 1순위에 가중치 3, 2순위에 2, 3순위에 1을 부여하여 계산함.

나. 모기업과 협력업체간의 신뢰구축을 통한 거래의 안정성 확보

협력업체는 거래의 안정성을 기업 존립의 기반으로 여기고 있다. 즉 모기업이 부품의 수요를 거부하거나 수주량이 감소하면 자신의 업체의 존립 기반이 흔들리게 되는 것이 협력업체의 일반적인 현상이기 때문에 그들은 자신들의 생산물에 대한 배타적인 독점권을 요구할 정도이다.

또한 협력업체는 모기업의 일방적인 거래중단의 통고나 대기업의 이중개발-동일부품을 2개 이상의 하청업체에서 공급받는 것-에 상당한 고통을 받고 있다. 이는 모기업의 입장은 정당한 사유가 있을 때 거래를 중단하며 부품의 질 향상이나 하청업체의 노사분규에 대응하기 위하여 다수의 업체로부터 부품을 공급받는 것이라 답변하고 있다. 따라서 위의 사실들에 대한 가치판단이 어려우므로 이의 해결을 위해서는 초기 거래시에 이에 대한 명확한 계약을 할 수 있도록 유도하는 방안이 마련되어야 한다.

다. 기 타

그 외에도 협력업체에서는 대기업의 임금인상 자제, 모기업과 협력업체와의 공동교섭, 표준계약서의 작성 등을 기업규모간 임금격차를 해소할 수 있는 방안으로 들고 있다.

IV. 要約 및 結論

기업규모간 임금격차의 문제는 여러 가지 관점에서 분석할 수 있겠지만, 이 논문에서는 특히 모기업과 협력업체간의 임금격차에 초점을 맞추어 그 주된 원인이 우리나라 산업의 독과점적 시장구조에 있다고 보고 이에 대한 분석을 시도하였다. 즉 소수의 대기업은 생산물시장에서의 공급독점력을 바탕으로 생산비용의 일부를 소비자에게 전가할 수 있고, 부품시장에서도 수요독점력을 바탕으로 생산비용의 일부를 중소협력업체에 전가할 수 있다. 또한 대기업의 노동조합은 강력한 조직력을 바탕으로 과도한 임금인상을 요구하고, 대기업은 상품시장과 부품시장으로부터 확보된 지불능력을 바탕으로 노동조합의 요구를 쉽게 수용한다. 이러한 과정을 통하여 확대된 대기업과 중소협력기업간의 임금격차는 대기업에는 인력의 과잉공급, 중소협력기업에는 인력부족 현상을 초래하게 되지만, 노동시장의 이중성으로 인하여 대기업의 과잉노동력은 중소협력업체로는 쉽게 이전(spillover)되지 못하는 반면에 중소협력업체의 훈련된 노동력은 대기업으로 쉽게 유입되어 중소협력업체는 만성적인 인력난을 겪게 된다. 따라서 노동시장의 이중성과 독과점적 시장구조로 인한 대기업의 과도한 독점적 지대를 중소협력업체로 이전시킬 수 있는 제도적 장치를 마련함으로써 불합리한 기업규모간 지불능력의 차이를 축소 내지 제거하여 중소기업의 인력난과 경영난을 해결해 나가야 할 것이다.

협력업체에 대한 설문조사와 종합모형을 통하여 분석한 기업규모-모기업과 협력업체-간 비합리적 임금격차의 해소 방안은 다음과 같다.

1. 中小協力業體의 技術革新

모기업은 국내외 경쟁력의 강화(특히 자동차산업의 경우 적자 해소)를 위해 협력업체들에게 계속적인 하청단가의 인하를 요구하게 될 것이다. 모기업은 협력업체와 공동생존의 관계임을 인식하고 독점적 지대의 일부분을 우수한 협력업체에 이전하는 데 인색하지 말아야 할 것이다. 따라서 현재 모기업이 협력업체를 대상으로 추진하고 있는

- ① 10-10 운동: 상위 10%의 협력업체는 적극 지원하고, 하위 10%의 협력업체는 도태시키는 운동

- ② 2 by 2 또는 3 by 3 운동: 협력업체에 대한 모기업의 생산성향상운동으로 2년 내에 생산성을 2배 또는 3년 내에 3배 증가시키자는 운동
- ③ 100ppm 운동: 불량률 0.01%를 달성하자는 생산공정의 개선 운동

등을 통해 협력업체의 평균비용을 하락시켜 우수한 협력업체가 존속할 수 있고, 기술개발을 위해 스스로 인력을 채용할 수 있는 범위 내에서 하청단가의 인하를 통한 모기업의 비용감소를 유도해야 할 것이다.

2. 低附加價値 中小協力企業의 業種轉換에 대한 支援 強化

저부가가치 산업에 있는 협력업체, 특히 모기업의 적정한 하청단가 인하를 수용할 수 없는 저부가가치 업종의 협력업체는 고부가가치 산업으로 업종전환을 서둘러야 할 것이다. 이를 위하여 정부는 해당 기업에 금융과 세제의 지원을 우선적으로 시행해야 할 것이다.

3. 中小協力業體間의 協力を 통한 自立方案 摸索

중소협력업체의 경우 모기업에의 의존도를 줄이고 자립할 수 있는 방안을 모색하여 지불능력을 스스로 높여 나가야 한다. 우수한 제품을 생산하는 중소기업들의 경우 판매를 위한 시장개척이 가장 큰 문제이므로 공동판매장의 설립 등을 통해 자사의 제품을 직접 소비자에게 판매하여 중간 비용을 절약하려는 시도 등이 필요하다. 이와 더불어 중소기업체는 공동의 원료구입이나 공동상표의 이용 등을 통해 상호간의 협력을 바탕으로 자립할 수 있는 방안을 모색해야 할 것이다.

4. 不公正去來의 是正

부품시장에서 수요독점적 지위에 있는 모기업은 우월한 교섭력을 이용하여 중소기업체에 불합리하게 비용을 전가할 수 있으므로, 정부는 이러한 불공정거래행위에 대한 시정 노력을 해야 할 것이다. 구체적으로 다음과 같은 방안을 생각할 수 있다.

- 표준계약서 작성을 통하여 모기업과 협력업체간의 구체적인 계약내용을 명시
- 과도한 하청단가의 인하를 막기 위해 하청단가의 설정시 분쟁이 발생하면 중소기업청에서 중재

- 물류비용의 전가 등 모기업에서 부담해야 할 비용이 중소기업에 전가되지 않도록 신중 불공정행위에 대한 지도·계몽
- 모기업-협력업체 분쟁시 협력업체에 대한 대기업의 보복조치를 제도적으로 막을 수 있는 장치 마련(예: 보복행위 적발시 상당한 배상금의 지불)

5. 大企業의 過度한 賃金引上의 自制

모기업의 과도한 임금인상이나 단체협약은 중소협력업체에도 직접·간접으로 영향을 미쳐서 지불능력이 적은 중소협력기업의 노사관계 불안정과 인력 부족 현상을 심화시킨다. 따라서 모기업의 노동조합은 집단이기주의에서 탈피하여 중소협력업체들 및 그 근로자와 공존할 수 있는 범위에서 합리적인 임금인상이나 근로조건을 개선할 것을 추구해야 할 것이다. 또한 경영층에서도 과업의 발생보다는 노동조합의 요구를 수용하는 것이 이익이라는 이유로 노동조합의 임금인상 요구를 주어진 것으로 받아들이는 안일한 태도에서 탈피하여, 국제경쟁력 강화를 위한 단가인하를 협력업체에만 전가시키지 말고 자사의 단가인하부터 실시하는 노력이 필요하다.

6. 勞動市場의 二重性의 改善

노동시장에 이중성이 존재하면 임금과 고용량은 이중적으로 결정되고, 그 결과 자연히 임금격차에 의한 이중적 임금구조가 형성된다. 이러한 이중적 임금구조하에서는 노동공급이 1차노동시장에 집중되어 대기업 중심의 1차노동시장에서는 대기실업자가 생기는 반면에 중소기업 중심의 2차노동시장에서는 인력부족현상이 나타나게 된다. 특히 숙련노동의 경우에는 더욱 그렇다. 따라서 노동시장의 이중성 문제는 직접적으로 해결할 수 있는 방안(예: 기업소유구조의 변화)도 필요하겠지만, 간접적으로 여성인력 등 잠재노동력을 활용하고 교육·훈련제도를 개편·강화하는 노력이 있어야 할 것이다.

7. 高能率作業體系로의 轉換⁹⁾

모기업의 불공정거래관행(표 9 참조)으로는

- ① 경쟁력향상 또는 모기업 인건비 상승 등을 이유로 과도한 부품단가 인하 요구

9) 이 결론을 이끌어 내는 데 도움을 주신 익명의 심사자에게 감사를 드린다.

- ② 모기업의 생산방식을 변경하면서 자재공급 및 물류비용의 전가
- ③ 모기업의 판매부진을 이유로 물품인수 지연
- ④ 모기업의 귀책사유로 부품공급 차질 발생시 손실을 보상치 않음

등이 주류를 이루고 있음을 볼 때 모기업-협력업체간의 협력적 관계의 부재가 가장 심각한 문제로 대두되고 있다. 따라서 최근에 논의되고 있는 바와 같이 리스트럭처링(restructuring) 및 리엔지니어링(reengineering)을 통한 모기업의 고능력작업체계(a high performance work system)로의 전환이 필요하다. 특히 모기업의 작업의 상당부분을 중소기업 협력업체로 이전함으로써 모기업과 중소기업 사이에 진정한 협력적 관계가 이루어지도록 노력해야 할 것이다.

參 考 文 獻

- 김태기, 『중소기업 노사관계와 인적자원개발』, 한국노동연구원, 1994.
- 박기성, 「노동력수급 불일치에 대한 일시각」, 『한국노동연구』, 제3집, 한국노동연구원, 1992.
- 배무기, 『노동경제학』, 제2판, 경문사, 1989.
- 송병준, 『산업인력의 수습원활화 방안-외국인력을 중심으로』, 산업연구원, 1993.
- 어수봉·이태현, 「노동조합의 임금효과」, 『한국노동연구』, 제3집, 한국노동연구원, 1992.
- _____, 『노동력변화와 정책과제-80년대 취업구조 및 고용형태의 변화를 중심으로』, 한국노동연구원, 1991.
- 이원덕, 『미국의 고능력생산체제와 신노사관계』, 한국노동연구원, 1995.
- 이주호, 「한국의 이중노동시장에 관한 실증분석」, 『노동경제논집』, 제15권, 한국노동경제학회, 1992.
- _____, 「중소제조업 고용문제에 대한 제도적 접근」, 『KDI 정책연구』, 제17권 제3호, 한국개발연구원, 1995.
- 이효수, 『노동시장구조론』, 법문사, 1984.
- 정인수, 『중소제조업의 인력현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1994.

조우현, 「경제력 집중이 임금 및 임금구조에 미치는 영향」, 『노동경제논집』, 제15권, 한국노동경제학회, 1992.

_____, 「신노사관계와 정부의 역할」, 미발표논문, 1996.

황인태, 「임금격차가 기업성과에 미친 영향」, 『노동경제논집』, 제17권 제2호, 한국노동경제학회, 1995.

한국자동차협회, 『자동차회보』, 1996년 2월.

Bulow, J. and L. Summers, "A Theory of Dual Labor Markets with Application to Industrial Policy, Discrimination, and Keynesian Unemployment," *Journal of Labor Economics*, 4, 1986, pp.376~414.

Ehrenberg, Ronald G. and Rober S. Smith, *Mordern Labor Economics* 5th ed., Haper and Collins, 1994

Good, J.P. and C.E. Ferguson, *Micro economic Theory 5th ed.*, Richard D. Irwin Inc, 1980.

Heywood, John S., "Labor Quality and the Concentration-Earnings Hypothesis," *Review of Economics and Statistics*, 68(May 1986), pp.342~346.

Hirsch, Barry, "Trucking Regulation, Unionization, and Labor Earnings," *Journal of Human Resources*, 23(Summer 1988), pp.296~319.

Long, James and Albert Link, "The Impact of Market Structure on Wages, Fringe Benefits and Turnover," *Industrial and Labor Relations Review*, 39 (January 1983), pp.239~250.

Murphy, K. and R. Topel, "Unemployment, Risk, and Earnings," in *Unemployment and the Structure of Labor Markets*, ed. by K. Lang and J. Leonard. London: Basil Blackwell, 1986.

Katz, Lawrence, "Efficiency Wage Theory: A Partial Evaluation," in *NBER Macroeconomic Annual*, 1986 ed. Stanley Fischer (Combridge, Mass.: MIT Press, 1986).

Kurger, Alan B. and Lawrence H. Summers, "Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure", *Econometrica*, Vol, 56, No.2, March, 1988, pp.259~293.

Mellow, Wesley, "Employer Size, Unionism, and Wages," In *New Approaches to the Labor Union*, ed. Joseph D. Reid. Greenwich, Conn.: JAI, 1983.

- Oi, Walter Y., "Employment Relations in Dual Labor Market ('It's Nice Work If You Can Get It')," *Journal of Labor Economics* 8 (January 1990): S124~149.
- Park, Young-bum, "Union/Non-union Wage Differentials in the Korean Manufacturing Sector," *International Economic Journal* 5: 79~91.
- Perace, James E., "Tenure, Unions, and the Relationship Between Employment Size and Wages," *Journal of Labor Economics* 8 (April 1990): 251~269.
- Yoo, Gyeongjoon, An Analysis and Decomposition of Changing Labor Income Distribution in Korea, Unpublished Ph. D. Dissertation, ILR, Cornell University, 1995.