

---

---

# 韓國의 職種別 賃金隔差

朴 烜 求

▷ 目 次 ◁

- I. 序 論
- II. 職種別 賃金隔差의 實態
- III. 職種別 賃金隔差의 國際比較
- IV. 事務管理職과 生産技術職의 比較
- V. 職種別 賃金隔差의 變化
- VI. 向後展望과 政策課題
- VII. 要約 및 結論

## I. 序 論

어느 나라를 막론하고 個人的 勞動所得(labor earnings)의 크기는 學歷, 職種, 産業, 性, 年齡, 地域 등 여러가지 要因에 의해 影響을 받는다. 우리나라의 경우에는 個人的 勞動所得, 즉 被傭者의 給與水準을 論議하는 데 있어 學歷과 職種이 가장 重要한 變數라고 일컬어지고 있다. 政府에서 賃金政策을 論議함에 있어서 흔히 學歷間 賃金隔差와 職種間 賃

---

---

金隔差가 問題의 對象이 되고 있으며 이러한 賃金隔差가 社會·經濟 全般에 미치는 影響에 대해서도 많은 論難이 있음을 본다. 本論文에서는 우리나라에서 職種間에 나타나는 賃金構造가 어떠한 樣相을 지니고 있으며 그러한 賃金構造가 다른 나라와 比較해서 어떠한 特徵을 지니고 있는가를 檢討하고 동시에 1970年代를 통해 職種間 賃金隔差가 어떤 變化過程을 겪어 왔는가를 밝히고자 한다.

職種이란 職業의 種類를 의미하며 우리 社會에 職業의 種類는 무수히 많아 이러한 모든 職業의 種類에 따른 賃金の 構造를 밝힌다는 것은 不可能한 일이다. 本研究에서는 주로 研究의 對象을 大分類職種으로 制限하여 몇 개의 職種群 사이에 나타나는 賃金構造에 대하여 檢討하고 특히 低賃金職種으로 일컫는 生産職과 主要高賃金職種인 行政管理職, 專門技術職 및 事務職 등의 非生産職 사이에 나타나는 賃金隔差를 中心으로 分析하고자 한다.

本研究에서 檢討하고자 하는 몇 가지 課題를 列舉하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 賃金構造를 大分類職種에서 볼 때 어떠한 樣相을 지니며 外國과 比較할 때 職種間에 나타나는 賃金構造의 特徵이 무엇인가를 밝히고자 한다. 또한 個人別 所得 및 個人屬性에 대한 資料를 利用하여 職種間의 人的屬性的 差異를 除去하고 나타나는 職種別 純賃金の 隔差는 어떻게 나타나는가를 檢討하고자 한다.

우리는 一般的으로 事務管理職이 生産技術職에 비해 賃金面에서나 社會적으로 優待받고 있으며 이러한 現象은 勤勞者들의 學歷을 一定하게 調整하더라도 나타나는 現象이라 생각하고 있다. 本研究에서 두번째로 다루고자 하는 課題는 大卒勤勞者와 高卒勤勞者들 사이에서 事務管理職이 生産技術職에 비해 어느 정도의 賃金優位를 나타내고 있는지를 살펴보고 이러한 賃金隔差가 어떠한 要因에 의해 誘發되는가를 살펴 보고자 한다.

세번째 課題는 우리나라의 職種別 賃金隔差가 어떠한 變化過程을 거쳐 왔는가에 대해 實證分析이 가능한 1970年代를 통해 檢討하고 이러한 變化過程의 背景에는 어떠한 要因들이 作用하였는가를 살펴 보고자 한다. 또한 美國

과 日本 등 外國의 職種間 賃金隔差의 變化過程에 대한 檢討를 통하여 우리에게 주는 示唆點이 무엇인가를 檢討하고 앞으로의 우리나라 職種別 賃金構造의 變化를 展望하여 어떠한 政策課題가 擡頭되는가를 보고자 한다.

## Ⅱ. 職種別 賃金隔差의 實態

### 1. 職種別 平均賃金の 比較

우리나라의 職種別 賃金構造를 勤勞者의 月平均賃金總額 基準으로 살펴보면 <表 1>과 같다. 大分類職種 중에서 가장 높은 賃金水準을 보이는 職種은 行政管理職으로서 이들의 賃金은 生産職勤勞者의 賃金を 100으로 할 때 370의 水準을 보이고 있다. 또한 專門技術職 및 事務職의 賃金水準도 生産職의 賃金水準보다 크게 높아 그 倍數는 2.3, 1.6으로 나타난다. 그러나 販賣職과 서비스職의 平均賃金は 生産職과 비슷한 水準을 보이고 있다.

우리나라의 職種別 賃金隔差를 보다 구체적

<表 1> 職種別 賃金隔差(1981)

(단위: %, 원)

	平 均	男	女	中卒以下	高 卒	大卒以上
全 職 種	131.2 (209, 641)	130.5 (266, 633)	119.0 (118, 736)	102.2 (150, 775)	108.4 (218, 502)	136.4 (491, 546)
專 門 · 技 術 職	230.4	191.7	264.7	150.9	127.5	124.5
行 政 · 管 理 職	367.5	288.2	446.4	256.4	221.1	189.2
事 務 職	162.8	157.7	160.3	130.6	109.1	117.6
販 賣 職	96.1	90.7	123.3	101.0	73.3	99.5
서 비 스 職	100.1	89.5	121.3	101.6	88.8	77.7
生 産 職	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

註: 위 表의 月給與額은 年間보너스의 月平均을 포함한 것임.  
資料: 勞働部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1981.

으로 살펴보기 위해서 職種을 細分하여 行政管理職을 高級管理職과 下位管理職으로 나누고, 專門技術職도 專門職과 高級技術職을 한 그룹으로, 下位技術職을 한 그룹으로 分離하고 生産職은 監督層, 熟練工, 半熟練工, 未熟練·單純勞務職으로 四分하여 各階層의 賃金水準을 比較하였다. <表 2>에 의하면 最低賃金階層인 未熟練·單純勞務職의 賃金水準은 1980年을 基準으로 月平均 10.5萬원이며, 最高賃金階層인 高級管理職은 59.7萬원으로 未熟練·單純勞務職 賃金の 약 6배에 달한다. 事務職<sup>1)</sup>의 賃金は 未熟練·單純勞務職에 비해 약 1.7배의 높은 水準을 보이거나 이를 男女로

나눌 때 勤勞者數가 많은 事務職 女子勤勞者の 月平均給與水準이 12.5萬원이어서 販賣職, 女子事務職, 男子未熟練生産職의 賃金水準은 類似的한 것으로 나타난다. 生産職內에서도 生産監督, 熟練技能職, 未熟練·單純勞務職 사이에 상당한 賃金隔差를 보여 熟練技能職의 賃금이 未熟練·單純勞務職의 賃金の 2.5배 가까운 水準이다.

물론 위와 같은 職種別 賃金隔差는 個個人의 賃金を 決定하는 여러가지 要因을 감안하지 않은 職種別 全體勤勞者の 平均賃金の 比較로서 勤勞者の 人的屬性을 감안하여 보면 賃金隔差가 다소 줄어든다. 먼저 男女別로 나누어 職種別 賃金隔差를 살펴 보면 男子勤勞者の 경우에는 生産職勤勞者の 賃金を 100으로 할 때 管理職 288, 專門技術職 192, 事務職 157, 서비스職 89로서 職種別 隔差가 다소 줄어든다. 그러나 女子勤勞者の 경우에는 生産職勤勞者の 賃금이 매우 낮은 反面에 高賃金 職種에서는 男女別 賃金隔差가 그다지 크지 않아 오히려 職種別 賃金隔差가 더 크게 벌어지게 된다.

또한 教育程度別로 나누어서 職種別 賃金隔差를 살펴 볼 때 나타나는 樣相은 全體勤勞者の 경우와 크게 다르다. 大卒者の 경우에는 生産職從事者の 數가 적어 生産職勤勞者를 基準으로 各職種の 賃金水準을 比較하기는 어렵지만 生産職의 賃金を 100으로 할 때 專門技術職, 行政管理職 및 事務職의 賃金水準은 각각 124.5, 189.2, 117.6이다. 그러나 學歷水準이 낮아질수록 職種間에 나타나는 賃金隔差는 더욱 커져 生産職 對 管理職의 賃金比率이 高卒勤勞者の 경우 2.2, 中卒勤勞者の 경우엔 2.6임을 <表 1>을 통해 볼 수 있다.

<表 2> 職種別 賃金構造(1980)

(단위 : 千원)

	總給與	
1. 高級管理職	597	
2. 專門技術職	347	
3. 低級管理職	372	
4. 테크니션	208	
5. 生産監督	258	
6. 販賣職	126	男(136)
7. 事務職	171	男(248), 女(126)
8. 熟練生産職	245	
9. 半熟練生産職	179	
10. 單純未熟練生産職	105	男(135)

註 : 各項目이 포함하는 職種小分類;

1 : 211/2 : 013, 021, 022, 023, 024, 025, 026, 027, 028, 029, 041, 051, 052, 053, 061, 063, 065, 067, 08, 12, 131/3 : 212, 300/4 : 014, 031, 032, 033, 034, 035, 036, 037, 038, 039, 068, 069, 071, 072, 076/5 : 700/6 : 45/7 : 33/8 : 技能長 및 技能士1級/9 : 技能士2級 및 技能士補/10 : 單純 및 其他 生産職勤勞者

資料 : 勞動部, 『職種別 賃金實態調查報告書』, 1980.

但, 8, 9, 10의 賃金水準은 KDI所藏 1980年 職種別 賃金調查 Tape資料에서 導出함.

1) 여기에서 事務職은 事務職種の 大宗을 이루는 經理員, 出納員 및 關聯從事者를 따로 뽑은 것으로 이를 男女로 區分하면 人員構成은 약 1 : 2의 比率을 보이며 賃金水準은 男子가 24.6萬원, 女子가 12.5萬원이다.

이와 같이 性·學歷 등의 人的屬性을 고려할 때 나타나는 職種間 賃金隔差는 全體勤勞者 平均賃金에서 나타나는 隔差보다 完化되기는 하나 行政管理職의 賃金은 他職種에 비해서 여전히 높게 나타난다. 이는 管理職이 經歷·年齡 등에 있어 他職種과 큰 隔差를 나타내고 있기 때문이다.

## 2. 純賃金隔差의 推定

앞 節에서 살펴 본 職種別 賃金隔差는 職種間의 人的 構成의 差異가 고려되지 않는 平均 賃金の 隔差이다. 이에 반해 職種間의 人的 構成의 差異를 除去하고 난 후에 나타나는 賃金隔差는 純粹한 의미에서의 職種別 賃金隔差라 할 수 있다. 즉 純賃金隔差는 同一한 屬性을 가진 勤勞者間에 단지 職種이 다르다는 理由만으로 發生하는 賃金隔差를 보여준다.

職種間에 人的屬性의 差異를 제외한 純賃金隔差를 推定하기 위해서 아래와 같은 賃金函數를 設定하고 그 基本形式에 職種「더미」(dummy)를 사용하였다<sup>2)</sup>. 賃金函數의 基本模型은

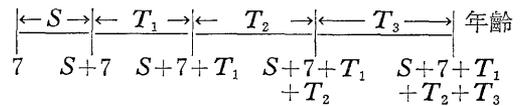
$$y=f(S, T_1, T_2, T_3) \\ =a_0+a_1S+a_2T_1+a_3T_2+a_4T_3+a_5T_1^2 \\ +a_6T_2^2+a_7T_3^2 \dots\dots\dots(1)$$

위 式에서

- S : 教育年數
- T<sub>1</sub> : 職種外 經 歷年數
- T<sub>2</sub> : 外部 經 歷年數
- T<sub>3</sub> : 內部 經 歷年數

위에 나타난 經歷에 대한 세 가지 變數 T<sub>1</sub>, T<sub>2</sub>, T<sub>3</sub>는 正規教育 후의 期間을 [圖 1]에서와 같이 세 가지로 區分함으로써 유도된다. 즉, 正規教育以後의 勞動市場의 經歷期間은 첫째, 現在の 職種에 종사하기 전까지의 期間인 職種外 經歷年數(T<sub>1</sub>), 둘째, 現在の 職種에 종사한 期間 중 現在の 職場外에서의 勤勞期間(T<sub>2</sub>), 그리고 現職場에서의 勤續期間(T<sub>3</sub>)으로 나누어진다.

[圖 1] 經歷期間의 區分



- S : 教育年數
- T<sub>1</sub> : 職種外 經歷年數(outside occupational experience)
- T<sub>2</sub> : 外部 經歷年數(outside firm experience)
- T<sub>3</sub> : 內部 經歷年數(firm experience)

위의 式에 각종「더미」O<sub>i</sub>를 追加하여 추정된 賃金函數는,

$$y=a_0+a_1S+a_2T_1+a_3T_2+a_4T_3+a_5T_1^2 \\ +a_6T_2^2+a_7T_3^2+d_1O_1+d_2O_2+d_3O_3 \\ +d_4O_4+d_5O_5+d_6O_6 \dots\dots\dots(2)$$

위에서 勤勞者가 속한 職種이

- 專門技術職이면 O<sub>1</sub>=1, 나머지는 0
- 行政管理職이면 O<sub>2</sub>=1, 나머지는 0
- 事務職이면 O<sub>3</sub>=1, 나머지는 0
- 販賣職이면 O<sub>4</sub>=1, 나머지는 0
- 서비스職이면 O<sub>5</sub>=1, 나머지는 0
- 農林水産職이면 O<sub>6</sub>=1, 나머지는 0이며

TW=月平均給與額/1,000이다.

2) 賃金函數의 基本模型에 대하여는 拙稿(1983) 참조.

위의 식은 生産職 勤勞者의 賃金を 職種間 賃金比較의 基準으로 삼았다. 따라서 職種「더미」의 係數  $d_i$ 가 0이 아님이 統計적으로 有意性을 가질 때 이는 人的屬性의 差異를 除去하고 난 후  $i$ 職種과 生産職 사이에 賃金隔差가  $d_i$ 만큼 發生하고 있음을 의미한다. 즉, 위 賃金函數의 推定을 통하여  $S, T_1, T_2, T_3$  등의 人的屬性이 同一한 勤勞者에 있어 다만 職種이 다름으로 인하여 생기는 賃金隔差를 파악할 수 있는 것이다.

本研究에서는 1980年度 勞動部의 職種別 賃金實態調査의 原資料를 各項目別 構成을 고려하여 縮小한 25,705명에 대한 調査資料(KDI

所藏 Tape資料)를 사용하였다. 이들 勤勞者를 男女別로 區分하고 이들에 대해 各各式(2)의 賃金函數를 OLS方式에 의해 推定한 結果가 <表 3>에 나타나 있다. 推定結果에 따르면 賃金水準의 決定에 가장 크게 기여하는 變數는 男子勤勞者의 경우 教育年數이며 그 다음이 勤續年數( $T_3$ )로 나타났다. 이에 반해 女子勤勞者의 경우는 賃金水準 寄與度의 順序가 內部勤續年數( $T_3$ ), 外部經歷年數( $T_2$ ), 教育年數의 順으로 나타나 學歷보다는 經歷이 賃金水準決定에 있어 더 큰 作用을 하고 있는 것으로 나타났다<sup>3)</sup>.

또한 「더미」變數의 推定係數는 男女 모두 販賣職( $O_4$ )과 農水産職( $O_6$ )을 除外하고 統計적으로 有意한 것으로 判明되었다. 男子勤勞者의 경우에는 行政管理職( $O_2$ ), 專門技術職( $O_1$ ), 事務職( $O_3$ )의 「더미」값이 크게 나타나 이들 職種이 人的屬性을 감안한 후에도 生産職에 비해 높은 賃금이 支拂되고 있음을 알 수 있다. 女子勤勞者의 경우에는  $O_1, O_2, O_3, O_5$  모두 生産職보다 높은 賃金を 받는 것으로 나타났다. 특히 行政管理職( $O_2$ )과 餘他職種간의 賃金隔差는 현저함을 볼 수 있다. 또한 男女간에 各職種의 「더미」係數의 變化幅을 比較해 보면 女子의 경우가 훨씬 더 커서 人的屬性을 調整하고 난 후의 職種間 賃金隔差는 女子 勤勞者의 경우에 더 큰 폭으로 나타남을 알 수 있다.

職種間 人的 構成의 差異를 除去하고 난 후의 職種別 賃金隔差를 보다 明確히 보기 위해서 <表 3>의 職種「더미」係數를 사용하여 <表 4>를 作成하였다.

<表 4>는 學歷과 經歷이 同一한 勤勞者들에 있어서 다만 職種이 다르기 때문에 發生하는

<表 3> 賃金函數의 推定結果(1980)

	男		女	
	係數	t-統計值	係數	t-統計值
常數	-86.68		15.16	
S	17.15	42.32	4.95	21.91
T <sub>1</sub>	6.07	20.66	2.26	13.44
T <sub>2</sub>	5.86	19.53	5.02	13.93
T <sub>3</sub>	15.62	29.64	8.86	25.98
T <sub>1</sub> <sup>1</sup>	-0.10	-11.96	-0.06	-12.87
T <sub>2</sub> <sup>2</sup>	-0.02	-1.45	0.07	2.01
T <sub>3</sub> <sup>3</sup>	-0.21	-6.93	0.03	1.09
O <sub>1</sub>	67.33	17.11	97.96	36.96
O <sub>2</sub>	194.56	44.91	335.86	28.21
O <sub>3</sub>	22.92	8.94	30.11	25.52
O <sub>4</sub>	-22.88	-1.61	0.70	0.10
O <sub>5</sub>	-40.74	-9.71	7.51	3.96
O <sub>6</sub>	-23.18	-0.81	-17.29	-0.81
R <sup>2</sup>	0.511		0.492	
F	1261.9		742.6	
N	15,734		9,971	

3) 위에서 女子勤勞者의 경우 學歷에 대한 係數가 男子보다 매우 적게 나타난 것은 推定對象 女子勤勞者 標本의 대부분이 中卒, 高卒이며 學歷間 賃金隔差가 뚜렷한 大卒勤勞者는 극히 적게 포함되어 있기 때문에 나타나는 현상으로 실제 女子勤勞者간에 學歷間 賃金隔差가 크지 않다고 해석하기는 어려움.

賃金隔差인 職種間 純賃金隔差를 보여 준다.

이를 男女別로 職種間 平均賃金の 隔差를 나타내는 <表 1>과 比較하여 보면, 男子勤勞者의 경우 賃金隔差는 크게 줄어들어 專門技術職, 行政管理職, 事務職의 生産職 對比 賃金隔差指數는 191.7, 288.2, 157.7에서 139.8, 251.5, 113.5로 各各 縮小하였다. 女子勤勞者의 경우에도 專門技術職, 事務職, 서비스職의 生産職 對比 賃金隔差指數는 264.7, 160.3, 121.3에서 219.3, 136.7, 109.1로 各各 縮小하였으나, 다만 行政管理職의 生産職 對比 賃金隔差는 446.4에서 509.0으로 더욱 擴大됨을 볼 수 있다.

職種間の 人的屬性의 差異를 除外하고 난 후의 賃金隔差가 縮小되어 나타났다는 事實은, 高賃金職種이 學歷이 높거나 經歷이 많은 勤勞者로 주로 이루어져 있으며 低賃金職種은 주로 低學歷이나 低經歷의 勤勞者로 構成되어 있음을 이야기한다. 다만 『女子 行政管理職勤勞者는 他職種에 비해 높은 賃金を 받지만 그에 相應할 만큼의 高學歷이나 高經歷이 아니므로 人的屬性을 除去한 후의 賃金隔差가 더 크게 벌어진 것으로 볼 수 있다.

### Ⅲ. 職種別 賃金隔差의 國際比較

우리나라의 職種別 賃金隔差를 다른 나라의 경우와 比較하는 데에는 여러가지 어려움이 따른다. 職種分類에 있어 同一한 基準이 사용되기 어려우며 또한 資料蒐集이 細密한 職種別로는 어려워, 國家間的 의미있는 比較가 이

루어지기 어렵기 때문이다. 아래에서는 주어진 資料내에서 우리나라와 世界 여러나라의 職種別 賃金構造를 比較함으로써 우리나라의 職種別 賃金構造의 特徵을 밝혀 보고자 한다.

먼저 日本의 경우를 살펴 보면 1980년을 基準으로 大企業 部長級 管理職의 月平均定額給與는 47.4萬円이며 事務職 平均이 16.2萬円, 男子 生産職勤勞者의 代表職種인 自動車組立工이나 鎔接工이 16.4萬円이며 女子販賣職이 11.7萬円, 女子生産職 중에서 織布工이 9.9萬円으로 高級管理職과 最下位職種과의 相對賃金比率은 약 4.7:1 정도로 나타나는 것으로

<表 4> 人的屬性 調整後의 職種別 賃金隔差 (1980)

	專 門 技術職	行 政 管理職	事 務 職	서 비 스 職	生 産 職
男子	139.8	251.5	113.5	86.5	100.0
女子	219.3	509.0	136.7	109.1	100.0

註: 1) 比較基準이 되는 生産職 男女勤勞者의 平均賃金은 勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980에 依據하였음.

2) 販賣職과 農水産職은 「더미」係數의 t-값이 낮아 除外하였음.

<表 5> 日本의 職種別 賃金水準(1980)

(단위: 千円)

	給 與 額
大企業管理職(部長)	474.4
大企業管理職(係長)	273.5
醫 師	547.1
大 學 教 授	477.5
事 務 職	161.8
타 이 피 스투	141.5
運 轉 士	165.8
自動車組立工	163.8
鎔 接 工	165.2
織 布 工(女)	99.4
販 賣 職(女)	117.3

註: 보너스를 제외한 月給與額.

資料: 日本生産性本部, 『活用勞働統計』, 1981.

보인다. 그러나 高級管理職의 賃金水準의 基準으로 策定된 大企業 部長級 管理職의 賃金이 管理職一般의 月平均給與額보다는 높을 것이라는 점을 감안할 때 실제로 이 比率은 위의 數値보다는 낮을 것으로 판단할 수 있다.

臺灣의 경우에는 全産業에 대한 資料의 蒐集이 不可能하여 製造業에 한하여 職種別 賃金構造를 檢討하였다. <表 6>에서 보는 바와 같이 1982年の 製造業勤勞者 月平均給與額은 12,678NT \$이며 管理職이 26,191NT \$, 事務職이 10,682NT \$, 專門技術職이 19,177NT \$, 生産職 技能工이 13,962NT \$이며 그중 熟練度가 낮은 縫製工은 9,975NT \$, 熟練度가 높은 電工은 15,839NT \$이다. 이러한 資料를 根據로 볼 때 臺灣의 경우 最低賃金職種으로 女性事務職이나 縫製工 등의 平均給與와 高級職種으로서 管理職의 平均給與의 相對比率은 약 2.6:1임을 알 수 있다. 이는 日本이나 우리나라보다 크게 낮은 比率로 비슷한 經濟發展形態를 거쳐온 세 나라의 賃金構造를 比較함에 있어 臺灣의 경우 賃金隔差가 日本보다 낮고 우리나라의 경우에는 臺灣이나 日本보다 매우 큰 賃金隔差를 보이고 있음은 매우 흥미 있는 일이다.

싱가포르의 경우를 보면 1981年을 基準으로 專門技術職·管理職의 週平均給與는 410.9SD, 事務職·販賣 및 서비스職은 144SD, 生産職은 129SD로서 下位職種平均과 上位職種平均의 給與比率은 3.2:1이다. 그러나 싱가포르의 경우는 臺灣, 日本과 같이 管理職, 生産職을 高級과 低級으로 나누어 區分할 수 없기 때문에 의미있는 賃金構造比較가 어렵다.

歐美諸國의 職種別 賃金隔差에 대한 最近資料는 蒐集이 어려웠으나 Phelps Brown의 研究에서 引用한 各國의 職種別 賃金構造에 대한 資料가 <表 8>에 나타나 있다<sup>4)</sup>. 이 資料에서는

<表 6> 臺灣의 職種別 賃金水準(1982)

(단위: NT \$)

		月 給 與 額
管	理 職	26,191
總	經 理	30,021
課	長	17,495
事	務 職	10,682
技	術 者	19,177
造	船 技 術 者	20,366
土	木 技 術 者	22,944
工	業 設 計	18,133
電	子 技 術 者	17,905
테	크 니 션	12,924
技	能 工	13,962
鍛	造 工	12,335
板	金 工	13,199
電	工	15,839
配	管 工	17,899
縫	製 工	9,975
作	動 工	10,021

註: US \$ 42=NT \$ 1

資料: 行政院, 『中華民國七十一年 臺灣地區 各業職業別 薪資調查報告』.

<表 7> 싱가포르의 職種別 賃金構造

(단위: SD)

	全 職 種	管理職 및 專門技術 職	事務職, 販賣職 및 서비스職	生産 職
1973	82.9	210.6	69.9	56.6
1974	97.6	247.8	83.1	64.7
1975	111.1	277.9	92.1	73.8
1976	116.3	291.4	94.8	78.0
1977	124.3	308.0	100.3	82.2
1978	131.3	319.7	108.5	88.2
1979	142.8	341.9	116.6	96.6
1980	161.4	377.9	130.8	110.4
1981	184.1	410.9	144.0	129.1

註: 위의 數値는 適當平均賃金임.

資料: Singapore Statistical Yearbook, 1982.

4) Phelps Brown(1977), p. 32.

職種을 10個 單位로 區分하여 高級管理職, 專門技術職, 下級管理職, 테크니션(technician), 生産監督者(foreman), 販賣職, 事務職, 그리고 技術程度에 따라 生産職을 三分하여 各職種의 賃金水準을 國別로 比較하고 있다.

〈表 8〉의 結果에서 나타나는 몇가지 特徵은 다음과 같다. 첫째, 위에 提示된 7個國의 職種間 賃金은 나라에 따라 커다란 差異를 나타내고 있다. 最低賃金職種인 單純勞務職의 賃金과 最上位賃金職種의 比率은 이탈리아의 경우 7.2:1, 프랑스 5.8:1, 美國 2.3:1, 西獨 1.8:1 등으로 이탈리아·프랑스 등의 나라에서는 職種間的 賃金隔差가 매우 크게 나타나고 있으며, 西獨·노르웨이·美國 등의 나라에서는 職種間的 賃金隔差가 아주 적게 나타나고 있다.

또 하나의 特徵은 위에 나타난 여러 나라의 職種別 賃金構造를 볼 때 대부분의 나라에서 賃金水準의 職種別 順位가 同一하게 나타나고 있다는 점이다. 作業監督者職種과 下位技術職(technician)의 賃金順位가 나라마다 조금씩

다르고, 熟練生産職과 事務職의 賃金順位가 조금씩 差異나는 경우는 있으나 西歐諸國의 一般的인 職種別 賃金順位는 各國間에 커다란 差異없이 維持되고 있다.

職種別 賃金構造의 樣相이 나라마다 커다란 差異를 보이고 있는 것을 說明하는 데에는 經濟發展의 水準이나 程度가 매우 說明力있는 變數로 나타난다. 一般的으로 後進國에서 職種間 賃金隔差는 相對적으로 높게 나타나며 經濟發展이 進行됨에 따라서 賃金隔差가 점차 縮小된다. 이는 初期開發段階에 있어 制限된 人力供給能力의 範圍 안에서 高級管理人力, 技術技能人力 등의 새로운 職種에 대한 需要가 급격히 擴大됨에 따라 賃金隔差가 크게 나타나나 經濟發展에 따라 時間을 두고 새로운 職種에 대한 勞動力의 供給이 擴大되기 때문이다. 一般的으로 教育水準이 全般的으로 擴大된다든지 또는 經濟發展과 함께 國民生産水準이 全般的으로 向上됨에 따라 國民 個個人的 能力의 隔差가 줄어들게 되며, 또한 生産過程에 있어 機械設備의 重要性이 커짐에 따라 個

〈表 8〉 西歐諸國 및 美國의 職種別 賃金構造

	덴마크 (1965)	프랑스 (1964)	西獨 (1965)	이탈리아 (1959)	노르웨이 (1964)	英國 (1960)	美國 (1958)
高級管理職	2.6	2.9	1.45	3.3	1.9	2.1	1.4
專門技術職	2.4	2.4	1.55		1.9		1.4
下級管理職	1.3	1.55	1.05	0.95	1.0	0.95	
테크니션	0.9	1.2	1.2	1.4			
現場監督	1.1	1.15				1.15	1.15
販賣職	0.7	0.85	0.8	0.7	0.8	0.8	1.0
事務職	0.8	0.8					
熟練生産職	0.75	0.7	1.0	0.6	0.9	0.9	0.9
半熟練生産職		0.6	0.9	0.5	0.85		
未熟練生産職	0.6	0.5	0.8	0.45	0.8	0.6	0.6

註: 1) 위의 賃金構造는 男子勤勞者를 대상으로 作成되었음.

2) 各國의 比率은 全職種勤勞者 平均賃金과 各職種에서의 平均賃金間的 比率임.

資料: Phelps Brown(1977)에서 再引用. 引用된 原資料는 UN, E.C.E., *Incomes in Post War Europe: Economic Survey in Europe in 1965*, Part 2, 1967.

人的 熟練度에 따른 生産性隔差가 줄어들기 때문이다. 이렇게 經濟發展의 程度를 통해 各國의 賃金隔差樣態의 差異를 어느 정도 說明할 수 있다.

그러나 <表 8>에서 나타난 西歐諸國의 賃金隔差의 差異를 說明하는 데에서 經濟發展 또는 市場勢力에 의한 賃金構造의 樣態決定은 큰 說明力을 지니지 못한다. 즉 위의 表에 나타난 歐美 7個國은 國家간에 약간의 差異는 있으나 經濟成長의 水準이 類似하고 特定職種에 대한 심각한 勞動力不足이 長期間에 걸쳐 유지되었다고 판단하기 어렵기 때문이다. 그러나 이들 나라 사이에도 위에서 본 바와 같이 매우 심한 賃金構造의 差異를 보이고 있음을 볼 때 오히려 이들 나라의 賃金構造에 대한 說明은 經濟的 變數보다는 社會的 慣習에 依存하는 것이 妥當할 것으로 보인다.

위에서 본 예 중 특히 西獨과 프랑스에서의 賃金構造의 差異는 Phelps Brown의 研究에서 흥미롭게 說明되고 있다<sup>5)</sup>. 西獨과 프랑스의 類似業種의 몇개 企業을 선택하여 各國의 賃金構造를 (1)高位管理職, (2)一般管理·事務職 및 技術職과 (3)生産職으로 나누어 볼 때 일반적으로 (1)/(2), (2)/(3), (1)/(3)의 賃金比率이 西獨의 경우가 프랑스보다 크게 낮은 것으로 나타났다<sup>6)</sup>. 그러나 人力構造面에서는 相對적으로 賃금이 높은 (1)과 (2)職種의 人力比重이 오히려 프랑스의 企業群에서 더 크게 나타나는 것을 보았다.

이러한 現象을 說明하는 背景으로서는 企業

內部的 要因과 社會慣習的 要因등의 여러가지 要素를 고려할 수 있다. 賃金決定慣行에 있어 프랑스의 경우에는 一般적으로 各職種마다 서로 相異한 賃金表가 마련되어 있고 能力과 職種內의 地位에 따라 職種內에서의 賃금이 決定되는 反面에, 西獨의 경우에는 大部分의 企業에서 全從業員을 망라하는 單線賃金表가 使用되고 個人의 能力에 따라 單線賃金表 內에서 賃금이 決定된다. 또한 社會慣習의 權威가 중시되는 프랑스의 經營風土에서는 職級上의 階層이 細分化되어 있어 工場內部組織에 있어서도 工場監督階層이 組監督(charge hands), 監督(foreman), 副總監督(assistant super intendant), 總監督(super intendant) 등의 많은 層이 있다. 그러나 西獨의 경우에는 權威主義的 命令系統에 의한 作業執行方式보다는 勞使協議制등의 運營을 통해 相互協議의 執行方式이 經營의 基本이 되고 있어 위에 列擧한 工場監督層에도 監督(foreman)의 職位만이 있을 뿐이다. 또한 高位職에 대한 養成·採用方式이 두 나라 사이에 큰 差異를 보이고 있다. 프랑스의 경우에는 주로 高等教育을 履修함으로써 얻는 資格證이 高位職으로의 就業에 매우 중요하게 作用하나 西獨의 경우에는 대부분의 高位職種이 企業內部에서 오랜 經驗의 蓄積을 통해 高位職으로의 上方移動으로 充員되고 있다.

위에서 본 바와 같이 한나라의 職種別 賃金構造는 각 나라에서의 經濟的인 要素外에도 企業經營慣行이나 社會的 慣習등에 크게 影響을 받고 있음을 西獨과 프랑스 두나라의 職種別 賃金構造를 보다 具體적으로 比較·檢討함으로써 알 수 있었다.

國際比較에서 나타나는 우리나라의 職種別

5) Phelps Brown(1977), p. 33.

6) (1)/(3)의 비율이 프랑스의 경우 최고 3.57, 최저 2.86인 데 반하여 西獨의 경우 최고 2.34, 최저 1.88로 두 나라 사이에 큰 차이를 보이고 있음. Phelps Brown, 前掲書 參照.

賃金構造의 特徵을 指摘한다면 첫째, 우리나라가 社會的 慣習이나 歷史的 背景이 우리의 相對的으로 類似하다고 할 수 있는 臺灣, 日本 등에 나타나는 職種別 賃金隔差보다 더 큰 賃金隔差를 보이고 있다는 점이다. 日本의 경우에는 1960年代 이후 勞動市場構造의 變化로 賃金隔差가 크게 줄어들게 되었으며 같은 시점에서 經濟成長水準의 差異가 있으므로 어느 정도의 職種別 賃金隔差의 크기는 우리나라가 經濟成長水準이 日本보다 크게 뒤지기 때문에 나타나는 現象으로도 理解할 수 있을 것이다. 그러나 臺灣의 경우는 우리나라와 經濟成長水準이 크게 差異나지 않는다는 점에서 볼 때 臺灣이 우리나라보다 職種別 賃金隔差가 작다는 점은 우리에게 큰 示唆點을 준다.

臺灣의 경우에도 經濟成長過程을 통해서 職種別 賃金隔差가 初期 成長段階에서는 조금씩 커지다가 1970年代 後半에 들어서면서 점차 縮小되어가는 趨勢를 보이고 있다고 지적되고 있다<sup>7)</sup>. 그러나 賃金隔差의 變化過程 속에서도 우리나라와 같은 정도의 職種別 賃金隔差를 經驗하지는 않은 것으로 보인다. 現 研究段階에서는 臺灣의 勞動市場與件, 社會慣習, 賃金水準 등에 대한 資料 및 理解不足으로 왜 臺灣에서 職種別 賃金隔差가 우리나라보다 훨씬 작은 幅으로 나타나는가에 대한 보다 明確한 說明을 導出하기는 어려우나 이러한 課題는 앞으로 매우 흥미있는 研究對象이 될 것으로

생각된다.

歐美諸國의 職種別 賃金隔差를 우리나라와 比較할 때 우리나라의 職種別 賃金隔差는 歐美諸國 중 賃金隔差가 매우 심한 이탈리아나 프랑스의 構造와 비슷한 點을 지적할 수 있다<sup>8)</sup>.

職種別 賃金構造의 國際比較에 있어 우리나라에서의 賃金の 職種別 順位와 다른 나라의 경우를 比較하면 큰 差異를 보이지 않는다. 一般的으로 管理職이 專門技術職보다 높은 賃金水準을 보이며 事務職과 販賣職의 賃金水準이 生産職중 熟練生産職보다는 조금 낮은 水準을 나타내는 것이 一般的인 傾向이다. 우리의 경우 몇가지 두드러지게 눈에 띄는 特徵이라면 첫째로 高級管理職과 專門技術職의 賃金隔差가 우리나라의 경우 다른 나라보다 매우 크게 나타난다는 점이다. 臺灣의 경우 高級管理職과 專門技術職의 賃金比率은 3:2의 水準이며 기타 歐美諸國에서는 西獨의 경우 專門技術職이 오히려 높은 賃金水準을 보이고 資料가 可能的 다른 나라에서도 두 職種 사이에 거의 비슷한 賃金水準을 나타내고 있으나 우리나라에 있어서는 高級管理職과 專門技術職의 相對賃金比率이 6:3.5로 나타나고 있다. 둘째로 生産職勤勞者 內에서도 熟練勞動者와 未熟練單純勞動者 사이의 相對賃金比率은 1.8:1로서 歐美諸國의 事例 중 가장 높은 比率인 1.5:1보다 높은 것으로 나타나 우리나라의 경우 生産職 勤勞者 內에서도 熟練度에 따른 賃金隔差가 外國에 비해 크게 나타나고 있다는 것이다.

7) Walter Galenson(1979)에 의하면 技術水準에 따른 賃金隔差, 즉 未熟練勤勞者의 熟練勤勞者에 대한 賃金比率은 1950年代부터 계속 擴大되다가 1976年の 時點에서는 縮小하는 趨勢를 보인다고 지적되었음.

8) 위의 比較에서 歐美諸國의 賃金構造는 1960年代 初盤의 資料들로 現存의 時點까지는 많은 變化가 있었을 것이 自明하므로 解釋상에 注意를 기울여야 할 필요가 있음.

## Ⅳ. 事務管理職과 生産技術職의 比較

事務管理職이 生産職보다 社會的으로나 所得面에서 크게 優待받고 있다는 것이 우리의 一般的 認識이며 이러한 現象 때문에 優秀人力의 技能職이나 理工系列로의 誘因이 어렵고 長期的으로 이러한 與件은 技術立國, 産業立國이라는 國家的 課題의 達成에 큰 制約이 된다고 論議되고 있다. 本章에서는 大卒 및 高卒 男子勤勞者를 중심으로 事務管理職과 生産技術職의 賃金を 比較하여 두 職種에서의 賃金隔差가 어떤 樣態를 보이며 이러한 賃金隔差를 誘發하는 要因이 무엇인가 살펴 보고자 한다.

〈表 9〉에 나타난 1982年의 商工會議所 集計標準者모델賃金에 의하면 大卒者의 경우 事務管理系列과 生産技術系列 職種間的 賃金隔差는

두드러지게 나타나지 않으며 오히려 生産技術系列이 모든 職級에서 事務管理系列에 비해 조금 높은 賃金水準을 보이고 있다<sup>9)</sup>. 그러나 高卒者의 경우에는 男女 모두 事務職의 賃금이 生産職보다 높게 나타나고 있다.

이러한 賃金隔差의 樣相을 보다 具體的으로 檢討하기 위하여 第Ⅱ章에서 提示된 形態의 賃金函數를 大卒 및 高卒勤勞者를 對象으로 賃金函數를 職種別로 推定하여 比較하였다. 이때 學歷이 同一한 勤勞者의 賃金函數의 形態는,

$$Y=f(T_1, T_2, T_3) \\ =a_0+a_1T_1+aT_2+a_3T_3+a_4T_1^2 \\ +a_5T_2^2+a_6T_3^2 \dots\dots\dots(3)$$

또한 위의 賃金函數를 사용하여 두 職種에서의 平均賃金の 隔差를 몇개의 部分으로 나누어 賃金隔差의 誘發要因을 檢討할 수 있다. 즉 事務職과 生産職의 賃金函數를 各各

$$Y_c=a_0^c+\sum_i a_i^c X_i^c$$

〈表 9〉 標準者모델 賃金에 의한 比較

	大 卒			高 卒	
	事務職	生産職		事務職	生産職
	社員 初賃	240,603		246,590	(男) 初賃
2 年	271,642	277,670	2 年	186,408	168,352
4 年	324,317	329,549	4 年	234,115	196,372
課長 初賃	401,846	412,593	(女) 初賃	121,599	98,224
3 年	466,524	474,587	2 年	136,792	118,243
部長 初賃	559,664	574,629	4 年	169,055	131,048
3 年	626,776	640,648			

註: 1982년 1月 基準, 1,084個 製造業體 調査結果에 의한 月平均給與總額(보너스 除外)  
資料: 商工會議所, 『標準者모델 賃金調査報告』, 1982.

9) 商工會議所, 『標準者모델 賃金調査報告』, 1982.

$$Y_p = a_0^p + \sum_i a_i^p X_i^p$$

위에서  $Y$ 는賃金,  $X_i$ 는 人的資本要素로서 式(3)에서  $T_i$ 를 의미하며  $c$ 와  $p$ 는 各各 事務職과 生産職을 나타내는 어캐글자이다. 이때 事務職과 生産職의 平均賃金の 隔差( $\bar{Y}_c - \bar{Y}_p$ )는 아래의 같은 세 가지 部分으로 分離될 수 있다.

$$\begin{aligned} \bar{Y}_c - \bar{Y}_p &= (a_0^c + \sum a_i^c \bar{X}_i^c) - (a_0^p + \sum a_i^p \bar{X}_i^p) \\ &= (a_0^c - a_0^p) + (\sum a_i^c \bar{X}_i^c - \sum a_i^p \bar{X}_i^p) \\ &= (a_0^c - a_0^p) + \sum a_i^c \bar{X}_i^c - \sum a_i^p \bar{X}_i^p \\ &\quad + \sum a_i^p \bar{X}_i^p - \sum a_i^p \bar{X}_i^p \\ &= (a_0^c - a_0^p) + \sum a_i^c (\bar{X}_i^c - \bar{X}_i^p) \\ &\quad + \sum \bar{X}_i^p (a_i^c - a_i^p) \end{aligned}$$

위에서  $(a_0^c - a_0^p)$ 는 두 賃金函數에서의 截片의 差異를 나타내며,  $\sum a_i^c (\bar{X}_i^c - \bar{X}_i^p)$ 는 두 職種에서의 人的要素  $T_i$ 의 差에 基因하는 賃金 隔差를, 또한  $\sum \bar{X}_i^p (a_i^c - a_i^p)$ 는 賃金函數에 나타나는 人的資本要素의 推定係數의 差에 基因하는 賃金 隔差를 나타내는 部分이다.

먼저 高卒者의 경우 男子勤勞者를 生産職과 事務·販賣·서비스職 등의 非生産職으로 나누어 式(3)의 賃金函數를 各各 推定한 結果가 <表 10>에 나타나 있다<sup>10)</sup>. 먼저 두 職種の 勤勞者의 平均賃金은 生産職이 180.4千원, 事務職이 218.7千원으로 事務職의 賃金이 38.3千원 가량 높다. 또한  $T_i$ 의 平均値를 比較하면  $T_i$ 의 合이 事務職은 13.5, 生産職은 11.2로서 事務職 勤勞者의 年齡이 조금 높고 經歷年數 및 勤續年數 모두 事務職이 조금 높게 나타나고 있으며 또한 經歷年數 중 勤續年數의 比重이 事務職에서 훨씬 크게 나타나고 있다. 이러한 現象, 즉  $T_3 / (T_3 + T_2)$ 가 事務職에서 크다는 것은 事務職이 職場定着性이 높다는 점을 示唆한다.

<表 10>에 提示된 推定係數를 比較할 때 나타나는 첫번째 特徵은 截片  $a_0$ 의 推定値가 事務職에서 월등히 크게 나타난다는 점이다. 이는  $T_1 = T_2 = T_3 = 0$ , 즉 高等學校 卒業直後의 初賃金에서부터 事務職이 높은 賃金을 받는다는 것을 의미한다. 그러나  $T_1$ 에 대한 各係數

<表 10> 賃金函數의 推定結果(高卒男子, 1980)

	事務·販賣·서비스職	t-값	生産職	t-값
常數	127.98		91.66	
$T_1$	3.99	5.48	6.54	10.55
$T_2$	5.33	8.36	7.27	10.86
$T_3$	18.25	15.51	21.25	17.42
$T_1^?$	-0.08	-3.23	-0.15	-5.62
$T_2^?$	0.11	2.69	-0.18	-4.31
$T_3^?$	-0.33	-4.55	-0.66	-6.91
$\bar{TW}$	218.73		180.45	
$\bar{T}_1$	9.13		7.35	
$\bar{T}_2$	0.58		1.17	
$\bar{T}_3$	3.82		2.74	
$R^2$	0.2728		0.3311	
$F$	141.66		214.62	
$N$	2,273		2,608	

<表 11> 賃金函數의 要因別 分解

(高卒男子, 1980)

(事務·販賣·서비스職 對 生産職)

	人的資本要素差異	係數差異	計
截片	—	—	36.32
$T_1$	3.81	-12.76	-8.95
$T_2$	-3.03	1.20	-1.83
$T_3$	15.53	-2.74	12.79
計	16.31	-14.30	38.33

10) 賃金函數는 1980年 職種別 賃金調査의 母集團에서 抽出한 2,608名의 生産職과 2,273名의 非生産職을 對象으로 推定되었음.

의 推定値는 生産職이 오히려 높게 나타나고 있어 初賃金の 劣位가 점차 挽回되는 것으로 나타나고 있다<sup>11)</sup>.

위의 結果를 土臺로 高卒 男子勤勞者 生産職과 事務職 平均賃金の 隔差를 分解한 結果가 <表 11>에 提示되어 있다. 表에서 보는 바와 같이 事務職의 生産職에 대한 賃金の 優位는 截片에서 나타나는 優位와, 人的資本要素에서

나타나는 優位(즉 年齡 및 勤續年數의 優位)가 係數의 差異에 의해 나타나는 賃金劣位로 相殺되고 남은 殘餘分이며 특히 核心的인 差異는 截片의 差異에서 나타난다는 점이 強調되어야 하겠다.

大卒者의 경우 事務職과 技術職에 대한 賃金比較의 結果는 <表 12> 및 <表 13>에 提示되어 있다<sup>12)</sup>.

<表 12> 賃金函數의 推定結果  
(大卒男子, 1980)

	事務職	t-값	專門技術職 <sup>1)</sup>	t-값
常數	210.56		202.49	
T <sub>1</sub>	6.61	3.45	17.75	4.37
T <sub>2</sub>	4.46	3.29	11.29	3.52
T <sub>3</sub>	34.83	12.04	28.00	4.29
T <sub>1</sub> <sup>2</sup>	-0.13	-1.63	-0.55	-3.51
T <sub>2</sub> <sup>2</sup>	0.02	0.21	-0.14	-0.87
T <sub>3</sub> <sup>2</sup>	-1.44	-7.26	-0.40	-1.00
TW	342.02		378.82	
T <sub>1</sub>	6.68		6.19	
T <sub>2</sub>	0.16		1.88	
T <sub>3</sub>	3.87		3.40	
R <sup>2</sup>	0.230		0.398	
F	47.42		23.88	
N	959		224	

註: 1) 專門技術職 중에서 職種中分類 02, 03, 즉 建築技術者, 工學技術者 및 關聯技術工단을 포함하였음.

<表 12>에서 提示된 바와 같이 大卒事務職과 技術職의 平均賃金の 隔差는 36.8千원이며 勤續年數는 事務職이 조금 길지만 經歷年數는 技術職이 약 1年 더 긴 것으로 나타났다. 또한 外部經歷年數가 總經歷年數에서 차지하는 比重(T<sub>2</sub>/T<sub>2</sub>+T<sub>3</sub>)은 技術職이 事務職보다 크게 나타나고 있어 事務職의 職場定着度가 技術職보다 높은 것으로 보인다. 이는 賃金函數 推定에서 나타난 T<sub>2</sub>와 T<sub>3</sub>에 대한 係數比較를 통해 說明될 수 있다. 外部經歷(T<sub>2</sub>)과 內部經歷(T<sub>3</sub>)의 代替可能度,

$$RS_{T_3, T_2} = \frac{\partial Y / \partial T_2}{\partial Y / \partial T_3}$$

는 技術職의 경우

$$RS_{T_3, T_2} = \frac{4.4}{34.8 - 2.8T_3} \text{이며}$$

<表 13> 賃金函數의 要因別 分解

(大卒男子, 1980)

(專門技術職<sup>1)</sup> 對 事務職)

	人的資本要素差異	係數差異	計
截片	—	—	-8.07
T <sub>1</sub>	-7.54	46.43	39.89
T <sub>2</sub>	16.40	-0.57	15.83
T <sub>3</sub>	-11.92	2.19	-9.73
計	-3.06	48.05	36.92

註: 1) 專門技術職 중에서 職種中分類 02, 03, 즉 建築技術者, 工學技術者 및 關聯技術工단을 포함하였음.

11)  $\frac{\partial Y}{\partial T_3}$  生産職 = 21.2 - 1.32T<sub>3</sub>,  $\frac{\partial Y}{\partial T_3}$  事務職 = 18.2 - 0.66T<sub>3</sub>. 따라서  $\frac{\partial Y}{\partial T_3}$ , 즉 勤續年數의 增加에 따른 賃金增加分은 T<sub>3</sub>가 6 以後에는 生産職보다 事務職이 크게 되므로 賃金劣位의 挽回는 一時的인 것으로 보아야 함.

12) 大卒者의 경우는 生産職 就業者는 對象에서 除外하고 技術職으로 各種技術者 및 關聯技術工 中 大卒者를 選定하였고(職種分類 02/03), 事務職의 경우에는 事務職全體中 大卒者를 選定하였음. 行政管理職從事者는 技術職이나 事務職의 昇進으로 이루어진다고 할 때 行政管理職의 一部는 技術職으로 一部는 事務職으로, 分離하여 포함되어야 하나 行政管理職의 過去經歷에 대한 記錄이 없어 分離가 不可能하였고 이에 따라 行政管理職은 比較對象에서 除外하였음.

事務職의 경우

$$RS_{T_3, T_2} = \frac{11.29}{28 - 0.8T_3}$$

이다. 따라서  $T_3=0$ 일 때, 事務職에 있어 1년의 外部經歷은 0.12년의 勤續年數와 代替될 수 있는 데 비해 技術職에서는 1년의 外部經歷이 0.38년의 勤續年數와 代替될 수 있음을 의미하며 따라서 技術職에서의 外部經歷의 相對의 重要도가 事務職보다 크게 높음을 알 수 있다.

〈表 13〉에 나타난 賃金隔差의 分解에 의하면 大卒者의 경우 技術職의 賃金優位는 賃金函數의 係數差異, 특히  $T_1$ 의 係數가 事務職보다 월등히 높기 때문인 것으로 나타났다.  $T_1$ 는 定義上 學校卒業後 現職職에 就業하기 前까지의 期間을 나타내는 것으로 이를 年齡水準의 類似值로 解釋할 때 技術職에서 年齡에 대한 補償이 事務職보다 높다는 賃金函數의 意味는 明確한 解釋이 따르기 어렵다<sup>13)</sup>.

지금까지 檢討한 結果를 要約하면 大卒勤勞者들에게는 技術職이 事務職보다 조금 높은 賃金を 支給받고 있으나 高卒勤勞者들의 경우에는 事務職의 賃금이 生産職보다 높게 나타난다. 또한 大卒勤勞者들에서의 技術職의 賃金優位는 經歷에 대한 相對的 重要度에서 基因되며, 高卒勤勞者들에서의 事務職의 賃金優位는 初賃金の 隔差와 勤續年數의 長期化에 주로 基因하는 것으로 判明되었다. 大卒技術職의 相對賃金の 優位는 事務職 勤勞者들 中 行政管理職을 포함시킬 때 어느 정도 縮小될

것으로 豫測되긴 하지만 技術者의 相對的인 供給不足으로 技術職의 賃金優位는 充分히 이해된다. 그러나 高卒勤勞者들 사이에서 生産職과 事務職 사이에 初賃부터 두드러진 差異를 나타내는 理由가 무엇인가는 뚜렷한 背景을 찾아 보기 어렵다.

먼저 限界理論에 立脚하여 問題를 볼 때에 두 職種 사이의 賃金隔差는 두 職種 사이의 生産性隔差에 의해 誘發된다. 그러나 한 企業에서 生産活動을 통한 附加價值創出에 있어 두 職種間의 生産性隔差를 명확하게 判斷하기는 매우 어려운 일이다. 두번째 가능한 解釋으로 두 職種에서 要求되는 技能習得에 필요한 個人的인 投資費用의 差異 때문에 賃金隔差가 誘發된다고 할 수 있다. 그러나 生産職 勤勞者들이 흔히 거치는 工高教育은 一般教育보다 個人的인 費用面에서나 公教育費의 면에서 훨씬 높은 것으로 알려져 있어 이러한 解釋도 커다란 說明力을 지니지 못한다. 또 다른 解釋으로는 高卒生産職 勤勞者들은 事務職에 비해 그들보다 낮은 學歷의 所持者들과의 代替可能性이 相對的으로 높아 生産職勤勞者의 供給餘力이 事務職보다 相對的으로 큼으로써 事務職의 賃金優位가 誘發될 수 있다고 하겠다.

그러나 위와 같은 經濟的 側面에서의 解釋은 高卒男子 勤勞者의 事務職 賃金優位를 說明하는 데 充分한 說得力을 지닌다고 하기 어려우며 오히려 社會慣習의인 要因에 의해 隔差가 誘發된다고 하겠다. 즉 企業內에서 各職種의 賃金を 決定하는 데 있어 個個人的인 生産性에 立脚한 賃金算定에 의해 生産職이 事務職보다 낮은 賃金を 支給받는다고 보다는 事務職이 一般的으로 높은 職位에 있으므로 그 職位에 相應하는 賃金を 支拂한다는 의미에서

13)  $T_1 = \text{年齡} - \text{教育年數} - \text{經歷年數}$ .

技術職의 賃金函數推定은 224名을 對象으로 한 것이므로 標本數의 不足으로 인한 推定偏倚가 發生할 수 있다.

事務職의 賃金이 生産職보다 높게 나타난다고도 볼 수 있다. 한편 이러한 企業內에서의 賃金慣行이 社會的인 一般通念上 事務職의 價値評價가 生産職보다 높다는 社會慣習에 의해 默認 또는 社會的으로 無理없이 受容되고 있다고 하겠다.

그러나 이와 같이 社會的 慣習에 의해 設定된 事務職의 賃金優位는 人力配分上 커다란 問題를 惹起한다. 事務職 優待로 優秀人力이 生産職으로 誘因되기 어려우며 生産職 勤勞者들도 그 職種에 長期間 從事함에 따르는 經驗蓄積을 도모하기보다는 他職種으로의 轉出을 위해 努力할 것은 自明한 일이다. 現在 工業高等學校에서 一般的으로 겪고 있는 높은 脫落率, 相對的 低學歷化 등도 결국은 事務職 賃金優位에서 派生되는 問題인 것이다.

參考로 日本의 高卒男子 生産職과 事務職勤勞者의 年齡別 賃金を 比較하여 볼 때 두 職

種의 賃金은 30歲 以前까지 差異를 나타내지 않으며 年齡이 높아짐에 따라 事務職의 賃金이 相對的으로 점차 높아져 50~54歲 年齡階層에서는 生産職의 賃금이 事務職賃金の 70%에 머무는 것으로 나타난다(表 14 參照). 이는 生産職의 特性上 肉體的 勞動의 限界가 40歲前後해서 나타남에 따른 것으로 이해할 수 있어 그 隔差의 妥當性을 어느 정도 認定할 수 있으나 우리나라와 같이 初賃水準에서부터 生産職이 낮은 賃金を 支給 받는 現象은 찾아 볼 수 없다.

## V. 職種別 賃金隔差의 變化

### 1. 우리나라의 變化過程

우리나라의 職種別 賃金隔差의 變化를 具體的으로 分析할 수 있는 資料는 1970年代 以後로 制限되어 있어 職種別 賃金隔差의 長期的인 變化에 대한 分析은 本研究의 對象에서 除外하였다<sup>14)</sup>. 外國의 경우 職種別 賃金構造의 變化에 대한 分析에 있어 職種間 賃金構造는 短期間에는 安定的이라는 判斷下에 長期的으로 職種間 賃金隔差가 어떤 形態로 變化하며 이러한 變化들을 主導하는 要因들이 무엇인가를 研究의 主要關心事로 두었다. 그러나 資料에 나타난 바를 보더라도 우리나라에서는 1970年代 以後 職種別 賃金隔差가 큰 變化를 겪어왔고 또한 同期間에 우리나라의 經濟構造나 規模도 매우 빠른 速度로 成長變化하였으며 이에 따른 勞動市場의 變化도 급격하였음에 비추어 1970年代에 나타난 職種別 賃金構造의

〈表 14〉 生産職과 事務職의 賃金比較  
(日本, 1980)

(단위 : 千円)

	高 卒 生 産 職	大 卒 事務管理職	高 卒 事務管理職
18~19歲	102.4	—	101.1
20~24歲	120.8	128.1	122.6
25~29歲	150.0	156.2	158.0
30~34歲	176.9	206.7	194.3
35~39歲	199.3	262.8	232.9
40~44歲	206.7	323.4	258.6
45~49歲	204.8	372.3	278.9
50~54歲	200.4	403.0	288.2
55~59歲	176.4	352.3	264.1
60~64歲	148.0	289.1	221.2

註 : 製造業 男子勤勞者.

資料 : 日本勞働法令協會, 『勞働統計年報』, 1980.

14) 職種別 賃金隔差를 分析할 수 있는 基本資料인 勞働部의 職種別 賃金調査는 1971년부터 實施되었으며 1960年代의 資料는 찾아내기 어려움.

變化分析도 의미있는 일이라 하겠다.

〈表 15〉에는 1971~81年사이의 生産職을 100으로 한 各職種의 賃金水準이 提示되어 있다. 表에 의하면 1970年代를 통해서 職種間 賃金の 相對順位는 큰 變化없이 그대로 持續된 것으로 보인다. 즉 行政管理職, 專門技術職, 事務職 등은 계속해서 高賃金職種으로서의 位置를 유지하여 왔고, 販賣職, 서비스職, 生産職

의 賃金은 相對的으로 低位를 던하지 못하였다. 그러나 低賃金職種內에서 販賣職의 生産職에 대한 相對的인 位置는 1970年代를 통하여 계속 低下되었고 1980年代 後에는 오히려 生産職보다 낮은 水準을 나타내고 있다.

1970年代를 통해 職種間 賃金の 相對的 順位가 계속 유지되어 왔기는 하나 職種間에 나타나는 賃金の 隔差는 同期間中 큰 變化를 보

〈表 15〉 職種別 賃金隔差의 變化

	專 門 技 術 職	行 政 管 理 職	事 務 職	販 賣 職	서 비 스 職	生 産 職
1971	233.4	359.2	204.4	117.8	89.8	100.0
1972	230.8	381.5	183.1	133.0	90.7	100.0
1973	252.7	406.0	205.7	151.3	99.6	100.0
1974	211.2	353.6	197.4	130.0	92.0	100.0
1975	265.4	457.8	214.5	123.4	103.5	100.0
1976	291.6	473.8	222.3	112.2	102.6	100.0
1977	271.2	438.6	205.8	130.7	99.8	100.0
1978	269.6	431.2	181.3	125.4	98.5	100.0
1979	256.1	423.5	176.0	107.3	97.3	100.0
1980	245.7	395.4	161.8	89.3	100.4	100.0
1981	230.4	367.5	162.8	96.1	100.1	100.0

註：賃金은 月給與總額+보너스/12  
資料：勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1971, 1979, 1980, 1981.

〈表 16〉 職種別 賃金上昇率 趨勢

(단위: %)

	專 門 技 術 職	行 政 管 理 職	事 務 職	生 産 職 (A)	非 生 産 職 平 均 (B)	全 產 業 名 目 賃 金 上 昇 率	全 職 種 平 均	B/A
1972	9.7	11.5	-4.4	5.0	5.6	17.5	1.8	1.12
1973	15.7	23.2	26.1	12.7	21.6	11.5	19.6	1.70
1974	16.6	18.0	32.0	39.3	22.2	31.9	32.0	0.56
1975	39.1	49.0	20.7	12.6	36.2	29.5	18.1	2.87
1976	42.8	33.5	36.3	32.1	37.5	35.5	35.1	1.17
1977	13.4	15.1	15.1	23.9	14.5	32.3	20.3	0.60
1978	32.6	29.3	19.0	35.1	26.9	32.1	33.9	0.76
1979	30.3	38.2	33.3	38.9	33.9	35.0	36.6	0.87
1980	13.9	8.6	9.0	18.2	10.5	28.3	19.1	0.57
1981	13.8	12.5	20.1	21.7	15.4	20.7	20.0	0.71

註：(B)는 專門技術職, 行政管理職, 事務職 세 職種賃金上昇率의 算術平均.  
全産業名目賃金上昇率은 各年度 平均賃金의 前年對比 上昇率.  
全職種平均은 職種別 賃金調査에서 나타난 平均賃金 上昇率.  
資料：經濟企劃院, 『主要經濟指標』, 1982.

였다. <表 15>에서 볼 수 있는 것과 같이 生産職 賃金を 100으로 할 때의 行政管理職의 賃金水準은 1976年을 頂點으로 1970年代 前半을 통해 계속 上昇하였으며 그 이후 계속 減少하여 1981年の 職種別 賃金隔差는 1971年과 類似한 水準을 보이고 있다. 또한 <表 15>에 의하면 行政管理職의 生産職에 대한 相對賃金水準뿐만 아니라 高賃金職種으로 일컬어지는 專門技術職이나 事務職의 相對賃金水準 또한 1976年까지 增加하다가 그 以後부터 계속 減少하는 趨勢를 보였다.

職種別 賃金構造的 變化는 各職種에서 賃金이 서로 다른 比率로 上昇하게 됨에 따라 나타난다. <表 16>에는 專門技術職, 行政管理職, 事務職 및 生産職의 1970年代를 통한 每年 賃金上昇率이 比較되어 있다. 이 表를 통해 볼 때 高賃金職種, 즉 非生産職 3個職種의 平均賃金上昇率과 生産職의 賃金上昇率間의 比率는 1976年까지는 1974年을 제외하고 1보다 컸으며 그 以後는 1보다 작고, 특히 1975年 한해에는 거의 3에 가까운 比率를 보여 1975年 한해 동안에 高賃金職種과 生産職間의 賃金隔差가 深化되었음을 알 수 있다.

여기서 指摘되어야 할 點은 職種別 賃金調査에서의 調査對象賃金은 每年 3月の 賃金과 調査期間前 1年동안에 支拂된 보너스總額으로서 職種別 賃金調査에서 나타나는 賃金水準의 每年의 變化는 全勤勞者의 年度別 賃金上昇率과 어느 정도의 乖離를 보이고 있다는 것이다. 예를 들어 1972年 年平均賃金の 1971年

年平均賃金對比 上昇率은 17.5%이었으나 職種別 賃金調査에 나타난 全勤勞者 平均賃金上昇率은 1.8%에 그쳐 職種別 賃金調査에 나타나는 賃金上昇패턴으로 實際 賃金變化를 정확하게 파악하기 어려운 경우가 發生한다. 특히 1975年の 職種別 賃金調査에서 나타나는 職種間 賃金上昇趨勢, 즉 上位職種賃金の 大幅上昇(36.2%)과 生産職의 小幅上昇(12.6%)은 1975年の 年中 賃金上昇率이 29.5%에 달했다는 점에서 볼 때 生産職의 賃金引上이 過小評價되었다고 판단되므로 그 해의 賃金變化를 適切히 反映하였다고 보기 어렵다.

위에서 指摘된 職種別 賃金調査報告書의 資料를 補完할 수 있는 資料로는 每月勞動統計調査에 나타나는 生産職과 非生産職의 賃金統計가 사용될 수 있다. <表 17>에는 常用勤勞者 10人 以上을 雇傭하는 事業體에 대한 標本調査인 每月勞動統計調査報告結果에서 製造業의 生産職과 非生産職의 每月給與總額을 年中 平均하여 集計된 1973~81年사이의 두 職種의 月平均賃金 및 上昇率이 提示되어 있다<sup>15)</sup>. <表 17>에 의하면 製造業에서 生産職과 非生産職의 賃金隔差는 1977年까지 擴大되어 오다가

<表 17> 生産職·非生産職 賃金隔差變化

(단위: 원)

	A 生産 職賃金	C 引上率 (%)	B 非生産職 賃金	D 引上率 (%)	B/A	D/C
1973	18,908	—	40,577	—	2.15	—
1974	25,298	33.8	54,460	34.2	2.15	1.01
1975	32,370	27.9	74,014	35.9	2.29	1.29
1976	43,411	34.1	94,897	28.2	2.19	0.83
1977	54,454	25.4	129,759	36.7	2.38	1.44
1978	73,450	34.8	171,371	32.1	2.33	0.92
1979	94,838	29.1	215,296	25.6	2.27	0.88
1980	119,439	25.9	253,065	17.5	2.19	0.68
1981	144,485	20.9	295,778	16.8	2.05	0.80

資料: 勞動部, 『每月 勞動統計調査報告書』.

15) 위에서 非生産職이라 함은 生産職을 除外한 全勤勞者를 指稱한 것으로 對象業體가 製造業임에 비추어 이에 포함된 勤勞者는 주로 專門技術職, 行政管理職 및 事務職일 것으로 推定됨.

1978年 以後부터 縮小되기 시작하여 1980年 以後는 縮小趨勢가 빨라지고 있다.

여기서 指擣되어야 할 사항은 1976~78년 사이에는 景氣의 급격한 過熱과 中東特需現象으로 인하여 大卒初賃을 中心으로 高賃金論爭이 일어났고 高級人力에서나 生産職人力에서 모두 스카웃現象이 深化되어 離職率이 높아지고 賃金浮上現象이 두드러지게 일어났다는 것이다.<sup>16)</sup> 이로 미루어보아 1976~78년의 期間 동안에 賃金引上이 어떤 職種에 두드러지게 傾向되어 이루어졌다고 보기는 어렵다.

위의 資料들을 綜合하여 보면 우리나라의 職種別 賃金隔差, 특히 低賃金職種인 生産職의 賃金과 高賃金職種인 行政管理職, 專門技術職, 事務職 등의 非生産職 賃金の 隔差는 1977, 78年 前後를 起點으로 그 以前까지는 隔差가 擴大되다가 그 以後 縮小되었다고 要約할 수 있다. 이러한 變化를 說明하는 要因은 勞動市場의 需給與件과 制度的 要因의 變化로 나누어 아래와 같이 檢討될 수 있다.

먼저 需要側面의 變化를 살펴 보자. <表 18>에는 1970, 1975, 1980年 各年度의 센서스 調査에 의한 職種別 就業者數의 1970年代의 變

化過程이 要約되어 있다. 1970年代 全體를 통해서는 全體職種中 事務職의 就業者數가 가장 빠른 速度로 增加하였고 이에 이어 專門技術職, 生産職의 順으로 就業者數가 增加하였다. 또한 1970年代를 前後半으로 나누어 볼 때 前半期에도 事務職의 雇傭增加率이 他職種에 비해 크게 높았으나 生産職의 增加率이 專門技術職이나 行政管理職에서보다 높았다. 反面에 1970年代 後半期에는 生産職의 雇傭增加가 專門技術職, 行政管理職, 事務職 등의 雇傭增加보다 낮은 速度를 보였다.

1970年代의 勞動供給側面에서의 變化는 農村人口, 學校別 卒業者數, 進學率趨勢 등을 통해 檢討할 수 있다. 朴世逸 博士(1983)의 推計에 의하면 中學卒業者の 勞動力流入은 1970~75年 사이에 약 64萬名, 1976~80年 사이에 약 54萬名으로 中卒者의 勞動力流入이 1970年代 後半에는 相當히 減少하였으며 反對로 高等學校卒業者の 勞動力流入은 70年代 前半에 62萬名, 後半에 106萬名으로 後半에 크게 增加하였고 또한 2年制 및 大學院을 포함해서 全體高等教育機關卒業者の 勞動力流入은 1970年代 前半에 20萬名, 後半에 28萬名으로 增加되었다<sup>17)</sup>.

<表 18> 職種別 就業者의 變化(1970·1975·1980)

	專門技術	行政管理	事務	販賣	서비스	農業	生産職	計
1970	322.8	95.8	593.5	1,028.1	678.6	5,148.0	2,197.8	10,064.6
1975	417.4	102.3	844.2	1,317.1	815.8	6,190.0	2,890.7	12,577.5
1980	580.9	133.6	1,203.2	1,531.1	894.6	4,768.4	3,569.7	12,681.5
年平均增加率(%)								
1970~75	5.3	1.3	7.3	5.1	3.8	3.8	5.6	4.6
1975~80	6.8	5.5	7.3	3.1	1.9	-5.1	4.3	0.2
1970~80	6.1	3.4	7.3	4.1	2.8	-0.8	5.0	2.3

資料: 經濟企劃院, 『總人口 및 住宅調査報告』, 各年度.

16) 製造業의 離職率은 1976, 77, 78, 79년에 각각 4.4%, 5.1%, 5.9%, 6.3%로 上昇하였음.

17) 朴世逸(1983) 參照.

특히 中學 및 高等學校 進學率이 1970年代 後半부터 급속하게 上昇하여 1978년에는 中學 進學率이 90%, 高校 進學率이 80% 水準에 달함에 따라 우리나라 生産職 從業員의 大宗을 이루는 國卒 또는 中卒 年少勞動力이 점차 枯渴되어 왔다(表 19 參照).

또한 1970年代의 農家人口變化趨勢를 통해 勞動供給與件의 變化를 보면 農家人口는 1970~80年 사이에 1,442萬名에서 1,083萬名으로

〈表 19〉 上級學校 進學率

(단위: %)

	中學進學	高校進學	大學進學
1965	54.3	69.1	32.3
1970	66.1	70.1	26.9
1972	71.0	67.2	29.1
1974	73.9	67.6	26.5
1976	79.5	75.5	23.8
1978	89.7	79.3	22.0
1981	96.5	86.5	35.3

註: 進學率은 下級學校 卒業者中 上級學校 進學者 比率.  
資料: 經濟企劃院, 『韓國의 社會指標』, 1982.

〈表 20〉 年齡別 農家人口變化

(단위: 千名, %)

	總農家人口	變化率	14歲~19歲 人 口	變化率
1970	14,422	—	1,497	—
1971	14,712	2.0	2,107	40.7
1972	14,677	-0.2	2,232	5.9
1973	14,645	-0.2	2,337	4.7
1974	13,459	-8.1	1,789	-23.5
1975	13,244	-1.6	1,980	10.7
1976	12,785	-3.5	1,911	-3.5
1977	12,309	-3.7	1,833	-4.1
1978	11,527	-6.4	1,685	-8.1
1979	10,883	-5.6	1,625	-3.6
1980	10,831	-0.5	—	—

資料: 農水産部, 『農林統計年報』, 各年度.

급격히 減少하였으며 특히 14~19歲 年齡層도 1973年을 起點으로 絶對數가 減少하는 趨勢를 보이고 있어 農業部門에 대한 勞動力提供源으로서의 供給餘力이 점차 縮小되고 있다.

以上과 같이 勞動市場與件의 變化를 볼 때 1970年代의 職種別 賃金構造의 變化를 主導한 要因은 需要側面보다 주로 供給側面에서 緣由된 것이 아닌가 생각된다. 1970年代 前半에 生産職의 雇傭이 非生産職의 雇傭보다 빠르게 增加한 데 반해 賃金上昇이 오히려 非生産職에서 더 높았던 것은 生産職에 대한 供給餘力이 農村人口의 移動, 高學歷으로의 未進學등으로 相對的으로 豊富하였으나 非生産職 특히 專門技術職이나 行政管理職에 대한 供給餘力은 大卒者不足등으로 相對的으로 豊富하지 못한 데에 따른 것이라 생각된다. 또한 1970年代 後半, 특히 1978年 以後부터 生産職 賃金이 非生産職보다 빠르게 增加한 것은 農村의 勞動力 供給餘力이 相對的으로 減少하고 上級學校 進學率이 提高되어 國卒·中卒의 年少勞動力供給이 빠르게 고갈됨에 따라 生産職의 賃金上昇이 급격하게 이루어지는 데에 비해, 大卒者와 高卒非進學者의 絶對數가 增加하여 非生産職에 대한 供給餘力이 점차 擴大되었던 데에 基因한다고 보인다<sup>18)</sup>. 또한 1980年과 1981년에는 극심한 不況 속에서 就業者數가 減少하고 失業率이 크게 늘어나는 가운데서도 生産職의 賃金이 非生産職의 賃金보다 빠르게 上昇한 것은 이 期間 중 第2次 오일쇼크로 인한 급격한 物價暴騰으로 低賃金階層에 대한 生活保障이 시급한 課題여서 賃金調整이 政府의 強力한 呼訴에 의해 上薄下厚의 形態로 이루어졌기 때문이다.

勞動市場의 需給狀況 變化 외에도 各職種에

18) 大卒者 및 高卒 非進學者는 1972年 2.9萬名, 12.4萬名, 1976年 3.4萬名, 23.6萬名, 1980年 5萬名, 34萬名으로 增加함.

서의 人的屬性의 時系列變化는 職種間 賃金構造의 變化要因으로 대두된다. 즉 한 職種の 學歷이나 經歷年數, 勤續年數가 다른 職種에 비해 相對的으로 크게 變化한다면 그에 따라 相對賃金도 變化할 것이다. <表 21>에는 男子 勤勞者의 職種別 教育履修年數, 經歷年數, 勤續年數가 1972, 76, 80年 세 時點에서 각각 集計되어 있다. 表에서 나타나는 바로는 教育年數나 經歷年數, 勤續年數가 어느 職種에서나 커다란 變化를 나타내는 것으로 보이지는 않는다. 따라서 1970年代의 職種別 賃金構造變化를 檢討하는 데 있어 職種間的 人的 構成의 變化가 主要한 要因으로 作用한다고 생각되지 않는다.

마지막으로 制度的 要因이 職種別 賃金構造의 變化에 어떤 作用을 하였는가를 살펴보자. 1970年代에는 勞動組合이 量的으로 크게 擴大하여 1979년에는 組合員數가 100萬名을 넘어 서게 되었다. 그러나 經濟規模가 擴大됨에 따른 被傭者 增加趨勢를 감안할 때 組織率은 큰 增加를 보이지 못하였으며 1970年代를 통해

保衛法의 發動으로 團體交涉 및 團體行動權이 크게 制約되어 왔던 점을 감안할 때 勞動組合의 影響力에 의해 賃金隔差가 縮小되었다고 판단하기는 어렵다<sup>19)</sup>.

外國의 경우 最低賃金制등의 賃金政策은 賃金構造에 큰 影響을 미쳤다. 우리나라의 경우 最低賃金制度가 立法化되지는 않았으나 1970年代後半에는 政府가 低賃金の 基準을 設定하고 低賃金支拂業體에 대해서는 強力한 規制를 펴 低賃金解消에 努力하였다. 그러나 1970年代의 低賃金解消策은 法的 根據가 未備하였고 行政指導에 根據해 간헐적인 努力에 그쳐 뚜렷한 效果를 거두었다고 判斷하기는 어렵다. 이렇게 볼 때 制度的인 要因 또한 1970年代의 職種別 賃金構造의 變化에는 큰 影響을 미치지 못했으며 그간의 變化는 주로 勞動市場與件의 變化에 의해 主導된 것이라 하겠다.

## 2. 外國의 經驗

職種別 賃金構造의 變化過程에 대한 理解를

<表 21> 職種別 人的構成의 變化(男子)

		(단위 : 年)					
		專 技 術 職	行 政 管 理 職	事 務 職	販 賣 職	서 비 스 職	生 產 職
教 育 年 數	1972	13.84	13.57	12.89	13.16	9.07	8.91
	1976	14.01	13.95	12.74	10.71	8.78	8.77
	1980	14.42	14.06	12.88	10.25	9.18	9.15
經 歷 年 數	1972	6.93	9.02	5.23	3.25	3.75	4.40
	1976	6.99	6.92	3.89	4.26	3.68	4.15
	1980	7.20	8.01	4.48	2.71	4.42	4.24
勤 續 年 數	1972	4.62	5.93	3.87	2.75	2.95	2.86
	1976	4.58	5.42	3.66	4.26	3.00	2.45
	1980	4.41	6.19	3.92	2.46	3.57	2.64

資料 : 各年度의 職種別 賃金調査의 原資料 (KDI所藏 Tape)

19) 勞動組合의 賃金에 대한 影響分析은 朴世逸(1983) 參照.

듬기 위해서 日本, 美國 등에서 경험된 職種別 賃金構造의 變化를 檢討하고자 한다.

먼저 日本의 經驗을 살펴 보자. 日本의 경우 長期的인 職種別 賃金隔差의 變化를 檢討함에 있어서 지적되어야 할 點은 日本의 賃金構造를 決定하는 가장 큰 要因으로 企業規模에 의한 賃金隔差가 論議의 對象이 되고 있으며 또한 日本企業의 賃金決定慣行 특히 論議의 對象이 되는 大企業에 있어서의 慣行을 살펴보면 職種の 名稱이나 주어진 作業의 種類보다는 學歷이나 勤續年數, 年齡 등이 個個人의 賃金決定에 主要한 變數로 作用하여 왔다는 점이다. 따라서 日本의 경우 職種別 賃金隔差의 特性이나 變化過程에 대해서는 충분한 研究資料를 찾아 보기 어렵다.

戰後 日本의 職種別 賃金隔差의 變化에 대한 資料로 Taira에 의해 提示된 建設業에 있어서의 熟練勞動者와 未熟練勞動者의 賃金隔差는 1950年에서 1960年代 中盤 사이에 커다란 變化를 보이지 않는 것으로 나타났다<sup>20)</sup>. <表 22>에는 日本勞動統計年報에서 拔萃한 1965~80年 사이의 製造業에 있어서의 事務管理職과 生産職의 賃金隔差가 나타나 있다. 이 表에

<表 22> 日本의 職種別 賃金構造變化  
(단위: 千円)

	男 子		女 子	
	生産職	事務管理職	生産職	事務管理職
1980	204.1 (100)	250.8 (123)	100.3 (100)	125.5 (125)
1975	134.1 (100)	169.2 (126)	70.2 (100)	88.8 (126)
1965	31.9 (100)	43.2 (135)	15.8 (100)	19.8 (125)

註: 製造業 全勤勞者  
資料: 日本 勞働法令協會, 『勞働統計年報』, 各年度.

의하면 1965~80年 사이에 事務管理職과 生産職의 賃金隔差는 男子勤勞者의 경우 조금씩 減少하였으나, 女子勤勞者의 경우에는 두 職種間의 賃金隔差가 1965年 以後 눈에 띄는 큰 變化를 보이지 않았던 것으로 나타났다.

戰後 日本의 職種別 賃金構造의 變化를 檢討함에 있어서 指摘될 수 있는 점은 아래와 같다. 첫째, 日本 勞働市場의 構造的 變化, 즉 勞働市場의 供給不足狀態로의 轉換이 1950年代末에서 1960年代 初盤에 걸쳐 이루어졌다는 點을 감안할 때 職種別 賃金構造의 變化가 勞働市場의 需給狀況을 충분히 反映하였다면 1950年代까지는 賃金隔差가 擴大 내지 現狀維持의 段階에 있다가 1960年代 以後로 계속 減少하게 되었지 않았나 추측된다. 둘째로 終戰直後 日本이 극심한 經濟沈滯 속에서 經濟復興을 위한 努力의 一環으로 企業單位에서 連帶意識(solidarity)의 強化가 큰 課題였으며, 이를 위해서는 企業內의 各種 勤勞者들이 어려움을 함께 이겨 낸다는 의미에서 成果의 共同配分과 勤勞者 個個人의 生活安定을 위한 生活給(living wage)에 의한 賃金決定이 普遍化되고 이에 따라 賃金決定에 있어 職種の 意味는 크게 매두되지 않고 年齡의 重要性이 더욱 크게 부각되었다는 점이다. Taira(1970)에 의하면 1946年 賃金交渉過程에서 電氣勞組는 年齡에 따른 生活維持를 補償한다는 基本原則下에 生活給 賃金算定方式의 採擇을 要求하였고 이러한 賃金算定方式이 他産業에도 擴大되었다고 한다. 세계로 1960年代 以後 擴大되어온 春闘에 의한 賃金交渉과 이것이 賃金構造에 미친 영향을 들 수 있다. 春闘賃金交渉에서는 交渉에 의해 얻어진 賃金引上이 全産業에 波及되는 效果가 중건의 企業單位의 交渉過程에서

20) K Taira(1970), p. 78 參照.

나타나는 波及效果보다 높았으며, 春闘 以後 賃金交渉方式에 있어 賃金引上이 一定率 대신 一定額으로 要求되었으며 全體勤勞者를 대상으로 주어진 引上額이 비슷한 水準으로 配分되었다. 따라서 이러한 賃金交渉方式은 企業內에서 上位職과 下位職의 賃金隔差를 緩和하는 데 큰 기여를 한 것으로 보인다.

美國의 職種別 賃金隔差의 變化를 檢討하는데 있어 主要分析對象은 熟練工 對 未熟練工의

〈表 23〉 美國의 熟練/單純勞動者 相對賃金變化 (1914~69)

	指數		指數		指數
1914	213	1933	194	1952	147
1915	212	1934	189	1953	144
1916	212	1935	191	1954	143
1917	202	1936	186	1955	142
1918	194	1937	183	1956	140
1919	192	1938	180	1957	139
1920	176	1939	180	1958	138
1921	178	1940	179	1959	136
1922	185	1941	177	1960	135
1923	192	1942	170	1961	134
1924	192	1943	169	1962	134
1925	192	1944	168	1963	134
1926	188	1945	164	1964	133
1927	191	1946	156	1965	132
1928	190	1947	152	1966	132
1929	190	1948	149	1967	132
1930	188	1949	150	1968	133
1931	190	1950	148	1969	132
1932	190	1951	147		

註: 相對賃金指數는 建設職種에 있어서의 熟練勞動者 對 單純勞動者의 賃金百分比率.

資料: Evans(1970)에서 引用.

賃金隔差의 長期的인 變化過程이다<sup>21)</sup>. 〈表 23〉에는 建設職種에서 熟練工 勞動組合賃金水準 (union wage scale)의 單純勞務職 賃金에 대한 比率의 1914~69년에 걸친 變化가 提示되어 있다. 表에서 나타나는 두 가지 特徵은 첫째로 相對賃金比率이 1914년의 213에서 1969년의 132 水準으로 長期間에 걸쳐 크게 떨어졌다는 점과, 둘째로 이러한 變化가 1,2次大戰期間을 중심으로 集中되고 餘他期間에는 큰 變化를 보이지 않았다는 점이다<sup>22)</sup>.

이러한 變化를 說明할 수 있는 몇가지 要因으로는 첫째, 兩次大戰중과 같이 勞動市場의 供給不足狀態가 深化될 경우 熟練勞動者의 不足은 未熟練勞動者의 短期間의 訓練등을 통하여 일부 充員될 수 있으나 單純勞動者의 경우는 代替可能性이 적어 供給不足狀態가 相對的으로 더욱 深化되며 이에 따라 賃金隔差가 緩和된다는 論理이다<sup>23)</sup>. 또한 戰時狀況에서는 항상 인플레이가 따랐으며 인플레이 속에서 最低生計費에 가까운 單純勞動者들에 대한 賃금이 熟練工의 賃金보다 더 引上되어야 할 社會的 壓迫이 크게 作用하였다는 것이다.

위의 表에 나타난 變化를 檢討함에 있어 지적되어야 할 점은 1次大戰 以後에는 縮小되었던 賃金隔差가 다시 擴大되어 長期間동안 그대로 維持된 反面 2次大戰을 거쳐 縮小되었던 賃金隔差는 그대로 持續되었다는 점이다. 이러한 變化의 背景은 1次大戰 以後에도 유럽으로부터의 大量移民이 어느 정도 持續되어 勞動供給을 원활하게 하였으며 1次大戰 以前만 하더라도 勞動組合의 勢力이 鞏固히 確立되지 못하여 低賃金階層의 相對賃金水準維持가 어려웠다는 점이다. 그러나 2次大戰 以後에는 景氣變動에 影響을 받지 않고 持續적으로 低賃

21) 美國의 經驗에 대한 說明은 주로 Evans(1970)의 內容을 要約.

22) 그러나 Ozanne(1962)에 의하면 1,2次大戰중 오히려 熟練工과 單純勞務者의 賃金隔差가 擴大되었다는 資料를 提示하고 好況에서 賃金隔差가 擴大되고 不況期에 縮小된다는 論理를 提示하였음.

23) 이러한 假說은 Reder(1955)에 의하여 제일 먼저 提示되었음.

金階層의 相對賃金水準이 維持 또는 조금씩 上昇된 것은 勞動組合의 勢力擴大, 특히 産業 勞動組合(industrial union)의 形態로서의 勞組勢力的 擴大가 가장 큰 要因인 것으로 解釋되고 있다<sup>24)</sup>.

## Ⅵ. 向後展望과 政策課題

지금까지 職種別 賃金構造의 變化過程에 대한 우리나라의 經驗과 外國의 經驗을 살펴 보았다. 앞으로 우리나라의 職種別 賃金構造는 어떻게 展望되며 현재 우리나라의 職種別 賃金構造와 展望을 볼 때 擡頭되는 政策課題는 무엇인가에 대하여 檢討하여 보자.

몇몇 研究에서 1980年代에 豫見되는 우리나라의 職種別 人力需給展望을 檢討함에 있어 항상 指摘되는 점은, 첫째 最近 몇년동안 급격히 늘어난 大學入學定員으로 1980年代 中盤부터는 大卒者의 勞動市場流入이 크게 늘어날 展望이며 이에 따라 大卒者를 중심으로 하는 行政管理職, 專門技術職 등의 高位職種에서는 1980年代 後半부터 상당한 供給超過現象이 빚어질 것이라는 것이다<sup>25)</sup>. 또한 相對的으로 農村人口의 絕對的 減少로 農業部門의 勞動力 供給源으로서의 役割이 크게 減少되고 또한 上級學校 進學率이 提高됨에 따라 우리나라의

生産職從業員의 主宗을 이루던 中卒 靑少年 勞動力의 勞動市場流入이 크게 줄어들게 되어 下級生産職 從事者에 대한 供給不足이 深化될 것이라는 展望이다.

이러한 展望에서 쉽게 豫見되는 점은 앞으로 市場需給狀況의 變化가 職種間 賃金構造를 縮小하는 方向으로 作用할 것이라는 점이다. 아울러 産業構造의 變化는 未熟練勞動集約의 低附加價值産業의 比重이 점차 縮小됨에 따라 生産職從事者 중에서 未熟練勞動者가 차지하는 比重이 減少될 것이며 이에 따라 生産職의 相對賃金이 增加하게 될 것이라는 點도 豫想될 수 있다. 또한 大卒者들의 供給이 1980年代 後半부터 급격히 增大하여 大卒者 중 傳統的인 大卒者 職種에 就業하지 못하는 이들은 부분적으로나마 下級 事務職이나 生産職으로 下向移動할 것으로 豫見되며 이에 따라 職種間의 學歷構成隔差도 점차 緩和될 展望이며 이 또한 職種間 賃金隔差의 緩和에 影響을 미칠 것으로 보인다.

資本主義 經濟體制나 社會主義體制나 어느 社會이건 職種間에는 뚜렷하게 賃金隔差가 存在하고 있고 이러한 賃金隔差는 人的資源의 配分에 있어서 重要的 基準이 된다. 따라서 職種間에 존재하는 賃金隔差를 否定的인 視角으로만 볼 수는 없다. 그러나 職種間의 賃金隔差가 매우 크고 그 隔差가 長期間 持續된다면 이는 社會的으로 所得配分의 改善에 큰 制約要件이 되며 人力資源의 配分에 歪曲現象을 일으킬 可能性이 크다. 아울러 社會全體의 共同體意識의 涵養이 큰 課題로 擡頭되는 우리의 社會構造에 있어서는 심한 賃金隔差는 바람직하지 못하다.

또한 過多한 企業內의 職種間 賃金隔差는

24) 1950年代 以後 美國의 最低賃金은 勤勞者全體 平均 賃金의 약 50%水準을 持續적으로 維持하여 왔고 이러한 制度的 要因이 賃金隔差 緩和에 影響을 준 것은 사실이나 <表 23>에 나타난 建設業에 있어서의 單純 勞務職 賃金은 最低賃金에 크게 影響을 받지 아니하므로 最低賃金制가 <表 23>의 解釋에는 有意하지 않은 것으로 思料됨.

25) 拙稿(1981), 朴世逸(1983).

企業單位の 勞使關係를 원활히 維持하는 데 커다란 制約要件이 된다. 日本의 경우 그들 나름의 원만한 勞使關係를 이룩하는 데 職種間 賃金隔差가 크게 심하지 않았다는 점도 매우 重要な 要素였다고 지적되고 있다<sup>26)</sup>. 또한 日本의 戰後 經濟成長過程에서 企業留保가 매우 높은 水準으로 지속될 수 있었던 것도 職種間의 賃金隔差가 그리 심하지 않아 勤勞者들이 企業留保를 默過하였다는 점도 우리에게 示唆하는 바가 크다고 생각된다.

우리나라와 臺灣의 賃金上昇을 比較할 때 특히 두나라가 모두 2次오일쇼크에서 벗어나 物價安定을 이루고 있는 最近의 狀況에서 臺灣보다 우리나라의 賃金上昇率이 계속 높게 지속되고 있는 것도 물론 臺灣이 우리보다 長期的으로 物價가 크게 安定되어 왔다는 理由도 있으나 臺灣의 職種間 賃金隔差가 우리보다 낮다는 점도 한 要因으로 지적될 수 있다.

이러한 觀點에서 볼 때 한 社會에서 가장 適切한 職種間 賃金構造는 무엇인가를 묻게 될 수 있다. 물론 理論적으로 適切한 賃金構造란 所得分配의 安定을 통해 社會安定이 圖謀될 수 있고, 아울러 人的配分の 機能이 適切히 遂行되어 지속적인 經濟成長을 圖謀함에 있어 人的資源供給의 制約이 招來되지 않는 어떠한 特定構造를 생각할 수 있을 것이다. 그러나 本研究에서는 우리나라에서 가장 適合한 職種間 賃金構造가 무엇인가를 提示하려는 意圖는 없으며, 단지 우리의 職種別 賃金構造가 다른 나라에 비해 상당히 심한 狀態에 있으며 그러한 狀況으로 빚어지는 問題들이 많다는 점을 지적하고자 하는 것이다.

위에서 앞으로 우리나라의 職種間 賃金構造는 諸般 勞動市場狀況의 展開에 따라 점차 縮小될 것으로 豫想되었다. 그러나 이와 같은 市場與件의 變化는 점진적으로 상당한 期間을 통해 賃金構造에 影響을 미칠 것으로 생각된다. 따라서 政策介入을 통한 賃金構造의 縮小가 어느 정도는 必要하리라고 생각된다. 물론 賃金構造에 대한 政府介入이 매우 까다로운 일이라는 것은 이미 經驗을 통하여 알고 있다. 1970年代 初盤부터 金融界의 給與水準이 過多하다 하여 金融界의 相對的 給與水準이 抑制되었고 이에 따라 優秀人力의 確保가 어려웠으며 이러한 變化가 最近의 大型金融事故의 한 要因으로 作用하였다는 것은 널리 알려진 일이다. 따라서 賃金構造改編을 위한 政府介入이 具體적으로 特定産業, 特定職種에 대하여 展開되는 것은 그렇게 바람직한 일이 아니라고 생각된다.

이러한 觀點에서 職種別 賃金構造와 關聯된 政策課題로는 아래와 같은 몇 가지 事項을 생각할 수 있다.

첫째, 企業은 賃金財源의 分配에 있어 上薄下厚의 賃金調整을 통해 企業內의 過多한 賃金隔差의 縮小를 위해 努力해야 할 것이다. 또한 이러한 努力이 政府의 強制主導에 의해 이루어지기보다는 企業의 自發的인 努力과 勞使間의 對話에 의해 이루어지는 것이 勞使關係의 發展을 위해 더욱 바람직한 일일 것이다.

둘째, 高卒者 가운데 生産職과 事務職의 賃金隔差는 早速한 時日內에 縮小되도록 해야 할 것이다. 이와 같은 賃金歪曲現象은 生産職 忌避現象을 빚어 生産職의 人力確保를 어렵게 하여 長期的으로 企業發展과 나아가서는 國家

26) Taira(1970) 參照.

發展에 큰 障礙要因으로 擡頭된다. 이를 위하여 政府는 賃金調整에 있어 生産職과 事務職의 賃金衡平이 이루어질 수 있도록 기업에 懲罰하고 아울러 政府傘下 公企業에서도 賃金衡平이 이루어지도록 하여 先導的 役割을 하여야 할 것이다.

세째, 最低賃金制의 實施로 下級生産職의 지나친 低賃金解消가 實現될 수 있도록 하여야 할 것이다. 현재 施行되고 있는 低賃金解消를 위한 行政指導는 그 效果가 均衡 있게 지속적으로 이루어지기 어렵다는 점에서 法的 制度를 마련하고 이를 土臺로 實施되어야 할 것이다.

마지막으로, 가장 중요한 課題는 勞動組合의 正常化로 勞使間의 交渉力均衡을 圖謀하는 것이라 하겠다. 勞動市場의 與件變化가 職種別 賃金構造를 縮小시키는 方向으로 展開된다 하더라도 高賃金職種の 從事者들은 그들의 相對位置를 고수하기 위하여 노력할 것이므로 現在의 勞使勢力의 不均衡狀態에서 賃金隔差가 縮小되려던 窮極의으로는 勞動組合運動의 正常化로 勞使間에 交渉力の 均衡이 이루어져야 低賃金階層의 相對的 地位向上이 可能할 것으로 생각된다.

## Ⅵ. 要約 및 結論

本論文에서는 우리나라의 職種別 賃金隔差의 實態를 檢討하고 이를 外國의 例와 比較하여 우리나라의 職種間 賃金構造의 特徵을 살펴보고 1970年代를 통해 職種別 賃金構造의 變化를 檢討하고 그 要因을 分析하였으며 이

를 土臺로 앞으로의 展望과 政策課題를 提示하였다. 本論文의 主要한 結果를 要約하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 職種間 賃金隔差는 人的 屬性의 職種間 差異를 排除한 후에도 두드러지게 나타나며, 日本, 臺灣 등과 비교하여 上位 職種과 下位 職種의 賃金隔差가 매우 큰 것으로 밝혀졌다. 職種別 賃金隔差의 크기는 一般的으로 經濟成長의 水準에 따라 점차 縮小되는 傾向이나 西歐諸國의 賃金比較에서 본 바와 같이 각 나라의 社會的 慣習, 企業經營風土 등이 한 나라의 職種間 賃金隔差의 크기를 정하는 데 큰 影響을 미치고 있음을 보았다. 특히 프랑스의 職種間 賃金隔差가 西獨보다 큰 理由 중의 하나가 西獨의 企業經營이 勞使協議에 의해 비해 프랑스에서의 經營方式이 權威主義에 依存하고 있음은 우리에게 示唆하는 바 크다.

둘째, 生産技術關聯職과 事務管理關聯職 중 男子勤勞者를 高卒과 大卒로 각각 나누어 볼 때 大卒의 경우 技術職과 事務管理職 사이에는 賃金隔差를 보이고 있지 않은 데 비해 高卒의 경우에는 生産職이 事務職에 비해 初賃에서부터 계속해서 낮은 賃金を 받고 있는 것으로 밝혀졌다. 高卒者의 事務職優待現象은 人力需給狀況의 反映이라기보다 企業慣行이나 社會慣習의 結果라고 보이며 이러한 現象으로 優秀技能者의 確保가 어렵고 長期間 勤續을 土臺로 한 技能蓄積을 期待하기 어려운 것이다.

세째, 1970年代를 통해 우리나라의 職種間 賃金隔差는 1977~78年을 分岐點으로 해서 그 時點까지는 隔差가 擴大되는 趨勢를 보이다가 그 이후부터는 점차 縮小되는 傾向을 보인 것으로 나타났다. 이러한 現象은 勞動市場需給

狀況의 變化에 크게 影響을 받았으며 또한 1980~81年 사이의 심한 인플레이 속에서 下厚上薄型 賃金調整도 賃金隔差 縮小에 상당한 影響을 미친 것으로 보인다.

네째, 앞으로 勞動市場의 需給與件變化를 展望할 때 最近의 급격한 大學定員의 增加로 1980年代 後半부터는 高級人力의 供給超過現象이 빚어질 것임에 반해 農村人口의 絶對數 減少, 中學校 卒業者の 上級學校 進學率提高로 우리나라의 傳統的 生産職勞動力 供給源이던 低學歷靑少年 勞動力이 減少됨에 따라 相對的으로 下級職種에서는 人力不足現象이 나타날 것으로 豫見된다. 따라서 長期的으로 勞動市場與件의 變化로 인해 職種別 賃金隔差 특히 高賃金職種과 低賃金職種의 賃金隔差는

점차 縮小될 것으로 豫見된다. 그러나 現在의 賃金隔差는 社會的 連帶感의 造成이라는 側面에서나 所得分配의 側面에서나 人力配分の 側面에서 너무 큰 것으로 判斷되므로 隔差縮小를 위한 政策介入이 필요할 것으로 判斷된다. 政策介入에 앞서 企業은 生産職의 士氣昂揚과 勞使關係의 發展을 위하여 企業 스스로 事務職 優待慣行을 排除하고 職級間의 賃金隔差를 緩和하는 데 自發的으로 努力하여야 할 것이다. 또한 政府는 最低賃金制의 導入으로 下級 生産職의 지나친 低賃金이 解消되도록 하고 勞動組合運動의 正常化를 통해 勞使間의 交渉力均衡을 圖謀하여 社會的으로 賃金隔差의 縮小를 위한 氛圍氣를 造成하는 데 努力하여야 할 것이다.

## ▷ 參 考 文 獻 ◁

- 經濟企劃院, 『總人口 및 住宅調查報告』, 1970, 1975, 1980.  
\_\_\_\_\_, 『主要經濟指標』, 1982.  
\_\_\_\_\_, 『韓國의 社會指標』, 1982.  
勞動部, 『每月 勞動統計調查報告書』, 各號.  
\_\_\_\_\_, 『職種別 賃金實態調查報告書』, 各年度.  
農水産部, 『農林統計年報』, 各年度.  
商工會議所, 『標準者모형 賃金調查報告』, 1982.  
日本 勞動法令協會, 『勞動統計年報』, 1965, 1970, 1975, 1980.  
日本生産性本部, 『活用勞動統計』, 1981.  
行政院, 『中華民國七十一年 臺灣地區 各業職業別 薪資調查報告』, 1982.  
朴世逸, 「高等教育擴大가 勞動市場에 미치는 影響」, 『韓國開發研究』, 韓國開發研究院, 1983 봄호.  
朴世逸·張昌元, 「勞動組合이 賃金 및 生産性에 미치는 影響分析」, 『韓國開發研究』, 韓國開發研究院, 1983 여름호.  
朴烜求, 「産業別 賃金隔差의 特性과 變化」, 『韓國開發研究』, 韓國開發研究院, 1983 봄호.  
\_\_\_\_\_, 「職種別 人力需給展望과 對策」, 『韓國開發研究』, 韓國開發研究院, 1981 여름호.  
Evans, Jr., Robert, *The Labor Economics of Japan and the U.S.*, New York: Praeger, 1971.  
Galenson, Walter, ed., *Economic Growth and Structural Change in Taiwan*, Ithaca: Cornell University Press, 1979.  
Ozanne, Robert, "A Century of Occupational Differentials in Manufacturing", *Review*

- of Economics and Statistics*, August 1962.
- Phelps Brown, Henry, *The Inequality of Pay*, Oxford: Oxford University Press, 1977.
- Reder, Malvin, "The Theory of Occupational Wage Differentials", *American Economic Review*, December 1955.
- Taira, Koji, *Economic Development and the Labor Market in Japan*, New York: Columbia University Press, 1970.