

고용관계의 제도적 분석

- 내부노동시장과 거래비용의 접근

Institutional Analysis of the Employment Relationship

- Internal labour Markets and the Transaction Costs Approach

고 필 수*

(Ko, Pil-Soo)

목 차

- I. 서론
- II. 임금결정의 제도적 분석과 예
- III. 내부노동시장
- IV. 거래비용과 내부노동시장
- V. 일본의 평생고용제도
- VI. 결론 및 요약

I. 서론

상품시장을 비롯한 대부분의 다른 시장과는 달리 노동시장은 제도적인 요인에 의해 운용되는 경향이 많음에도 불구하고, 노동시장도 신고전학파의 원리를 근간으로 분석해 온 것이 노동경제학의 주류라 할 수 있다. 여기에서 제도적인 요인이라 함은 기업의 본질과 기업의 고용관행, 관

* 제주대학교 경상대학 경제학과 교수

습, 노동조합과 경영자 단체의 강력한 영향, 정부의 광범위한 규제, 노사간의 분쟁이 경제적 성격을 뛰어넘은 정치적인 문제화 등을 모두 포함한다. 이러한 제도적 요인들의 영향을 감안할 때, 신고전학파적 관점은 현실을 적용시켰을 때 오히려 맞지 않고, 노동시장이 실제로 운용되는 것에 대해서는 매우 한정된 설명만을 제공한다고 할 수 있다. 이에 대해 신고전학파에서는 단기에서는 제도적인 요인들이 어느 정도 노동시장을 움직이는 힘을 행사하고 있지만, 장기에서는 경제변수와 시장경제의 원리가 노동시장을 지배한다고 반박하고 있다. 이러한 신고전학파의 반박을 수용한다고 할지라도 노동시장을 다른 시각에서 조명해 봄으로써 새로운 것을 얻을 수 있으리라고 본다.

경쟁시장모형의 패러다임이 노동시장의 조정과정을 분석할 때 가장 취약한 면을 보이고 있고 현실을 제대로 설명하지 못하는 경향이 있다. 경쟁이론의 조절기능은 가격의 변동을 통하여 수요와 공급을 균형상태로 이끌어낸다는 것인데, 노동시장에서는 이러한 조절기능이 작동하는 것을 보기가 매우 어렵다. 대량의 실업이 존재하고 있음에도 불구하고 임금이 실업을 해소시키는 방향으로 움직이고 있다는 증거를 거의 찾아볼 수 없다는 것이 결정적으로 좋은 예라고 할 수 있다. 경쟁의 힘에 의하여 동종의 노동에 대하여 임금의 균등화현상이 나타날 것이라는 예측 또한 경쟁모형의 주장이지만, 실제로 같은 지역, 기업규모별, 산업간에 걸쳐있는 매우 유사한 일자리간의 임금이 다른 것을 흔히 볼 수 있는 비정상적인 현상도 쉽게 접할 수가 있다.

이러한 난제들은 제도학과 경제학자들에게는 별로 문제가 되지 않는다. 제도학과 경제학자들은 임금은 제도에 의해 결정되며, 제도적 변천에 의하여 변화하고, 노동의 배분도 상대임금에 의하여 결정되지 않는다고 주장한다. 반면 그들은 경제적 힘은 주요한 역할은커녕 아주 작은 역할밖에 수행하지 못한다고 덧붙이고 있다. 이러한 관점에서 보면, 실업과 비정상적 현상들이 실제로 비정상적인 것이 아니고, 제도적 변천과 장벽을 통해 예견될 수 있는 당연한 결과라고 할 수 있다.

제도적 노동시장의 분석을 포괄적으로 살펴보기보다는 여기에서는 하나의 중요한 모형인 내부노동시장의 분석에 초점을 맞춰 제도학파의 주장을 보도록 한다.

이 연구의 구성은 다음과 같다. II절에서는 제도학과 경제학자들은 임금결정과정을 어떻게 분석하고 있는가를 Dunlop(1957)의 고전적 예와 함께 보도록 한다. Doeringer & Piore(1971)에 의해 개발된 내부노동시장모형에 대한 광범위한 분석이 III절에서 뒤따른다. IV절에서는 거래비용의 개념을 통하여 내부노동시장은 왜 존재하며, 어떻게 운용되는가에 대한 분석을 한다. V절에서는 내부노동시장이 비교적 잘 발달되어 있는 일본의 대기업의 행태의 분석을 통하여 종신고용제도와 선임제도(seniority system)에 대하여 살펴보고, 결론가 요약이 VI절에 이어진다.

II. 임금결정의 제도적 분석과 예

임금결정에 관하여 제도학적 관점에서 분석한 연구는 매우 많고 광범위하지만 여기에서는 제도학파의 선구자 역할을 한 Dunlop의 연구를 중심으로 전개한다. Dunlop은 임금결정을 설명하기 위하여 직무군(job clusters)과 임금등고선(wage contours)의 두 개의 핵심 개념을 도입하고 있다. 첫 번째 개념인 직무군은 한 기업의 내부임금구조를 묘사하기 위하여 사용된다. 직무군은 한 기업 내부에 있는 직무들의 집단을 의미하는데, 각각의 집단에 속해있는 직무들은 기술, 관리조직, 관습 등에 의하여 밀접한 관련을 맺고 있다. 기업 외부요인들의 영향을 분석하기 위하여 임금등고선 개념이 사용되는데, 일단의 기업들의 임금이 매우 강력한 연대감을 갖고 있다고 보고 있다. 기업들이 같은 제품시장에서 경쟁하게되면 비슷한 유형의 노동자들을 끌어들이려 하고, 산업별 노동조합이 활성화된 곳에서는 같은 노동조합에 속해있는 노동자들을 고용해야 하는데서 기업들간의 임금에 관한 연대는 형성된다고 할 수 있다. 이러한 두 개의 핵심 개념을 결합하면, 비슷한 특성의 직무군과 같은 임금등고선에 속해있는 노동자들은 비슷한 수준의 임금이 결정·유지되며, 이런 현상은 노동시장의 수요 공급의 조건 변화에도 별로 영향을 받지 않는다고 보고 있다.

Dunlop은 1951년 7월 미국 보스톤의 트럭 운전사들의 노동조합 임금수준을 분석함으로써 단기 현상을 설명하고 있다. 그가 작성한 트럭 운전사들의 임금을 표는 노동경제학에서 하나의 고전적인 연구가 되고 있는데 그 내용은 <표 1>에서 보는 바와 같다. 이 표가 보여주는 내용을 보면 신고전학과 이론으로는 설명하기 어려운 문제를 제시하고 있다. 거의 동일한 작업을 수행하고 있는 한 유형의 노동임에도 불구하고 다양각색의 다른 임금율을 보여주고 있다. 예를 들면, 잡지회사의 트럭운전사의 시간당 임금은 \$2.25이고, 건설회사의 임금은 \$1.85이지만, 세탁물의 경우는 \$1.20에 불과하다. 분명 신고전학파의 이론체계로는 설명이 안되는 이러한 현상이 왜 나타날까? Dunlop은 이를 임금등고선으로 설명하고 있다. 한마디로, 그 이유는 출판업계에 있는 운전자들은 다른 업종의 운전자들과 동일한 임금등고선에 속해있지 않기 때문이다. 상품시장의 특성이 운전자들이 어느 등고선에 속하는지를 결정하는데 주도적인 역할을 한다는 것이다. 고임금 산업에 속해있는 운전자들은 높은 임금을 받는데, 직관적인 대답은 정실, 추첨이든 아무튼 그 산업에 종사할 만큼 운이 좋았다고 할 수밖에 없다. 보다 논리적인 이유는 다음과 같다. 하나는 역사적 전례의 힘이라고 할 수 있다. 어느 한 산업이 발전함에 따라 노동자들을 끌어들이기 위해서는 높은 임금을 제시해야하며, 이렇게 책정된 높은 임금은 상당기간 지속하는 경향이 있다. 왜냐하면 이 수준의 임금이 이 산업에서는 “적절한” 수준이라고 여기기 때문이다. 다른 하나는 자기 회사로 일자리를 옮기라면서 운전자들에게 접촉해 온 노동자들의 임금수준의 영향

이라 할 수 있다.

<표 1> 트럭운전자의 시간당 임금 (1951. 7. 1. 보스톤)

직 종	시간당 임금(\$)	직 종	시간당 임금(\$)
잡 지	2.25	식품(연쇄점)	1.68
신 문	2.16
석 유	1.99	이 사	1.30
건물 건축	1.85	고 철	1.20
맥 주	1.78	세 탁 물	1.20

자료: Dunlop(1957, p.21)

장기에서는 Dunlop은 임금 구조는 산업화의 패턴에 의하여 결정된다고 보았다. 새로운 산업이 대두함에 따라 기존의 노동자들을 끌어들이야 하는데, 가장 유력한 방법은 높은 임금을 제시하는 것이라 할 수 있다. 기업들이 보다 광범위한 기술을 요하게되고, 산업화가 진전됨에 따라 전반적인 임금수준은 상향 이동해왔다. 임금구조와 전반적인 임금수준은 단순히 이 과정의 결과에 불과하다. 이러한 현상은 신고전학파의 이론과 같이 총수요와 총공급곡선의 교차에 의하여 결정되는 것으로 이해할 수 없다. 단기 분석은 물론 장기 분석에서도 마찬가지로 노동의 공급은 임금결정에 큰 역할을 하지 못한다. 일단 임금 구조가 형성되면, 노동공급은 그 구조에 적응하는 경향이 있지만, 직접적으로 영향을 미치지 못한다.¹⁾

임금결정에서의 관습의 힘에 관한 또 하나의 고전적인 연구는 영국의 Phelps Brown에 의한 영국 건설업의 조사가 손꼽힌다. 그에 의하면, 1412-1912년의 5세기 동안 석공의 보수가 14배 올랐는데 이 기간 동안 석공 대 막노동자의 임금의 비율은 3:2를 유지해 왔다고 한다. 단, 20세기 들어와 이 비율은 드디어 깨어졌지만 이와 같은 유구한 세월 동안 상대적 임금이 불변을 유지했다는 것은 수요, 공급으로는 설명이 불가능할 것이고, 관습의 힘으로 설명할 수밖에 없다.

1) 반면, 신고전학파에서는 빈곤과 등의 수단으로 교육수준의 향상 등을 주장했던 것과는 정면으로 상반되는 견해라 할 수 있다.

Ⅲ. 내부노동시장

3.1. 배경과 정의

제도학적 분석의 백미는 내부노동시장의 구조에서 찾아볼 수 있다. 내부노동시장의 개념은 Kerr(1950, 1954)의 논문에서 그 기원을 찾아볼 수 있는데, Kerr는 노동시장을 구조적 노동시장과 구조적 특성이 없는 노동시장으로 구분하여 분석을 시도하였다. 후자의 경우 노동자와 고용주 사이에 어떠한 연계도 이루어지지 않고, 시장의 행태도 경쟁시장모형과 매우 흡사한 형태를 취한다고 설명하고 있다. 반면에 구조적 노동시장은 임금결정과 작업의 배분을 지배하는 규칙과 선례의 제약을 받는 동종 기술자시장과 모험기업가시장에서 찾아볼 수 있다. Kerr의 연구의 영향은 많은 곳에서 찾아볼 수 있지만, 그의 제자들인 Doeringer & Piore(1971)의 저서를 통하여 확립된 내부노동시장의 패러다임이 광범위하게 인정받으면서 비로서 꽃을 피우게 된다. 이 저서의 중요성은 제도학파의 여러 갈래의 주장을 하나로 융합시키는 역할을 했다는데서 찾아볼 수 있을 뿐만 아니라, 일반적으로도 받아들여지고 노동경제학 분야에서 가장 많이 인용되는 연구중의 하나가 되었다.

넓은 관점에서 보면, Doeringer & Piore에 의해 발전된 내부노동시장구조는 특히 아래의 두 가지 이유로 인해 그 의의를 찾아볼 수 있다. 하나는 한 기업내의 내부조직에 대한 분석틀을 제공하고 있다는 점이다. 이것은 신고전학과 경제학에서 비교적 등한시해왔던 분야에 속하는데, 내부노동시장의 분석으로 고무되어 그 관심도는 시간이 지남에 따라 증가하고 있다는 점이다. 두 번째로 그들의 분석은 기업의 내부조직이 노동시장들이 기능하는 방향에 대해 매우 중요하고 큰 영향을 미치고 있다는 것을 제시하고 있다는 점을 들 수 있다. 이것은 노동시장이 어떻게 적용하고 있으며, 특히 적용과정에서 임금의 역할에 대한 그들의 분석에서 더욱 더 명백해진다. 이 분석은 앞에서 언급한 제도학파의 임금결정 분석을 확장시키고 있다.

그러면 Doeringer & Piore의 내부노동시장을 어떻게 정의하고 있는가?

그들은 내부노동시장이란 “제조업의 공장 또는 사업장과 같이 그 안에서 노동의 가격결정과 배치가 일련의 관리적인 규칙과 절차에 의해서 움직여지는 하나의 관리단위이며, 이것은 가격결정, 배치, 훈련결정이 경제변수에 의해 직접적으로 조절된다는 전통적 경제이론이 적용되는 외부노동시장과는 엄격히 구분된다.”고 정의하고 있다.

그들이 조명하고 있는 가장 중요한 특성중의 하나는 현재의 재직자들에게 주어지는 권리와 특전이라 할 수 있는데, 비임직문에 속해있는 일자리에 대한 배타적 권리와 고용의 지속성이 대표적인 것으로 볼 수 있다. 이것은 현재의 재직자들을 다른 노동자들로부터 위협을 받을 수 있

는 직접적인 경쟁에서 보호하기 때문에 혹은 내부노동시장을 산업적 봉건주의 또는 노동시장의 다층화라고 일컫기도 한다. 위의 정의는 한 업체 또는 기업내부에 존재하는 내부노동시장에 가장 잘 적용된다고 볼 수 있다. 그들이 염두에 두었던 것은 제조업체의 생산라인에 따라 비숙련공, 반숙련공 등 또는 생산직, 조장, 반장, 기사 등의 직무의 서열화가 이루어져있는 블루칼라 노동자들이지만, 사무직, 사원, 대리, 과장 등등의 직무의 서열화가 이루어져 있는 화이트칼라 노동자들에게도 똑같은 논리가 적용된다고 볼 수 있다. 이것은 대기업의 관리자의 경우에 수습 사원에서부터 사원, 대리, ..., 부장, 전무, 사장에 이르기까지의 승진경로가 명확히 확정되어 있다는 사실로도 알 수 있다. 이런 기업에서는 대리 이상의 직무에 빈자리가 생기면 외부시장에서 충원하는 것이 아니라 기업내 바로 아래 서열의 종업원 중에서 충원한다. 따라서 상위 직무에서 결원이 생기면 그에 대한 충원이 기업내 종업원 가운데서 이루어지고 외부시장으로부터의 충원은 최하위 서열에 한정하는 것이다.

이들 기업의 내부노동시장외에도 기술자와 전문직 노동시장도 또한 내부노동시장으로 간주할 수 있는데, 그 이유는 이 시장들도 규칙과 관례에 따라 움직이기 때문이다. 전문가나 기술자 시장이나 다른 노동시장들이 내부노동시장인지 아닌지의 여부는 그 시장의 구조가 분석상의 목적상 얼마나 유용한가 아닌가에 달려있다. Doeringer & Piore는 규칙과 절차가 매우 경직되어 있다면 내부노동시장이론을 통한 분석은 매우 유의한 틀이라고 주장하면서도, 제도적 세부항목에만 집착하는 것은 오히려 저변에 흐르는 경제적 힘의 운용을 흐리게 하는 위험성이 있다고 경계하고 있다.

3.2. 내부노동시장의 형성요인

Doeringer & Piore는 내부노동시장의 형성요인을 숙련의 특수성(skill specificity), 현장훈련(on-the-job training), 관습(customary law) 등 세 가지로 구분하고 있다. 고용주는 자기 기업이 갖고 있는 특수한 기술과 현장훈련의 중요성 때문에 노동이동이 적고 내부적으로 승진이 이루어지는 내부노동시장을 개발하고자하는 강한 유인을 갖게 된다. 노동자들도 마찬가지로 직무의 안정성과 승진가능성을 갖는 기업내에서 장기간 근무함으로써 이득을 얻게 되기 때문에 내부노동시장을 선호하게 된다. 노동조합의 입장에서도 선임권(seniority)을 인정받음으로써 노동자들이 조합에 대한 애착을 얻을 수 있다는 점에서 내부노동시장을 반대할 이유가 없다. 이와 같이 기업조직내 대부분의 구성원들이 내부노동시장의 형성에 동의할 수 있는 것이다. 이 요인들의 영향은 전통적인 신고전학파의 추론과정으로부터 도출할 수 있는 결과와 동일함을 아래의 논의를 통하여 알 수 있다.

3.2.1. 숙련의 특수성

숙련의 특수성을 논할 때는 기업특수적 기술이 일반적 또는 이전가능한 기술에 비하여 중요하다는 것을 의미한다. 기업특수적 기술과 일반적 기술에 대한 구분은 Becker(1962, 1975)에 의하여 확립되었는데, 그 요체는 누가 훈련비용을 부담하느냐에 의해 결정된다.

기업특수적 기술은 특정기업에만 필요한 기술의 특수한 기능을 말한다. 기업특수적 기술은, 어떤 의미에서는, 처음부터 존재하는 것이 아니라 작업과정에서 생성되는 경우가 많다고 할 수 있다. Williamson(1975)은 숙련의 특수성은 노동자와 기술의 상호작용에 의하여 만들어진다고 보고 있다. 직무 자체는 일반적 기술만 있어도 충분히 수행할 수 있도록 고안되었다하더라도, 실제의 작업과정에서 그 기업 또는 그 작업장에만 맞는 형태로 끊임없는 적용이 일어나고, 그 결과 고도의 직무의 특이성이 개발된다. 보다 구체적으로 예를 들면, 어떤 기계는 어떤 상태에서 고장이 난다든지, 어떤 소리나 냄새가 날 때 문제가 있다든지 등의 기술의 특수성은 오직 이 작업과정에 관여했던 노동자만이 효율적으로 작업을 수행할 수 있고, 다른 노동자에게 그의 지식을 전달할 수 있게된다.

어떤 기업에서는 그 기업의 환경에 맞는 수많은 특수한 숙련생산직과 반숙련생산직이 존재한다. 이런 경우 빈자리가 생길 때 그 자리는 외부노동시장에서 충원되기보다는 기업내의 선임권을 기초로 하여 자체내에서 승진 보충되는 것이 일반적이다.

기업이 이러한 특수적인 기술을 유지하기 위해서는 기업내부의 노동력을 특별히 유지할 필요가 있다. 왜냐하면 이러한 특수기능에 대한 훈련비용은 일반적으로 고용주가 부담하는 준고정비용(quasi-fixed cost)의 성격을 지니게 되어 특수한 기술을 가진 노동자의 이직은 고용주에게 그만큼 손실을 가져다주기 때문이다.

한편 노동자도 자신의 기술이 특정 기업에서만 유용하고, 똑같은 직종이 어디에나 존재하는 것이 아니며 또한 다른 기업들도 마찬가지로 기업내부에서 승진하는 것을 더 선호하기 때문에 다른 기업으로 이직하기가 쉽지 않다는 것을 알고 있다. 또한 이동을 하면 오히려 불이익을 받을 가능성이 높다. 즉 한 기업에서 어느 정도의 직무 승진단계를 오르다가 수요변화에 의하여 실직상태가 된 노동자는 다른 기업으로 똑같은 기술수준과 보수를 얻어서 수평 이동하는 것이 어려울 뿐 아니라, 근무기간동안 쌓아 놓았던 금전적·비금전적 이득을 상실할 우려가 있기 때문에 노동자들은 현재의 직무에 애착을 보이고, 가급적이면 직장을 바꾸려하지 않는다.

3.2.2. 현장훈련

현장훈련은 내부노동시장을 발전시키는 두 번째의 결정적인 요인이다. Doeringer & Piore는 블루 칼라 노동자들의 기술의 대부분은 생산현장에서 습득된다고 주장하고 있다. 이러한 주장은 화이트 칼라 노동자들에게도 어느 정도 적용된다고 할 수 있는데, 이 경우에는 일정 수준이상의

정식 교육이 보다 더 중요한 선행조건으로 간주된다. 현장훈련은 숙련의 특수성과 매우 밀접한 관계를 가지고 있는데, 그 이유는 어느 특정 시점에서 볼 때 어떤 특정기술은 그 작업을 수행하고 있는 극소수의 사람사이에서만 전수가 이루어질 수 있기 때문이다. 따라서 원칙적으로 정규 훈련 기구를 통하여 획득할 수 있는 규모의 경제는 가능하지 않고, 비공식적인 현장훈련이 오히려 비용면에서도 효과적이라 할 수 있다. 더욱이 직무의 특이성이 높으면 높을수록 정식 훈련교육을 통하여 그 직무에 필요한 적절한 지식은 이전되기 어렵다.

3.2.3. 관습

작업장에서의 관습이란 선례에 의존하는 바가 크며 비성문화된 어떤 관습이나 규정의 세계를 말한다. 이러한 비성문화된 규정이 결근, 규칙 위반 등에 대한 징계, 직무의 배치, 노동시간, 노동에 대한 보수 등 노동관계의 각종 사항을 규율하게 된다. 제도적 관점에서 보면, 관습은 일반적으로 어느 사회적 조직의 자연적인 일부분으로 간주되고 있다. 개인들과 그룹들이 장기간에 걸쳐 상호작용이 이루어지는 상황에서는 위와 같은 각종의 상호작용을 규율하는 관습이 발전하게 된다. 작업장이라고 해서 예외가 될 수 없다. 순수하게 경제적 목적을 추구하기 위하여 만들어지고 유지되는 경제적 기관이라 하더라도, 이 조직 또한 사회적 유기체이기도 하다. 관습이 어떻게 만들어지는가에 대하여 “이것이다.”라고 꼭 집어서 말하기는 쉽지 않다. 어느 정도는 과거 행위의 유지라고 할 수 있다. 그러나 관습이라해서 과거에 발생했던 모든 것을 보존하지도 않고 경직적이지도 않다. 오히려 관습의 발전은 진화론적 과정을 거치면서 이루어진다. 그럼에도 불구하고 선례는 ‘과거에는 이렇게 하였는데’하는 공평성 차원에서 매우 중요한 역할을 한다. 만일 한 노동자가 과거에 어떠한 방식으로 대우를 받았다면, 공평성은 그 노동자나 다른 노동자도 현재에도 같은 대우를 해줘야 함을 의미하며, 그렇지 않을 경우 노동자들이 요구할 수 있는 근거를 준다.

Doeringer & Piore는 숙련의 특수성, 현장훈련, 관습을 내부노동시장을 형성시키는 세 가지 결정적인 요인으로 간주하면서도, 이 세 요인이 몇 개의 다른 요인과 함께 운용된다고 주장한다. 이러한 관점은 Kerr등 다른 내부노동시장론을 주장하는 학자들과 다른 점이다. 예를 들면, Kerr는 내부노동시장이 어떻게 경쟁을 제한시키는가에 대하여 보다 큰 중점을 두고있는 반면, Doeringer & Piore는 효율성의 관점에서 볼 때 내부노동시장은 노동자와 경영진 양자 모두에게 이득을 준다고 보고 있다. 노동자에게의 이점은 직업의 안정성, 승진기회, 내부노동시장이 제공하는 공평성과 정당한 절차로부터 발생하는 여러 가지 편익을 들 수 있다. 반면 기업에게는 노동의 이동(labor turnover)의 감소와 채용과 훈련에서의 효율성이 이점으로 작용한다.

노동의 이동이 발생할 경우 비용이 발생한다는 견해는 오래 전부터 신고전학파의 경제학자들에 의해서도 인지되어 왔다. 이에 대한 선구적인 역할을 한 학자는 Oi(1962)인데, 노동은 가변요

소적인 요소뿐만 아니라, 노동비용의 일부는 고정되어 있다는 근거아래에서 준고정요소의 성격이 매우 강하다고 주장했고, 이에 대하여 대부분의 학자들은 동의하고 있다. 준고정요소의 의미는 미시경제학에서 다루는 고정요소의 특성과 유사하다는 것이다. 즉 기업이 단기에 있어서 손실을 보더라도 가변비용을 회수할 수 있다면 유휴시설이 발생하더라도 생산활동을 계속하듯이, 고용도 마찬가지로 불경기에는 어느 정도의 유휴노동력을 보유하는 이유는 그렇지 않을 경우 새로운 노동자를 채용하고 훈련을 시키는데 드는 비용을 피하기 위해서이다. 제도학과 경제학자들은 실제로 이러한 분석에 숙련의 특수성이 훈련비용을 더욱 크게 한다는 사실을 다시 한번 환기시킨 것 이외에는 새로운 것을 가미하지 않았다. 게다가 Doeringer & Piore는 모집, 선별과 훈련에서 내부노동시장이 가지는 기술적 효율성을 강조하고 있다. 이 효율성의 이득은 경영진이 현재 고용하고 있는 노동력에 대한 정보를 얼마나 많이 가지고 있는가에 달려 있는데, 노동자들의 능력, 기술 수준과 개인적 특성 등은 그들의 노동시장에서의 경력을 통해서만 알 수 있는 것이다. 따라서 훈련대상자나 승진대상자를 선별할 때, 그 동안 축적된 정보도 없는 기업 외부의 노동자보다는 현재 재직자중 어느 노동자가 적임자인지 아닌지 그리고 앞으로 얼마동안 그 기업에서 근무를 할지 아닌지에 대해서 비용을 별로 들이지 않고 경영진은 알 수 있는 것이다.

3.3. 내부 노동시장내에서의 배분 절차

행정적 절차와 규칙의 영향은 내부 노동시장내에서의 배분 절차, 예를 들면 노동자들을 어떻게 배치하는가를 관찰함으로써 가장 잘 이해할 수 있다. 내부노동시장이 어떻게 기능하는가를 묘사하는 것을 떠나서, 배분 절차에 대한 논의는 노동력에 유익한 배치와 효율성에 도움이 되는 배치사이의 긴장이 잘 조명된다. 이와 관련된 요인들, 즉 개방도와 이동패턴에 대한 논의부터 시작해보자.

내부노동시장의 개방도는 외부시장으로부터 채용하는 것에 비하여 기업내에서 충원되는 일자리의 비율에 의해 결정된다. 폐쇄된 내부노동시장에서는 외부채용은 직급이 아주 낮은 입직문에 해당되는 일자리에만 한정되고, 다른 모든 자리는 수평이동 또는 승진 등을 통하여 내부적으로 채워진다. 상위 직급과 기술직으로의 승진은 그 일자리가 요구하는 경력과 기술의 습득에 의해 결정된다. 따라서 현장훈련은 폐쇄된 내부노동시장에서의 인력배치에 매우 중요한 요인으로 작용한다.

이와는 반대로 개방된 내부노동시장에서는 모든 포지션이 외부 용모자에 의해 채워지거나, 최소한 외부 용모자에게 기회가 주어진다. 이 경우에 해당되는 일자리들은 모두 입직문 수준에 있게되며, 채용에 필요한 기술은 일반적 성격이 강하며, 현장훈련은 중요한 요구사항이 되지 않

는다. 폐쇄된 내부노동시장이 현재의 재직자들을 외부노동시장의 압력으로부터 보호해주는 역할을 하는 반면, 개방된 내부노동시장에서는 경쟁의 힘이 매우 큰 역할을 하게된다. 개방된 내부노동시장이란 용어자체가 맞지 않는다는 견해가 있는데, 외부노동시장에서 경쟁력을 갖추기 위해서는 모든 일자리의 임금은 경쟁적 수준에 달해 있어야 하기 때문에 개별 기업의 임금수준의 결정과 그 기업의 관례나 규칙이 적용될 여지가 없다는 것이 그 이유이다. 이에 대해 Doeringer & Piore는 내부노동시장의 결정적 특색과 일치한다는 관점에서 이 주장을 단호히 부정하고 있는데, 그 이유는 임금 결정과정과 일자리 배치 과정 등 기업이 통제하고 있는 것들이 아직도 많이 존재하고 있다는 것이다. 현재의 재직자와 외부노동자사이에는 명백한 구분이 있는데, 일자리가 희귀한 경우에는 그 구분이 더욱 중요해진다. 규칙과 관례가 경직성을 강요하는 한, 내부노동시장 구조는 비록 그것이 개방형일지라도 유용한 것이 된다.

그러나 어떤 경우에 있어서도 개방적이거나 폐쇄적이거나 실질적으로 그렇게 중요하지 않다. 대부분의 내부노동시장은 실제로 양극단 사이의 어느 지점에 위치한다. 개방도의 크기는 한 기업내에서도 직종별 그리고 경영단위에 따라 변한다. 이 차이가 간혹 크게 나타나기 때문에 단일 기업 내부노동시장에 대한 개념은 별 의미가 없다. 오히려 한 기업은 많은 수의 별개의 내부시장을 가지고 있으며, 각자 자신의 규칙과 관례의 제약을 받는다. 비숙련공과 반숙련공의 블루칼라 노동자들은 하나의 내부시장을 가지고 있고, 장사꾼은 다른 시장, 관리직은 또 다른 시장 등을 형성하고 있을지도 모른다.

배분절차에 미치는 요인으로 내부노동시장내에서의 이동패턴을 들 수 있는데, 이것도 규칙과 관례가 비입직수준의 직무에서 배치를 지배한다. 이동 클러스터(mobility cluster)란 용어가 유익하게 사용되는데, 일반적으로 어떤 클러스터안에 있는 직무들은 이동성이 매우 높은 반면, 클러스터간의 이동은 많은 제약을 받는 경향이 있다. 한 이동 클러스터내에 있는 직무들은 그들이 요구하는 기술수준이나 경력 등이 비슷한 수준으로 구성되어 있다고 볼 수 있다. 이동패턴은 또한 내부이동 기준에 관한 규칙에 의해 관리되는데, 일자리를 배치하는데 있어서 개인의 장점이나 경력서열 등에 높은 가중치가 주어진다. 효율적인 측면을 우선하면 개인의 장점, 즉 생산성을 우대하는 현상이 나타나겠지만, 관습이 중요시되는 경우라면 선임권에 높은 평점이 주어질 수 있다. 개방도와 이동패턴에 의하여 명시된 것과 같이, 내부 배분구조는 그 형태가 많이 다를 수가 있다. 그 형태가 정확하게 무엇인지는 시간과 장소에 따라 달라질 것이다. 그러나 가장 중요한 점은 규칙과 관례가 배분을 결정한다는 것이다. 내부노동시장 구조의 중심 원리는 한 기업내의 노동력과 기술적 효율성에 의하여 평가되는 고용조건에 대한 부분적으로 상충되는 목표에 대하여 해결책을 제시하는 것으로 가장 잘 이해될 수 있다.

효율적인 측면에서 볼 때 한정된 입직문과 같은 그 자체로는 별 의미가 없는 하나의 특징을 보자. 몇몇 지명된 일자리들을 제외하고 외부 노동자들을 채용할 수 없다는 것은 최적 수준의

고용과 가장 효율적인 배분을 달성할 수 있는 경영자의 능력을 확실히 제한한다. 추가적으로 현재의 종업원을 외부 경쟁으로부터 격리시키는 것은 역유인효과를 낳기 쉽다. 이에 대한 내부노동시장의 대답은 이러한 현상은 종업원들이 가치를 부여하는 고용안정에 기여한다는 맥락으로 보아야한다는 것이다. 그러나 신고전학과 경제학자들에게 이 대답은 만족스러운 것이 못된다. 그들은 어느 입직 수준까지 채용을 제한하는 것은 최선의 선택이 아니라고 주장한다. 즉, 보다 큰 고용안정을 달성하기 위하여 정적인 배분적 효율성과 타협해야 하는 것은 회생이 너무 크다고 보고 있다. 이에 대하여 제도학파는 정적인 배분적 효율성은 매우 좁은 견해의 소산이며, 보다 중요한 고려는 기술 개발에 도움이 되는 일련의 협약이라고 반박하고 있다. 여기서 일련의 협약이라 함은 피훈련자가 훈련자를 대체시킬 것이라는 걱정 없이 기꺼이 지식을 전수시키려는 의지, 기술 습득의 유인, 최대한도의 현장훈련을 허용하는 내부 이동구조 등을 의미한다. 또한 어떠한 경우에는 목적간의 상충 자체도 존재하지 않는다. 예를 들면, 기술개발에 대한 필요성은 상위직급을 원하는 종업원들이 하위직급에 있는 동안 필요한 기술과 경험을 습득했다는 것을 확인시켜주기 위하여 이동패턴에 중요한 영향을 주어야한다. 이것으로부터 유래하는 이동패턴은 자아개발과 승진에 대한 노동자의 포부와 양립할 수 있는 것이다. 그러나 노동자들은 경영진의 일시적 기분에 좌우되지 않고 선발과정보다 확실한 연공에 기초한 승진제도(seniority-based)를 공적에 기초한 승진제도(merit-based)보다 선호할지 모른다.

지금까지의 분석은 내부노동시장은 많은 특성을 가지고 있다는 것을 지적하고 있다. 즉 고도의 고용안정, 동일 기업에 오랫동안 머물고 싶어하는 노동자들의 바람, 외부경쟁의 제한과 내부 승진원칙, 기업 특수적 인적자본과 현장훈련의 중요성, 관습에 의해 상당히 많은 영향을 받아 형성된 규칙과 관례에 따른 배분과정과 임금결정 등이 경쟁시장과는 명확히 구별되는 특성들이다. 그러나 이 특성들 중 직접적으로 관찰되지 않기 때문에 내부노동시장의 중요성을 밝히고 확인시키기 위하여 관찰 가능한 몇 개의 특별한 특성에 초점을 맞추는 경향이 있다. 예를 들면, 노동의 이동성에 관한 연구에서 보면 높은 비율의 노동자들이 오랫동안 현직에 있었다는 것을 밝혀내고, 앞으로도 계속 현재의 일자리에 머물 것이라고 예상하고 있다. 이것에 기초하여 많은 사람들은 어느 사회이든 노동력의 약 ⅓는 내부노동시장에 속해있는 것으로 받아들여려는 경향이 있다. 그러나 이렇게 관찰할 수 있는 요인에만 초점을 맞추므로써 긴 근속연수 자체 하나만 봄으로써 노동시장이 어떻게 운용되는가에 대한 직접적인 영향이라는 막연한 생각을 함으로써 어느 정도 오도하는 결과를 낳을 수 있는 위험성이 있는데, 이것은 확실히 잘못된 것이다. Doeringer & Piore에 의하면, 결정적인 특징은 (i) 규칙과 관례는 시장 행태에 대한 함의로써 경직성을 보여주는 것이며, (ii) 관습은 이들 규칙과 관례를 형성시키는 아주 중요한 작용을 한다는 것이라고 주장하고 있다.

3.4. 내부노동시장에서의 임금구조

Doeringer & Piore의 분석 중 제도학파의 향기를 가장 많이 풍기는 부분은 내부노동시장에서의 임금구조에 대한 논의에서 찾아 볼 수 있다. 분석은 내부임금구조에 영향을 주는 외부시장으로부터 발산하는 경쟁의 힘, 기업에게 내부적인 요인들, 사회적 제도적 제약 등 세 가지 주요 요인들을 중심으로 이루어지고 있다. 경쟁의 힘에 관해서 Dunlop과는 달리 Doeringer & Piore는 이것이 어떤 특정한 채널을 통하여 작용한다는 것을 제시하고 있지 않다. Doeringer & Piore의 분석에는 이미 경쟁적 영향은 이미 많이 배어있다. 그렇다고 이것이 곧 내부임금구조를 결정짓는 힘이라는 것을 의미하지는 않는다. 오히려 이것이 내부임금구조에 제약조건으로 작용하고 있는 것은 아닌지에 대한 의심을 하고 있다. 이러한 결론에 이르게 하는 분석은 바로 신고전학파적이라 하겠다. 경쟁 이론은 노동자는 그가 다른 곳에서 받을 수 있는 것만큼은 보상을 받아야한다는 예측을 한다. 그러나 기업 특수적 기술을 획득함으로써, 이 제약에 대한 구속력은 거의 사라진다. 이전이 불가능한 기업 특수적 기술은 노동자의 대안을 임금수준이 매우 낮은 다른 곳의 입직 수준으로 한정시킨다. 다시 말하면, 기술의 특수성은 내부노동시장에서의 한 노동자의 임금과 그의 다른 대안, 즉 시장임금사이에 썩기를 막아 넣는다. 이것은 내부승진을 통하여 채워진 직무의 임금은 외부노동시장 경쟁의 직접적인 영향으로부터 차단된다는 것을 의미한다. 대신 경쟁의 힘은 입직 수준의 직무와 한 기업내에서의 전체 고용기간동안 한 노동자가 보유했던 일련의 직무에서 작용한다. 이것은 어느 한 직무의 임금을 미결정된 상태로 남겨 놓지만, 한 개인의 한 기업에서의 고용기간동안의 기대소득은 다른 기업에서의 그것과는 경쟁적이어야 하는 전제조건은 항상 뒤따른다.

다음 내부 요인이 임금구조에 어떻게 영향을 미치는가는 내부노동시장이 어떻게 운용되는가와 깊은 관련이 묶여있다. 내부노동시장에서 노동의 배분은 일련의 행정적 규칙과 전례에 의하여 결정된다. 이것은 경영규칙에 의하여 어느 노동자는 무슨 일을 해야한다고 지시함을 의미할 수 있다. 그러나 이와 같이 노동배분에서의 직접적인 명령체계는 내부노동시장을 운용하는 광의의 목적에 유해한 결과를 초래한다. 하나의 대안은 자발적인 내부 배분 시스템을 생각해 볼 수 있는데, 행정 규칙과 전례가 이미 결정해 놓은 임금구조의 제약하에 내부시장이 노동을 배분하도록 놓아두는 것도 하나의 예가 된다. 이것은 사실 사회주의 국가의 계획경제와 비슷한 시스템이라고 할 수 있다. 즉 중앙의 계획자가 어떤 상품의 생산량과 가격을 사전에 정해주고 소비자들에게 그들이 원하는대로 선택하게 하는 것과 매우 유사하다고 할 수 있는데, 이것이 제대로 작동할 수 있는 유일한 길은 미리 정해 놓은 가격이 시장에서 수요와 공급을 일치시키는 균형가격과 똑 같을 때이다. 마찬가지로, 내부노동시장을 통한 자발적 배분은 모든 일자리가 초과수요 없이 채워지는 “딱 맞는” 임금구조를 가질 때에만 가능하다. 이것은 확실히 내부 임금구조에

제약을 가하는 것이 된다. 모든 직무에 대한 임금은 그 직무를 수행할 노동자의 다른 일자리가 제공하는 임금수준만큼은 높아야하며, 초과공급이 없을 만큼 낮아야한다.

세 번째 영향을 미치는 주요 요인은 임금구조에 대한 사회적 제도적 제약들과 관련이 있다. 대부분의 제도학과 분석가들과 같이 Doeringer & Piore는 이것을 강조하고 있다. 상당 기간에 걸쳐서 내려온 어떤 임금이나 임금구조는 관습이라는 힘을 가지는 경향이 있으며, 여기에서의 이탈은 불공정 또는 불공평하다는 견해를 가지는 경향도 있다. 그러나 이것이 변화를 불가능하게 한다는 의미는 아니지만, 임금구조에 경직성을 주고 있다고 할 수 있다. 정적인 세계라면 이 영향은 이치에 맞지도 않는 것이다. 어떤 직무에 대한 경쟁적 임금은 공정하고 공평한 것으로 간주되기 때문이다. 그러나 환경이 끊임없이 변하는 근대산업경제에서 경직성은 간혹 경제적 현실과 상충되는 경우가 있다. 그러나 관습과 습관이 경제적 효율성에 항상 유해한 것은 아니다. 승진제도에 있는 노동자들은 승진을 통하여 이득을 볼 수 있는 임금에 대한 기대를 가지고 있다. 만일 기술의 발전이나 수요가 상위직급의 필요성이 약화된다면 임금구조에서 직급의 단계를 줄이는 것이 꼭 효율적이 아닐지도 모른다. 그렇게 하는 것은 노동자들의 합리적인 기대에 좌절을 심어주고, 동시에 심사숙고해야 할 종업원의 사기와 노동의 강도에도 역효과를 줄 것이 틀림없기 때문이다. 제도적 분석의 정신에서 볼 때 관습과 습관이 만들어낸 안정성의 편익과 경직성이라는 비용에 대하여 초점이 맞춰져야 할 것이다.

3.5. 내부노동시장에서의 조정과정

위의 논의에서 본 바와 같이 내부 임금구조는 세 가지 제약요인이 모두 고려된 고도로 제도화된 과정의 결과이다. 이 제도적 과정이 무엇인가는 문제가 되는 시간과 장소에 의존하며, 그것이 무엇이든 경쟁시장의 힘이 임금을 설정하는 것을 통한 제도적 형태가 아니다. 우선 우리가 미결정 주장을 받아들인다면, 그것은 시장이 할 수 없는 것을 하는 것이다. 둘째, 그 과정은 내부구조 자체에 많은 가중치를 부여하는 것이다. 몇몇 그룹의 임금들은 시장 임금수준과 맞지 않을 수 있으나, 내부노동시장을 운영하고 있는 기업은 일자리의 배분 변경과 현장훈련을 통한 내부공급을 끌어옴으로써 일시적인 노동력 부족현상을 극복할 수 있다. 그러나 내부구조자체가 잘못되어 있는 경우에는 그것을 정정하기가 쉽지 않다. 내부노동시장을 운영하는 기업에 주도하는 경제에서 위의 경우의 반대인 초과공급현상은 단순히 명목임금조정을 통하여 해소되지 않는다. 대신에 노동력을 모집하기가 쉽다는 것을 알아낸 기업은 모집노력의 축소, 보다 집중적인 스크린, 보다 까다로운 채용기준, 초과근로시간의 축소, 현장훈련의 축소 등의 수단을 사용할 것이다. 따라서 최소한 단기에 있어서 현존하는 임금구조는 내부제약과 사회적 제약에 의해서 변함

이 없게 된다. 그러면 장기 조정은 어떻게 이루어지는가? 제도학과 경제학자들은 보통 사회의 힘이 매우 중요한 역할을 한다는 역사적 분석에 의존한다. 이러한 견해는 관습과 같은 요인이 임금에 독립적인 영향을 미칠 수 있다는 그림을 볼 수 있게 한다.

제도학파의 노동시장조정에 대한 비판은 다음과 같다. 첫째, 임금조정에 관한 제도학파이론은 기업의 행동으로부터 시장전체까지 합침으로써 도출된다. 여기에 하나의 의문점이 나타나는데, 시장이 과연 개별기업의 행동을 단순히 종합함으로써 이해될 수 있겠느냐는 것이다. 둘째, 제도학파의 분석에 도대체 새로운 것이 있느냐에 대한 의문점이다. 노동시장에서의 장기조정은 매우 긴 시간을 요한다는 것은 대부분의 경제학자들에 의하여 쉽게 받아들여지고 있다. 그래도 여전히 의문이 남는 부분은 사회적 힘이 장기의 결과를 결정한다는 가능성에 대한 반론은, Hicks(1974)가 언급한 바와 같이, 관습의 힘을 얻어낸 차이는 사전에 시장의 압력에 의하여 초래된 것과 같다는 것이다. 여기에서 Hicks는 관습은 중요하다는 것을 인정하고 있지만, 관습 자체가 중요한 동력인지에 대해서는 여전히 의문을 나타내고 있다.

IV. 거래비용과 내부노동시장

4.1. 거래비용의 개념

Coase(1937)는 그의 선구적인 논문 “기업의 본질”에서 시장경제의 요체는 가격기구가 생산요소를 배분한다고 지적하였다. 왈라스의 경매모형과는 달리, 어떠한 조정자도 필요하지 않고 시장기구자체가 스스로 해결한다는 것이다. 그러나 한 기업내에서는 가격체계가 자원을 배분하는 것이 아니라 기업가가 자원을 배분한다고 주장하고 있다. 이러한 견해는 Adam Smith의 “보이지 않는 손”이 Chandler의 “보이는 손”으로 대체된다는 것을 의미한다. 이러한 사고의 전환은 Coase로 하여금 기업이 시장과 다른 특이점은 자원배분체계로서의 가격기구가 기업가의 지시로 대체된다는 것을 제시할 수 있도록 하는 계기를 제공했다고 할 수 있다. 여기에 하나의 중요한 의문점이 발생하는데, 그것은 ‘왜 어떤 경우에는 조정기능으로서 가격기구가 작동하고, 다른 경우에는 기업가의 지시가 작동하는가?’이다. 이 물음에 대한 Coase의 대답은 가격기구를 사용하는데도 분명히 비용이 들며, 기업이라는 기구가 존재한다는 것은 이 비용을 절약하는 수단으로 봐야한다는 것이다.

Coase는 여러 형태의 거래비용 중에서 특히 세 가지 유형이 중요하다고 보고 있다. 첫째는

적절한 가격이 얼마인지를 알아내는데 드는 비용, 즉 탐색비용이다. 이 유형의 비용이 핵심적 역할을 하는 곳은 직장탐색이론에서이지만, 우리의 논제인 내부노동시장과는 직접적인 관계가 없다. 반면 나머지 두 유형의 비용들, 즉 일련의 상호의존적 교환을 도출하는데 발생하는 비용(협상비용)과 불확실성의 조건아래서 장기계약을 체결했을 때 발생 가능한 여러 난점들을 해결하는데 드는 비용(계약이행 및 집행비용)은 내부노동시장과 매우 큰 관계가 있다.

고도의 특화가 이루어질 수 있도록 대부분의 상품생산을 조직화하는 것은 기술적으로 효율적이라는 것은 쉽게 받아들일 수 있다. 이것이 생산과 비용에 관한 신고전학파의 중심적인 논지이다. 그러나 이러한 효율성을 달성하기 위하여 기업이라는 조직 또는 기구가 꼭 필요한 것이 아니다. 이것은 모든 교환이 발생하는 과정에서 각각 개별적인 계약체결을 완결시키고 생산요소들 간의 협동을 통해서도 얼마든지 달성할 수 있는 것이다. 예를 들면, 어떤 한 상품의 생산을 위하여 한 노동자가 다른 노동자가 가지고 있는 요소들을 구입하여 자신의 것과 결합한 후 다른 노동자에게 판매하는 과정의 반복을 통해서도 그 상품의 생산에 있어서 기술적으로 효율성을 이룰 수 있다. 자본 또는 자본재가 어떤 상품을 생산하는데 필요불가결한 요소이지만, 자본의 등장이 위의 논거에 어떠한 변화도 주지 못한다. 왜냐하면 각각의 노동자가 기계나 장비를 보유하고 있거나, 또는 독립적인 자본가에 의해 소유되고 있다하더라도 계약을 통해 생산에 투입될 수 있기 때문이다. 기업이라는 하나의 기구가 존재하지 않는다면, 각각의 생산요소는 그 요소와의 협동관계에 있는 요소와 개별적으로 누가 구입하고, 누가 파는가에 대한 계약을 체결하면 될 것이다. 극단적인 경우 각각의 생산요소가 다른 모든 생산요소사이에 협동관계가 존재한다면, $n(n-1)/2$ 번의 쌍방계약이 필요하게 된다. Coase의 관점은 이러한 협약을 위한 거래비용이 매우 클 것이라는 것이다. 이러한 관점에서 볼 때, 계약의 중심 축에 있는 기업은 거래비용의 차원에서 보다 효율적인 장치라 할 수 있다. 왜냐하면, 그 기업은 계약건수에 있어서도 n 개의 생산요소 소유자와 개별적인 계약만 하면 되고 (즉 n 번의 계약), 각 생산요소를 효율이 가장 높은 곳에 배치하면 되기 때문이다.

다음의 질문은 '기업과 노동자들은 정확하게 어떠한 유형의 계약을 맺는가?'이다. Coase가 언급한 두 번째 비용, 즉 계약을 체결하는데 드는 비용은 이 논제에 대한 답을 줄 수 있는 하나의 수단이 될 정도로 매우 관계가 깊다고 할 수 있다. 이 비용만을 고려하더라도 노동자와 기업간의 관계가 어떤 종류의 구조가 되어야 한다고 강요할 만큼 중요한 이유가 되기 때문이다. 노동자들을 하루단위로 고용하는 기업에서의 노동교환은 존재하지만, 이것이 가장 보편적인 협약형태가 아니다. 매일 새로운 집단의 노동자들을 고용하는 것이 기업에게는 오히려 비용이 많이 들어 부담이 더 커진다는 것을 상상하기는 쉬운 일이기 때문이다. 오히려 기업은 매일 매일의 교섭과 협상에 드는 비용을 피하기 위하여 노동자들에게 일정기간 계속해서 고용될 것이라는 것을 인지시키면서 그들을 채용하는 것을 선호한다. 그렇게 하는 이유는 특히 숙련의 특수성을 이

논제에 가미시킬 때 더욱 더 명확해 질 것이다. 일거리가 비록 아주 사소한 특수성을 요한다하더라도 매일 매일 다른 노동자를 고용하는 것이 매우 비효율적이라는 것에 대해서는 재론의 여지가 없을 것이다.

매일 매일 계속적으로 새로운 협약을 체결해야한다는 비효율에서 벗어난 기업이 직면하는 새로운 난점은 미래가 불확실한 상태에서 장기계약을 체결하는 것이다. 원칙적으로 말하면, 가장 바람직한 계약은 모든 가능한 상황아래에서 취할 수 있는 조치들을 망라한 완전무결한 것이어야 할 것이다. 그러한 현실적으로 그와 같은 계약은 불가능하다. 전형적인 고용계약들은 수행해야 할 업무의 성격, 노동시간 등 매우 일반적인 방법으로 고용조건을 명시하지만, 노동자가 다루어야 할 기계가 무엇인지, 무엇을 생산해야 하는지에 대해서는 명시하지 않는 것이 보통이다. 이러한 형태의 계약은 유연성의 측면에서 볼 때 많은 이점을 내포하게된다. 노동자들은 어느 정도 경영진의 재량을 인정하여 수요가 많은 부품이나 상품의 생산라인으로 그들을 전환시킨다해도 이를 기꺼이 용납함으로써 기업은 인력사용에서 유연성을 얻을 수 있고 효율을 높일 수 있기 때문이다.

여기까지가 Coase가 취했던 주장이다. 이러한 형태의 고용계약에 대하여 스스로 만족하면서, 그는 '한 기업 안에서의 자원은 기업가에 의하여 지시를 받는다'는 소기의 결과를 얻는다. 그러나 거래비용에 관한 이야기는 여기가 끝이 아니다. 아직도 몇 개의 논점에 대한 대답이 남아있기 때문이다. 왜 노동자들은 고용자의 지시를 받아들이는가? 노동자들이 다르게 행동을 하면 해고를 당하기 때문이라는 답은 조금은 단순하게 보인다. 게다가 지시가 이행되는지 아닌지를 알아내기 위하여, 고용자는 그의 피고용인들의 행동을 감시해야한다면, 그것 역시 비용이 드는데, 그 비용이 기업을 형성하도록 한 첫 번째 이유였던 거래비용의 절약분을 능가할지도 모른다. 또한 내부노동시장을 발생시키는 어떤 특별한 생산요소가 존재할 때, 고용자의 지시가 수행되고 있는지의 여부도 하나의 의문점으로 등장한다. 숙련의 특수성이 매우 높고, 그 기술 개발이 현장훈련을 통해서만 이루어질 때, 그 성공여부는 지시에 의해 지식을 이전시키고 배우려는 의지가 결정적인 역할을 한다. 이에 대한 하나의 대안은 노동자들 자신의 발의와 협동에 맡기는 것이다. 그러나 그러한 순종 또는 응낙은 모니터링이 안되며, 그에 따라 해고 위협은 완전히 공허한 것이 아니면 거짓일 수밖에 없다. 따라서 이 문제를 해결하기 위해 추가적으로 필요한 것은 보다 복잡한 유인구조의 구축이라 할 수 있다.

4.2. 거래비용 경제학의 발전

Coase가 거래비용 경제학의 창시자라면, 이것을 더욱 더 발전시킨 사람은 Oliver Williamson

이다. 처음부터 기본적인 주장을 그려보는 것이 보다 유익하다고 보는데, 그의 아이디어의 요체는 내부노동시장은 효율적인 관리구조라는 것이다. 다시 말하면, Doeringer & Piore가 언급한 바와 같이 제도적 메커니즘을 형성하는 규칙과 전례에 의해 기업과 그 기업의 종업원간의 관계가 관리된다는 것이다. 내부노동시장 분석에 대한 Williamson의 기여의 중요성은 그가 내부노동시장구조에 대한 근본적인 설명을 제공해주고 있다는 것이다. 몇몇 학자들은 이 접근 방법을 비제도적이라고 일컫고 있지만, 제도학과 경제학자들은 제도(institutions)는 경제 행태를 이해하는데 중요한 요인이라고 주장하고 있으며, 제도 그 자체를 주어진 것으로 받아들이고 있다. 이 문제에 대한 비제도학과 경제학자들은 보다 의욕적이라 할 수 있는데, 그들은 경제 대리인들간의 관계를 결정하기 위하여 발생할 제도들의 유형을 설명하려고 애쓴다.

Williamson의 분석이 모든 이용 가능한 기회에 기초하고 있으며, 그 기회에 굉장히 큰 중점을 두고 있다는 행태적 가정은 매우 명료하다고 할 수 있다. 그의 업적에 대하여 공정을 기하기 위하여 여기에서도 똑같이 명확히 할 필요가 있다. 첫 번째 가정은 Simon(1961)이 이야기한 합리성의 제약(bounded rationality)인데, 이것은 인간은 합리적이고 싶지만, 인간이 가지고 있는 능력의 한계로 인하여 완벽한 결정을 하는데 많은 제약이 따른다는 것을 의미한다. 이 가정의 중요성은 변화하는 복잡한 환경적 요인을 모두 반영하는 완벽한 계약을 배제시킨다는 데 있다. 이것은 물론 신고전학파의 분석태도와는 상당한 거리가 있다. 두 번째 가정은 인간은 기회주의적 행동(opportunistic behavior)을 취하는 경향이 있다는 것이다. Williamson은 이것을 간소한 지혜를 이용하여 자신의 이익을 추구(self-interest seeking)하는 행위라고 부르고 있다. 이 가정은 신고전학파가 취하고 있는 가정, 즉 “모든 경제주체는 자신의 효용 또는 이윤을 극대화하려 한다.”는 것과 일맥 상통하는 것 같아 보인다. 그러나 양자간에 어떠한 차이가 존재하는지의 여부는 아직도 하나의 논점으로 남아있다. 이 행태에 관한 가정 이외에, Williamson은 이익의 거래는 불확실성하에서 이루어지며, 정보는 비대칭적이라는 것을 가정하고 있다. 이 가정들은 단순히 거래비용에 대한 고려가 흥미롭다는 상황을 정의하는 것이라 할 수 있다. 불확실성이 없는 세계에서는 거래비용 문제의 중요한 특질은 사라지게 된다. 위에서 암시한 바와 같이, 장기계약이 내포하는 문제는 계약이 체결될 당시 예상하지 못했던 상황이 사후적으로 나타났을 경우이다. 이것이 바로 기업이나 노동자 모두가 향후 10년, 20년 동안 미리 정해진 임금률로 계약을 체결함으로써 자신들을 스스로 묶어놓지 않으려는 이유이다. 반대로 향후 10년 후까지 모든 요인을 확실히 알 수 있다면, 10년간의 계약과 하루 단위의 계약사이에는 아무런 차이가 없을 것이다. 다음, Williamson은 비대칭적 정보는 하나의 예외이기보다는 오히려 정상이라고 할 수 있다고 주장하고 있다. 고용관계의 경우 이러한 태도는 아마도 옳은 것이라 할 수 있는데, 신고전학파의 “주인-대리인 모형”에서도 동일한 가정을 채택하고 있다.

Coase가 가격메커니즘을 이용할 때 나타나는 비용에 대하여 몇몇 개의 항목을 제시하는데

만족을 한 반면, Williamson은 거래의 결정적인 특질들을 확인시킴으로써 한 단계 더 발전시켰다고 할 수 있는데, 그 특질들을 보면 (i) 거래의 빈도, (ii) 거래에 제약을 주는 불확실성의 유형과 정도, (iii) 자산의 특수성의 정도(degree of asset specificity)이다. 위의 세 가지가 모두 중요하지만, 논박할 수 있는 함의는 자산의 특수성으로부터 도출된다. 이것이 또한 많은 문헌에서 용인되고 토론되어 온 특질이기도 하다. 우리의 논의와 가장 잘 부합되는 자산의 한 예는 기업 특수적 인적자본이라 할 수 있는데, 이 기업 특수적 인적자본은 내부노동시장과 거래비용분석사이에 가장 강력한 연결고리를 제공해주는 것이라고 해도 과언이 아니다. 일반적인 용어로, 특수성이라 함은 한 자산이 생산적 가치를 잃지 않고 다른 사용자에게 의해 다른 용도로 전환시킬 수 있는 정도를 말한다. 거래가 특정 자산 때문에 지탱될 때, 쌍방 의존 조건이 형성되면서 계약관계가 매우 복잡해지는데 여기에 특수성의 중요성이 있다하겠다.

4.3. 수직결합

수직결합의 한 동기로서 자산의 특수성의 역할은 거래비용이론에서 가장 광범위하게 논의되는 함의중의 하나이다. 고용관계에 관하여 논하기 전에, 수직결합에 대해 간단히 소개하는 것은 앞으로의 전개를 위해서 매우 유익하다고 판단되기 때문이다.

노동서비스의 교환은 다른 서비스의 교환이나 상품교환과는 본질적으로 다르다는 견해를 가진 견해가 적지 않다. 얼마간의 다른 점이 있다는 것은 사실이지만, 어떤 특정 이슈의 특이성을 강조하는 것보다 비교가 가능하다면 이들을 비교하는 것이 보다 바람직하다. 노동의 조직에 대한 연구는 중간재 상품시장 연구사이에는 극명한 다른 점이 있다기보다는 많은 비교대상이 있음이 판명되었다.

거래비용이론의 예측은 자산의 특수성 조건아래에서 기회주의적 행동이 나타나기 때문에 이로 인한 피해를 줄이기 위하여 수직결합이 이루어진다는 것이다. 이 주장을 뒷받침하기 위하여 다음과 같은 경우를 상상해보자. 어느 한 기업에는 필요하지만, 주위의 다른 기업에는 별 도움이 없는 어떤 부품을 공급하기 위해 투자를 집행하려는 어느 한 기업이 있다고 하자. 디자인, 특수장비, 그리고 구매자의 특별 주문에 의해 제작된 양복 등이 자주 인용되는 전형적인 예에 속한다. 장소의 특수성(site specificity) 상황도 역시 이 범주에 속한다고 할 수 있다. 하나의 구매자가 주위에 있지만, 수송비가 엄청나서 다른 지역의 잠재 구매자에게는 경쟁력있는 가격으로 공급할 수 없는 경우를 생각해보자. 이러한 상황임에도 불구하고 투자가 이루어진다면, 그 구매자는 공급자에게 어떤 수익도 허용하지 않을 만큼 구매가격을 낮추려는 유인을 가지게 된다. 즉 그 구매자는 투자와 관련된 준지대를 모두 차지할 것이다. 이에 따라 공급자는 투자를 하지 않

게 되고, 구매자는 어쩔 수없이 그 부품을 자체 생산하게 된다. 결과적으로 시장은 효율적인 판리구조가 되지 못하고, 수직결합이 이루어진다.

Klein 등(1978)은 이러한 현상을 “hold-up”(강탈) 문제라고 이름을 붙였다. 쌍방교환상황에서 한 당사자가 다른 당사자에 의하여 강탈당하기가 십상이다. 그렇지만 위에서 언급된 상황은 반드시 수직결합을 결과하는 것은 아니다. 비록 장기계약이 모든 가능한 상황을 고려하는 계약이 되어야 하는 복잡성을 가지고 있다 하더라도, Coase 또한 쌍방의존문제는 장기계약을 통하여 해결할 수 있다고 주장하였다. 마찬가지로 Aoki(1990)도 일본의 자동차 산업에서 장기계약이 효과적으로 작동하고 있다는 것을 보여주고 있다. Aoki는 본사(원청자)와 수많은 협력회사(하청업자)간의 관계를 준수직결합(quasi-vertical integration)이라고 묘사하고 있다. 그러나 위의 연구들은 모두 자산의 특수성에 의하여 야기된 쌍방의존성은 문제점으로 남는다는 것에 대해서 동의하고 있다.

내부노동시장구조에서의 쌍방의존성의 논의의 적절성은 자산의 특수성과 같이 기술의 특수성이 쌍방독점상황을 만들어내며, 보다 일반적으로는 소수교섭문제를 야기시킨다. 기업은 현재의 종업원에 의해 강탈당하기 쉽게 되는데, 그 이유는 현재의 종업원들은 기업특수적 기술을 보유하고 있으며 외부노동자에 의해 쉽사리 대체될 수 없기 때문이다. 마찬가지로 기업도 종업원들의 기업특수적 기술의 유일한 구매자라는 사실을 이용할 수 있다. 물적 자산의 특수성 문제의 경우에는 수직결합 또는 장기계약을 통하여 해결이 되지만, 인적자본의 특수성의 경우에는 상황은 달라진다. 인적자본은 개개인의 노동자에게 체화되어 있는 것이기 때문에 물적 자본과 같이 회사가 소유할 수 없기 때문이다. 따라서 수직결합과 같은 상용관계가 존재하지 않는다. 장기계약은 원칙적으로 가능한 것 같지만, 노동서비스의 교환에서 최소한 특별히 두 가지 문제가 대두된다. 하나는 계약기간이 너무 길어질 경우 그것은 노예상태와 다를 바가 없기 때문이다. 둘째는 사법기구에 의하여 제공되는 궁극적인 제재, 즉 계약위반에 대한 회사의 노동자에 대한 소송은 해당 노동자에게는 결코 효과적인 위협수단이 될 수 없다. 왜냐하면 개개의 노동자와 일일이 법률적인 절차를 밟아나가는 것은 비용이 너무 많이 들기 때문에 장기계약을 위반한 경우-예를 들면, 계약기간이 만료되기 전에 자진퇴직하고 다른 회사로 이직했을 경우-를 제재할 수 있는 방법을 현실적으로 찾아보기가 쉽지 않다.

4.4. 거래비용과 내부노동시장

내부노동시장에 대한 거래비용의 이론적 근거는 Williamson 등(1975)에 의하여 가장 설득력 있게 설파되었다. 그들의 주장은 크게 다음의 세 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 기회주의적 행동

에 대한 가능성에 상당한 비중을 부여하는 것은 거래비용 시각과 일치하고 있지만, 소수교환문제는 임금은 노동자 (또는 노동자 개인의 생산성)와 연계되어 있기보다는 직무에 보다 강력하게 연계되어 있다는 사실에 의해 많이 약화된다. 이것은 개인적인 임금교섭을 억제시키고, 그에 따라 기회주의적 행동의 범위도 축소될 수밖에 없다고 그들은 주장한다. 둘째, 그들은 내부배분절차 특히 승진기회를 하나의 유인제도로 간주하고 있다. 따라서 노동자들은 단순히 싫고 좋은 것을 떠나서 지시를 받아들이는 것이 아니고, 내부유인구조가 순종에 대한 보상을 해준다는 생각 아래 지시를 받아들인다. 셋째, 그들은 제한된 입직문과 내부승진은 정보적 측면에서 효율적이다라고 주장한다. 즉, 모든 일자리가 외부경쟁에 개방되었을 때 얻을 수 있는 것보다 현재의 종업원을 장기간에 걸쳐 관찰함으로써, 기업은 보다 효율적인 노동의 배분을 얻을 수 있는 이점이 존재한다. 그들은 내부노동시장을 가지고 있는 기업은 또한 실제로 “저생산성”노동자가 자신은 “고생산성”노동자라고 주장하는 것에 대해 발생할 수 있는 잘못된 판단을 최소화할 수 있는 자체진단시스템을 가지게 된다고 주장하고 있다. 이 논제에 대해서 그들은 물론 평가에 대한 기업 간 커뮤니케이션에 문제가 내포되어 있다고 생각하고 있다. 즉 경우에 따라서는 타기업에서 알려주는 노동자에 대한 여러 평가항목들이 너무 과장되게 좋게 나타날 수 있다는 것을 감안할 때, 내부노동시장이 있는 경우 자사의 노동자를 평가할 때 이러한 문제는 나타나지 않는다는 것을 강조하고 있다.

위의 세 가지 주장 중에 신고전학과 이론은 후자 2개를 암묵적으로 받아들이고 있는데, 그것은 최근의 이론적 발전이 고용계약의 유인구조와 정보구조 분야에서 이루어져 왔기 때문이다. 그러나 첫 번째 주장에 대해서는 어느 정도 불만족스러운 면이 있다. 한편으로 강력한 개인주의적인 강조는 제도적 분석 모드와는 궤를 같이하고 있지 않다. 대부분의 노동자들이 설령 기업 특수적 인적자본을 가지고 있다하더라도, 그들 자신은 고용자와 쌍방 교섭상태에 있다고 보지 않는다. 오히려 노동조합의 역사를 되돌아 볼 때, 교섭력은 궁극적으로 집단행동의 위협으로부터 도출된다. 그 이유는 기술의 특수성이 존재한다하더라도, 이 특수성이 실제로 개개의 노동자에게 체화되어 있는지에 대해서는 의문스러운 점이 있기 때문이다. 오히려 특수적 인적자본의 대부분이 어느 부서 또는 팀같은 노동자 집단에 체화되어 있다고 제시하는 것이 보다 정확한 표현일지 모른다. 어느 한 노동자의 자진사퇴는 다른 노동자들의 인적자본을 모두 가져가버리는 것이 아니고, 집단 속에 대부분 고스란히 남아있는 것이 보통이다. 다른 한편으로 보면, 개인주의적 관점을 받아들인다해도, 직무에 따라 임금이 이미 결정되어 있다는 견해가 쌍방교섭상황에 근본적인 변화를 나타낼 것이라는 주장에 대한 이유는 충분하지가 않다. 이 문제에 대한 다르면서 보다 설득력 있는 설명은 신고전학과 학자인 Malcomson(1984)에 의해 전개되었다. 직급과 직무에 따라 임금이 이미 정해져 있다는 것은 그 회사의 종업원들에게 어떤 일자리가 공석이 되었을 때 그 자리로 승진될 것이라는 믿음을 가지게 된다. 즉 승진에 대한 기대는 종업원들에게 다른 어떤 것보

다 확신을 주는 하나의 장치가 된다. 거래비용이론이 “hold-up”문제를 강조하는데는 보다 근본적인 이유가 존재한다. 근본적인 문제는 정확하게 교섭이론이 다루는 것과 동일한데, 다른 문맥상으로 표현하면 단지 “hold-up”을 파업(strike)으로 부르고 있다. 그러나 합리적인 대리인들이 단체협상에서 파업으로 이끌 것이라고 기대를 하지 않듯이, 쌍방교환상황에서 한 당사자가 다른 당사자를 강탈할 것이라고 예상할 만한 이유가 없다. 거래비용이론에서 꾸준히 유지되어온 가정들 중의 두 개인 “합리성의 제약”과 “비대칭적 정보”는 이러한 예측을 수정하고 있다. 그러나 아직까지 거래비용이론은 협상이론이 제기한 문제를 완전히 다루지는 못하고 있다.

거래비용경제학의 공헌은 내부노동시장에 대하여 이론적 해석을 제시하는 것이다. 거래비용경제학에 의하면, 기업을 포함한 경제 기구들은 거래비용을 절약하는 메커니즘으로 간주되고 있다. 고용관계의 경우 현재의 종업원이 특수적 기술은 하나의 난점을 야기 시키는데, 이러한 난점은 고용관계뿐만 아니라 다른 시장에서도 찾아 볼 수 있다. 이 관계의 특수적 본질과 맞추어 나가기 위하여 특별한 협약이 필요하며, 내부노동시장은 그러한 협약의 일종이라고 이야기하고 있다. 그것은 물론 불완전한 계약이지만, 완전한 계약은 거래비용의 함의에 의해서 배제된다. 노동자들은 어느 한도내에서 경영진의 지시를 받아들인데, 그 한도는 주로 관습과 습관을 통하여 형성된 규칙, 전례와 절차에 의하여 결정된다. 즉 이 규칙과 절차가 사실상 계약을 완성시키는 역할을 한다. 이것이 내부노동시장에서 나타나는 약간의 경직성을 설명해주지만, 관습과 습관은 구속력있는 계약과 같이 확고한 것은 아니지만, 관습과 습관은 환경의 변화에 대응하여 장시간에 걸쳐 형성된다. Williamson의 핵심 개념을 사용하면, 내부노동시장에서의 규칙과 절차는 비효율적인 지배구조로 볼 수 있지만, 노동자들의 안정에 대한 욕구와 융통성에 대한 필요를 적절하게 균형을 맞추어주기 때문에 효율적이라 할 수 있다.

V. 일본의 평생고용제도

내부노동시장에 대한 이론이 미국의 경제학자들에 의하여 개발되었다는 것은 다소 의아한 면이 있다. 미국의 노동시장에서 노동의 이동성은 비교적 높다. 이것이 내부노동시장이 중요하지 않다는 것을 의미하는 것은 아니지만, 양적인 중요성은 다른 선진국의 경우보다는 낮게 평가되고 있다. 핵심적인 면에서 볼 때, 내부노동시장에 대한 묘사는 일본의 대기업에서 행해지고 있는 고용제도가 보다 더 잘 어울린다고 할 수 있다. 대기업의 고용제도는 통상적으로 세 개의 큰 기둥인 종신고용, 연공서열 그리고 기업조합주의에 의존하고 있다. 종신고용이란 기업이 종업원들을 정년 때까지 고용할 것을 약속하고 그대로 행하는 것이다. 이것은 많은 함의를 내포하고

있는데, 가장 큰 특징은 신입사원을 모집하고 선발하는 과정은 매우 엄격하며, 내부기술개발 과정은 매우 중요하다. 임금결정에서의 연공서열 제도는 개별 노동자의 임금은 얼마나 오래 동안 근속해 왔느냐에 따라 결정되기 때문에 미국이나 유럽의 기업에서 보다 개인적인 장점이나 특성의 역할이 상대적으로 매우 작다. 이러한 관행은 일본의 기업에서 개인적으로 금전적 유인에 대한 관심을 적게 하는 이유가 된다. 그 대신에 금전적인 유인은 집단적이 되는 경향이 농후하며, 기업의 경영성과에 기초한 전 사원에 대한 거의 일률적인 보너스 지급 등이 하나의 좋은 예이다. 이것은 또한 개인의 열망을 회사의 번영과 결부시킴으로써 본질적인 유인을 제공하는 역할을 한다. 기업노동조합주의는 참가자의 의사결정과 같이 팀워크, 품질관리, 종업원 후생에 대한 기업의 가부장적인 역할 등에 큰 가치를 부여하는데 공헌한다고 할 수 있다. 전체적으로 볼 때, 기업의 종업원에 대한 헌신과 종업원의 기업에 대한 충성심을 이끌어내기 위한 하나의 고안이라 할 수 있다.

VI. 결론 및 요약

내부노동시장의 특징은 독립적인 요소로 존재하는 것이 아니라, 하나 또는 몇 개의 특징과 강하게 연관되어 있다고 할 수 있다. 이러한 관련성을 보다 명확하게 강조하기 위하여 내부노동시장에 대한 지금까지의 논의를 요약하여 보자.

어느 한 기업은 그 기업의 운영을 위하여 기업 특수적 기술이 보다 효과적인 기술을 사용하기로 결정하였다는 것을 출발점으로 할 때, 아래와 같은 특징들이 나타난다. 첫째, 현장훈련(OJT)은 외부노동시장에서는 쉽게 얻을 수 없는, 그러나 기업에 필요한 기술을 종업원에게 전수시키는 자연스러운 방법이라고 할 수 있다. 이것은 기업내부에서의 주요한 활동의 내부화라고 할 수 있다. 따라서 채용은 필연적으로 입직문 수준으로 한정된다. 현장훈련의 중요성에 비추어 볼 때, 기업은 자신이 종업원들이 가능하면 자발적으로 현장훈련을 받고 싶게 유인을 제공해야한다. 이것은 훈련을 시키는 종업원과 훈련을 받는 종업원 모두에게 중요한 사항이 된다. 피훈련자들에 관한 한 기술습득에 노력이 뒤따라야하고, 그 기술이 기업 특수적인 한 오직 현재의 기업만이 그 노력에 대한 보상을 제의할 수 있다. 따라서 고용안정이 매우 중요한 요인으로 작용한다. 채용은 오직 입직문 수준의 일자리에서만 이루어진다는 사실 하나만으로도 부분적으로 고용의 안정은 이루어지고 있다. 고용안정은 훈련자에게도 마찬가지로 유인을 제공함은 물론, 그들의 이익도 입직 수준의 일자리외에서 외부의 임금경쟁을 제한시킴으로써 보호받아야 한다. 그렇지 않다면, 훈련자들의 임금이 그들이 훈련시킨 노동자들에 의해서도 악영향을 받게 된다.

기술의 특수성은 소수경쟁문제를 야기시킬 수 있다는 것을 보았다. 극단적인 경우 쌍방독점 상황이 발생할 수 있다. 그러나 임금이 노동자의 생산성으로 결정되는 것이 아니라, 임금이 직급 또는 직무에 따라 매겨져 있기 때문에 이러한 극단적인 상황은 많이 약화된다. 다음 관심은 생산의 효율성으로 옮겨간다. 현장훈련에 도움이 되는 구조는 노동자들을 외부 경쟁으로부터 피신시켜주는 것이다. 임금수준이 종업원이 무엇을 하는가보다 그가 차지하고있는 직급 또는 직무에 많이 의존한다면 유인구조는 많이 약화된다. 이 문제에 대한 하나의 해결책은 외부 경쟁을 내부경쟁으로 대체시키는 것이다. 여기에서 의미하는 경쟁은 임금을 많이 주는 직급 (또는 직무)으로의 승진을 위한 경쟁을 의미한다. 그러나 현장훈련은 모든 수준의 직급에서 이루어지는 것이기 때문에 훈련자의 유인 또한 고려되어야 한다. 따라서 승진은 한번에 한 단계씩만 이루어지게 함으로써 피훈련자가 훈련자를 추월하는 것을 방지하는 것이 통상적이라 하겠다.

승진 기회는 보통 직무와 임금수준의 계층구조에 의해 주어진다. 임금이 직무에 따라 매겨지는 원칙을 지키기 위하여, 직무와 임금 이 둘은 분리될 수 없다. 이 시스템의 유인특성은 직급간의 보수의 차이에 의존한다. 이것은 임금수준을 상호의존적으로 만드는데, 그 이유는 다른 직급들의 임금수준을 그대로 유지한 채 한 직급만의 임금 수준만 변경시키는 것은 거의 불가능하기 때문이다. 이러한 연유로 내부임금구조는 외부 요인의 변화에 민감한 반응을 보이지 않고, 비교적 경직적이 된다. 기업이 제안하는 고용의 안정과 기업 특수적 기술을 반영하는 임금구조로 인해 생기는 낮은 자진사퇴율 때문에 종업원들은 승진전망에 대하여 장기적인 안목을 가지게 된다. 이 장기적 안목이란 내부임금구조가 장기간에 걸쳐 매우 안정적이어야 함을 의미한다. 오랫동안 직급의 상층부에 도달하기 위하여 노력해 온 노동자들은 만약 그들이 추구해 온 직급이 과거의 그 직급이 아니라는 것을 알게되면 분명 지금까지 최고 경영진으로부터 속아왔다고 느낄 것이다. 그러나 모든 것들이 불변인 채 그대로 남아있지 않는다. 외부요인의 변화에 적응하기 위하여 약간의 융통성은 있을 수 있지만, 최고 경영진이 그들의 재량을 오용하는 것을 어느 정도 방지하기 위하여 관습과 습관에 비교적 큰 비중이 부여된다.

임금의 신축성에 대한 포기는 곧 임금이 더 이상 조정메커니즘으로 사용될 수 없다는 것을 의미한다. 대신에 기업은 비임금 조정메커니즘에 의존할 수밖에 없다. 그러나 비임금 항목 중 약간은 임금과 유사하여 노동자의 근로소득에 간접적으로 영향을 미치기 때문에 비임금 항목의 사용은 관습과 습관에 따라야 하기 때문에 이 역시 많은 제약이 따른다.

역유인효과는 개인의 목표와 기업의 목표를 일치시킴으로써 약화된다. 이것은 두 개의 경로를 통해서 이루어진다. 한편으로는 사회적 조건부의 설정을 통하여 기업은 자신의 종업원들을 기업과 노동자는 일심동체라는 것을 설득시키려 하고, 다른 한편으로는 노동자들의 바람과 열망에 민감한 반응을 보임으로써 역유인효과는 약화된다. 그러나 한 가지 언급하고 싶은 것은 간혹 경제적 기술적으로 절박한 사정에 처해 있을 때에도 관습과 습관이 큰 역할을 하도록 허용되는

점은 심사숙고해야할 문제로 남는다는 점이다.

일본의 고용관행은 내부노동시장의 우월성 그 자체라 할 수 있으며, 많은 관심을 끌어왔는데, 주요 이유는 바로 실용적이라는데 있다. 따라서 일본의 고용관행이 보다 개인주의적인 서방문화에 이식이 가능한지에 대하여 많은 논의가 있어왔다. 일본의 예가 노동경제학에 미치는 영향은 그렇게 크지 않을 것이다. 그것은 단지 한 기업의 내부조직이 노동경제학의 중심적인 초점이 아니기 때문이다. 그러나 일본의 예는 내부노동시장 패러다임의 효율적인 초점에서 많은 공헌을 했을 가능성이 높다. 효율적인 초점에 대하여 보다 중요한 이유는 기업의 내부조직이 신고전학과 이론가들의 주요 연구의제가 되어왔기 때문이다. 내부노동시장분석에 의하여 제기된 다른 이슈는 노동시장 조정과정은 내부노동시장 구성자체와는 어느 정도 별개의 문제가 되었다. 1980~90년대에 노동시장의 유연성에 대한 토론이 매우 활발했다. 여기에서 이야기하는 유연성이라 함은 임금 조정과정에서 상당한 역할을 한다는 것을 포함하고 있지만, 임금 하나보다는 훨씬 광범위한 범위를 나타낸다. 임금조정과 비임금조정과정의 상대적 효율성과 내부조정과 외부조정의 역할에 대한 논의는 꾸준한 관심사가 되어왔고, 이것에 대한 앞으로의 논쟁은 제도적인 면을 한층 더 발전시킬 것이다.

참고문헌

- Aoki, M. (1990). *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*. Cambridge University Press
- Buechtemann, C. (1991). *Employment Security and Labor Market Behavior*. New York: ILR Press
- Coase, R. (1937). "The Nature of the Firm", *Economica*, 4, 4, 386-405.
- Doeringer, P. and M. Piore, (1971). *Internal labour markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: D.C. Heath.
- Dunlop, J. (1957). "The Task of Contemporary Wage Theory", In *The Theory of Wage Determination*. London: Macmillan.
- Hicks, TR. (1974). *The Crisis in Keynesian Economics*. Basil Blackwell, Oxford.
- Kerr, C. (1950). "Labour Markets: Their Character and Consequences", *American Economic Review*, 20, 278-291.
- _____. (1954). "The Balkanization of Labour Markets", In E.Bakke (ed.) *Labour Mobility and Economic Opportunity*. Cambridge, MA: MIT Press, pp. 92-110
- Klein, B., R. Crawford and A. Alchian (1978). "Vertical Integration, Appropriate Rents and the Competitive Contracting Process", *Journal of Law and Economics*, 21, 297-326.
- Malcomson, J.M. (1984), "Work Incentives, Hierarchy, and Internal Labour Markets", *Journal of Political Economy*, 92, 3, 486-507.
- Oi, W.Y. (1962). "Labour as a quasi-Fixed Factor of Production". *Journal of Political Economy*, 70, 538-555.
- Osterman, P. (1984). *Internal Labour Markets*. Cambridge, MA: MIT Press
- Simon, H.A. (1961). "A Formal Theory of the Employment Relationship", *Economica*, 19, 293-305
- Williamson, O., M. Wachter and T. Harris (1975). "Understanding the Employment Relation: the Analysis of Idiosyncratic Exchange", *Bell Journal of Economics*, 6, 250-278.