

勞 動 經 濟 論 集
第20卷(2), 1997. 12 pp.73~106
© 韓國勞動經濟學會

衡平賃金の判斷에 대한 方法論과 適用*

- 心理學的인 方法論의 批判과 社會學的인 代案-

김 태 황 **

< 目 次 >

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| I. 序 論 | III. 賃金衡平性的의 社會學的인 上臺 |
| II. 賃金衡平性的의 心理學的인 上臺 | IV. 結 論 |

I. 序 論

노동계약은 일정한 기간 동안의 노동과 임금의 정당한 교환을 전제로 한다. 전통적인 시장경제의 원리에 의하면, 임금은 노동의 한계생산성의 함수가 된다. 시장의 조정 과정을 통해 임노동관계가 형성될 때, 이 과정은 (피)고용자들의 경제행위를 개별적으로 설명할 수 있고 예측할 수 있다고 가정한다. 그러나 사실은, 생산과정에 투입될 노동의 질과 강도를 현실적으로 알기 이전에 이미 계약을 통해 임금 수준은 결정된다. 엄밀한 의미에서, 노동의 현재적 시장가격은 노동의 미래적 가치를 전달하지 못한다. 노

* 유익한 논평을 해주신 익명의 심사위원들께 깊은 감사를 드리며, 본 논문의 오류는 전적으로 필자의 책임임을 밝혀둔다.

** 한국건설산업연구원 부연구위원.

동계약과정이 시장의 조정과정을 대신하고 있으며, 계약은 당사자들간의 교환비용을 최소화시킬 수 있는 제도적 장치를 통해 성립된다. 따라서 임금의 결정과정과 나아가 공평한 임금을 판단하는 과정은 반드시 유일한 시장의 조정과정으로 환원된다고 할 수 없는 사회경제적 관계 속에서 설명되어야 한다. 즉 임노동관계를 조절해 나가는 방식들은 시장적 가격체계를 넘어서기 때문에, 우리는 포괄적인 경제적 조정과정을 고찰해 볼 필요성을 가진다. 이러한 이론적 접근은 경제조직 내에서 임노동관계가 내포하는 독특성에 대한 새로운 인식에서 출발할 수 있다.

임노동관계는 본질적으로 비상품적 특성을 갖는다. 우리는 임노동자들의 경제적 행위들이 신고전이론에서 고려하는 것처럼 개인주의적으로 또는 原子的으로 대변될 수 있다기보다는 조직적·집단적·공동적인 행위를 통해 발현된다는 점에 주목한다(K.J. Arrow, 1974 참고). 예컨대, 노동시장가격으로서의 임금이 불안정된 시장조건하에서는 균형자의 역할을 다하지 못하는데, 그 이유는 결코 개인주의적인 산물이라 할 수 없는 사회적 협약 또는 규범들이 그 역할을 담당하기 때문이다(R.M. Solow, 1980 참고). Hirschman(1980)은 이러한 비상품적 특성을 피고용자들의 탈효용적 행위를 통해 설명한다. 그들의 경제적 이익추구는 효용적 행위일 뿐만 아니라 통합적인 판단을 요구하는, 형평성에 대한 의식적 행위이다. 그들은 정상적인 경쟁과 시장구조에도 불구하고 야기되는 임노동관계의 갈등을 불공평한 상태로 의식하면서 노동의 조화로운 안정된 관계를 세워 나가고자 한다. 때로는 기존의 임노동관계를 포기하기도 하고(이탈 : *exit*), 때로는 의견수렴을 통해 관계를 개선시키기도 한다(발언 : *voice*). 그러므로 임노동관계는 개별효용이 등가적으로 교환되는 상품적 관계라기보다는 (피)고용자들의 개별효용이 집단효용을 위해 재조정되는 상호신뢰의 관계이다.

본 논문은 임금의 형평성 판단에 있어서의 개인주의적인 접근방식을 비판하면서 집단주의적 접근방식에 의한 한 대안을 제시하고자 한다. 전자의 대표적인 예는 Adams의 형평성 이론에 근거한 Akerlof-Yellen(1988, 1990)의 형평임금가설이다. 이 가설에 따르면, 공평한 임금 수준은 타인의 실제임금과 자신의 시장임금 사이에서 결정된다. 즉 비숙련자들은 숙련자들의 임금 수준을 비교대상으로 삼기 때문에 그들의 형평임금은 실제로 시장임금보다 높게 평가된다. 이 평가과정은 본질적으로 개인의 주관적이고 상대적인 판단에 의존한다(제II장). 집단주의적 접근방식을 위하여 우리는 임금결정과정의 집단적 영역(collective dimension)을 설정함으로써, 임노동관계의 비상품적 본질을 고찰하고 나아가 형평임금의 사회적 성격을 발견하고자 한다(제III장). 결국 본 논문은 임금의 형평성을 경제조직 내의 집단적 유대감(collective solidarity)의 개념으로 설명하고자 한다. 이러한 논의는 형평성, 곧 분배정의에 관하여 한 새로운 방법론을 제

시한다는 점에서 그 의의가 있다.

Ⅱ. 賃金衡平性の 心理學的 土臺

1960년대 이후의 임금의 형평성에 대한 사회심리학적 연구들은 개인들이 노동의 사회적 교환과정을 어떻게 평가해 나가는지를 관찰하는 데에 주목했다. 이들은 노동의 교환과정이 순수한 상품적 관계로만 환원될 수는 없다고 이해한다. 즉 임금의 형평성은 ‘공정한 하루 일과에 대한 공정한 하루 임금’이라는 보편적 공식에 따라 판단되는 것이 아니라, 개인들이 주관적으로 공평하다고 여기는 임노동조건에 의해 판단된다는 것이다. 이 연구들에 의하면, 개인이 현임금규약을 (불)공평하다고 판단하는 바에 따라 노동생산성과 노동강도가 달라진다. 본 절에서 우리는 미시경제적 범주에서 형평성의 심리학적 토대를 분석, 적용하고자 한다.

1. 衡平性 理論

Adams(1963, 1965)로부터 비롯되는 전통적인 형평성 이론에 따르면, (불)형평임금은 다음과 같이 정의된다.

“(임금의) 불형평성은 한 개인이 노동과정에서 감지하는 자신의 투입량(양적·질적 노력)과 그 대가(임금)가 특정한 타인의 그것들과 ‘역관계’ 속에 놓일 때마다 발생한다” (Adams, 1963a, p.424).

이러한 정의는 (불)형평성이 단지 감지되는 상태일 뿐이지 반드시 현실적 노동노력과 임금의 절대적 수준에 의존하는 것은 아님을 의미한다. 환언하면, (불)형평성은 심리적으로 평가될 뿐이지 논리적으로 증명되고 있는 것은 아니며, 형평성의 조건은 상대적 소득(the relative outcomes)으로 표현된다. $O_A / I_A = O_B / I_B = r$ 일 때, A는 현행 임노동관계가 공평하다고 인식한다(단, I_A, I_B, O_A, O_B 는 각각 A, B의 노동투입량과 노동대가(임금)). 반면에 A가 불공평하게 여길 때는 임금이 상대적으로 과소평가되었을 때($(O_A / I_A) < (O_B / I_B)$) 뿐만 아니라 과대평가되었을 상태($(O_A / I_A) >$

(O_B / I_B) 도 포함된다.

임금의 형평성에 대한 이러한 주관적 평가는 근본적으로 두 원칙에 근거하고 있다. 첫째는 비례성(proportionality)의 원칙이다. 개인은 일차적으로 자신의 노동투입량에 비례하는 대가를 지불받을 때에 '분배적 정의'가 실현될 수 있다고 평가한다(G.C. Homans, 1961 참고). Adams는 개별노동자가 자신의 투입노동이 임금과 교환될 수 있는 적절한(relevant) 가치를 내포하고 있는지를 판단할 수 있을 뿐만 아니라, 노동투입과 산출의 비례관계를 합리적으로 산정하고 평가할 수 있다고 추론한다. Weick - Nessel(1968)에 의하면, 개별노동자가 비교대상과 친근한 사이일 경우에는, 설령 동료의 임금이 상대적으로 과대평가되더라도, 곧 자신의 임금이 상대적으로 과소평가되더라도 투입노동에 비례적이라면, 그는 자체형평성(the own equity)을 인식한다. 둘째는 상대성(relativity)의 원칙이다. 비례성을 일반화시킬 때, Adams는 한 특정한 타인을 주관적 평가의 참조자로 고려하면서 절대적 변량 대신 상대적 변량을 (불)형평성의 판단기준으로 채택한다(ibid., p.426). Weick-Nessel도 자체형평성과 함께 비교형평성(the comparison equity)을 고려한다. 즉 그들은 개별노동자가 일반적으로 자신의 임금/노동 노력의 불비례로 인한 불공평한 상태보다 타인과의 비교에 의한 불공평한 상태에 더 민감하다고 관찰한다. 결국 이러한 정의는 형평임금은 평균성이 아닌 차등화된 분배원리에 근거하고 있음을 함축한다.

Adams의 형평성 개념에서, 우리는 형평성 판단의 세 가지 지지기반을 고려할 수 있다. 첫째, Adams는 '인식불협화 이론'(Theory of the cognitive dissonance)을 수용하여 형평성에 대한 개인적·주관적 평가를 설명한다. Festinger(1957)에 의하면, 개인이 "두 요소를 따로 고려할 때, 한 요소의 代價가 다른 요소로부터 도출된다면, 이 두 요소는 불협화적인 관계에 놓인다. 정형화시키면, 만약 非-x가 y로부터 비롯되면, x와 y는 불협화적이다."¹⁾ (p.13). 이러한 인식불협화의 상황은 논리적 불일치이든, 관습이나 문화의 차이이든, 개별견해의 일반화과정에서 비롯되는 것이든, 또는 과거 경험의 결과이든 간에 심리적 불편함을 야기시키고 나아가 이를 해소시키려는 동기를 불러 일으킨다 (ibid., p.14). Adams에 있어서, 불공평한 임금을 받는 개별노동자가 심리적 긴장을 느끼게 되고 마침내 공평한 임금을 추구해 나가는 것은, 곧 인식불협화의 상황을 제거해 나가는 과정과 일치한다. 환언하면, 형평성에 대한 판단은, 실제로 지급되고 있는 임

1) 흡연자의 경우를 예로 들어 보자. 그가 '흡연은 건강에 危害'라는 정보를 접하게 되었을 때, 이 정보는 흡연행위(x)와 불협화를 야기하게 된다. 즉 금연(非-x)이 이 정보와 일치한다. 따라서 그는 인식의 화합을 위해 이 정보에 따라 금연을 하든지, 정보에 대한 인식태도를 수정하여 흡연의 긍정적 효과를 주장하면서 흡연을 지속시키든지 간에 선택할 수 있다(ibid., pp.5~6).

금 수준과 지급되었어야만 하는 임금 수준 사이에서 심리적·도덕적 균형이 형성될 때에만 성립한다²⁾. Adams의 형평성 이론이 인식불협화의 개념에 근거함에 따라, 형평성은 실제 임노동관계로부터 직접적으로 판단되는 대신에 개인의 심리적 인식에 의존하고 있다.

둘째, Adams에 의한 임금형평성은 Homans(1961)의 '분배적 정의'의 개념에 근거하여 판단된다. Homans에 의하면, 분배적 정의는 일차적으로 개인이 지급받는 보상과 지불한 비용이 비례하고, 순수익이 투자에 비례할 때 실현될 수 있으나(p.75), 나아가 타인과의 상대적 비교를 거쳐야 한다. 즉 개인의 다양한 투자(활동)요소들이 타인들의 그 요소들과의 비교를 통해 동일한 계층질서(hierarchical order)를 가질 때 분배적 정의가 가능하며, 사회적 상호작용이 용이해지고 공동의 효율성이 달성된다 (p.264). 그리하여 정의로운 분배는 불균등한 조건 속에서 불균등한 상황과 균등한 상황이 독특하게 조합된 상태를 의미한다(p.244). 결국 Adams가 개인들간의 상대적 대가(relative outcomes)를 평가하는 것은 Homans가 개인적 투자와 수익을 비교하는 것으로부터 비롯된다.

셋째, 형평성은 개인의 내재적 만족(intrinsic satisfaction)을 전제로 하고 있다. 노동자는 임금의 비교뿐만 아니라 비금전적인 노동조건을 비교를 통해 현임노동관계의 형평성을 판단한다. 인식불협화가 발생하면, 노동자는 심리적 불만족을 느끼게 되며 불공평한 상태를 감지하게 된다. Evan-Simmons(1969)에 의하면, 피고용자들은 자신의 직위와 임금 수준이 불일치한다고 평가하고 불만족을 느낄 때, 그들은 불형평성을 인식하면서 차기에 노동투입을 감소시킨다. Greenberg (1988)는 사례연구³⁾를 통해 개인이

- 2) 인식불협화의 상황에 놓인 개인이 어떻게 합리적으로 행동하는지를 설명하면서, M. Rabin(1994)은 효용극대의 경제행위함수에서 사회적 도덕성을 추론해 낸다. 저자에 따르면, 개인의 효용함수가 $U(X) : U'(X) > 0, X \in [0, \infty]$ 일 때, 개인은 인식불협화함수 $D(X-Y)$ 를 (여기서 $V(X-Y) > 0$ 일 때, $D' > 0$) 고려하여 다음 방정식의 해를 찾아 행동한다.

$$\text{Max}_{X, Y} L(X, Y) \equiv U(X) - D(X-Y) - C(Y);$$

(단, Y는 도덕적으로 타당한 수준의 행위, C(Y)는 Y를 신뢰함으로 발생하는 심리적 비용).

- 결국 개인은 효용극대화를 위해 인식불협화의 상황으로부터 비롯되는 심리적 비용을 절감시키고자 하며, 궁극적으로 사회적 도덕성이 각 개인에게 인식되는 도덕적 균형상태를 추구하게 된다. 따라서 개인의 심리적 변수에 따라 경제행위함수의 상이한 해가 도출될 수 있다.
- 3) 저자는 미국의 한 보험회사에서 임시적으로 고용된 198명을 연구대상으로 삼고 있는데, 우연히 이들 중 일부(A)는 본래 자신의 노동조건보다 더 높은 직위를 부여받았고, 일부(B)는 더 낮은 직위를 받았고, 또 일부는 조건에 부합되는 직위를 받았음을 발견하고 이들의 반작용을 관찰하였다. 그는 결과적으로 A부류는 노동산출을 증가시켰고, B부류는 감소시켰는데, 이러한 반작용은 그들이 느끼는 불일치의—불형평성—크기에 비례한다고

자신의 직위에 만족을 느끼면서 노동산출을 증가시키는 것은 Adams이론에 부합되는 반작용이라고 추론한다. 그리하여 내재적 만족과 형평성 판단 사이의 상관관계는 인식 주체인 개인의 사후적 노동행위의 변화를 관찰하면서 확인할 수 있다(L. Berkowitz *et al.*(1987); G.E. Fryxell & M.E. Gordon(1989) 참고).

이와 같이 형평성 이론이 인식불협화 개념의 심리학적 근거와 분배적 정의 개념의 사회학적 근거에서 출발할 때, 이 이론의 중심적 가정은 불형평성을 인식하는 개인이 형평상태를 회복하기 위하여 자발적으로 노동투입량을 조정해 나간다는 것이다⁴⁾. Adams는 두 가지 형태의 조정과정을 고려한다. 하나는 노동의 양적 조정을 통한 노동 교환조건 변화과정이고, 다른 하나는 노동의 질적 조정을 통한 변화과정이다. 전자는 단위노동생산성의 변화를, 후자는 노동강도의 변화를 각각 매개로 삼고 있다⁵⁾. 구체적으로, 우리는 두 가지 형태의 임금지급방식에 따라 각각 불형평성을 인식하는 두 부류의 피고용자들의 조정행위들을 다음 표와 같이 요약할 수 있다.

<표 1> 임금불형평성의 조정과정

	양적 조정	질적 조정
	시간제 임금	성과제 임금
과대평가된 피고용자 (Overpaid)	생산성 증가	노동의 질 향상 또는 생산성 감소
과소평가된 피고용자 (Underpaid)	노동노력 또는 생산성 감소	노동의 질 저하 또는 생산성 증가
조정대상	노동투입(Inputs)	노동산출(Outputs)

자신의 노동가치가 과대평가되었다고(overpaid) 판단하는 노동자는 시간당 임금지급의 경우에는 단위생산량을 증가시키면서, 성과별 임금지급의 경우에는 단위생산에 필요

주장한다.

- 4) 사실 J.S. Adams(1963b, 1965b)는 다음 여섯 항목으로 정리될 수 있는 실제적·심리적 조정방식을 추론한다. ① 개별노동자는 자신의 노동력(inputs)을 조정하거나 ② 노동대가(outcomes)를 증감시킬 수 있다. ③ 그는 극단적으로, 辭職 또는 缺勤을 하거나, ④ 자신의 노동력과 노동대가의 평가에 대한 심리적 감지도를 수정할 수 있다. ⑤ 타인의 노동력과 노동대가를 조정하거나, 그 평가를 달리할 수 있으며, ⑥ 자신이 불형평성을 느끼는 비교대상을 바꿀 수 있다. 불형평성을 느끼는 노동자의 실제적 경제행위에 초점을 맞추기 위해 본고에서는 자신의 노동력을 조정해 나가는 방식만 고찰대상으로 삼는다.
- 5) 생산성의 변화를 양적 조정이라 규정할 수 있는 것은 생산물의 단위생산량의 변화를 내포하고 있기 때문이며, 노동강도의 변화는 생산성의 증감과는 달리 생산물의 품질 변화를 지향하기 때문에 질적 조정이라 일컬을 수 있다. Adams적인 도식에 따르면, 陽(+의 노동강도의 변화는 각 노동단위당 추가노동시간의 투입을 의미하므로 생산성의 향상과는 負(-의 상관관계를 이룬다(J.S. Adams & P.R. Jacobsen, 1964 참고).

한 노력을 증가시키면서 초과지급된 임금을 보상하고자 한다. 반면에, 과소평가된 (underpaid) 노동자는 시간제인 경우에는 생산성을 감소시키면서 노동투입과 노동대가 사이에 비례성을 회복하려고 하고, 성과제인 경우에는 오히려 단위생산량을 증가시키면서 경제적 이익을 확보하고자 한다. 이러한 자발적 조정행위는 근본적으로 심리적 불편감에서 기인한 것이며, 그 결과는 형평상태를 회복하는 것이다⁶⁾.

Adams에 의한 형평성 이론은 개인적 노동행위의 양면적인 동기부여를 내포하고 있다. 먼저, 피고용자의 노동행위는 經濟的 動機賦與에 근거하고 있다. 그는 심리적 관찰 대상이 아닌, 노동계약에 자의적으로 참여한 경제적 이익추구자이다. 예컨대, 자신의 노동가치가 과소평가되었을 때 피고용자는 노동비용을 줄이거나 단위생산성을 높이면서 한계효용을 증대시키고 나아가 형평성을 회복하고자 한다⁷⁾. 그는 기대된 수익(profit)을 최대화시키는 형평성 회복방식을 지향한다. 그는 전통적인 호모 오이코노미쿠스(homo-oeconomicus)로 등장한다. 한편으로, 피고용자는 道德的 動機賦與에 따라 행동한다. 자신의 노동가치가 과대평가된 한 피고용자는 현노동교환 조건이 계약상 적법함에도 불구하고 양적·질적 노동투입량을 추가로 증가시킨다. 그것은 그가 불형평의 상태에서는 자신의 독자성(identity)을 유지할 수 없고 도덕적 균형을 상실하기 때문이다(J. Kellerhals *et al.* (1988), p.23 참고). 그는 이기주의적 효용을 극대화시키는 대신에 도덕적 균형을 회복시키고자 한다. 이 점에서, “형평성은 互惠現象(reciprocal phenomenon)이다”(B. Reynaud(1992), p.37). Adams가 관찰하는 피고용자들은, 일반

6) J.S. Adams의 실험적 연구는 대학 캠퍼스 내에서 인터뷰 조사를 수행할 인원(대학생)을 공개적으로 모집하고 노동계약을 체결하는 실제 상황에서 이뤄졌는데, 그 추론들이 후속 연구자들에 의해 절대적으로 일관되게 검증된 것은 아니다. J.S. Adams와 동일한 또는 유사한 상황을 설정하고 실험대상의 수를 크게 증가시킨 연구들 가운데에는 긍정적 논지뿐만 아니라 부분적으로나마 부정적 논지를 드러내는 결과물들도 함께 참고할 필요가 있다. 양적 조정과정을 지지하는 대표적인 논문들로는 J.S. Adams & W.B. Rosenbaum(1962), P. Goodman & A. Friedman(1968)을 들 수 있으며, 반박하는 대표적인 논문들로는 E.E. Lawler(1968a, b), W.M. Evan & R.G. Simmons(1969), Y. Wiener (1970)을 참고할 수 있다. 질적 조정과정을 지지하는 연구물로는 J.S. Adams(1963, 1965) 이외에 J.S. Adams & P.R. Jacobsen(1964), P. Goodman & A. Friedman(1969), E.E. Lawler & P.W. O'Gara(1967)을 참고할 수 있고, 부분적으로 이의를 제기하는 논문으로는 I.R. Andrews(1967), M.G. Evans & L. Molinari(1970), P. Goodman & A. Friedman(1971), R.D. Pritchard *et al.*(1972)를 들 수 있다. 특히 R.D. Pritchard *et al.*(1972)는 고용기간(3일) 동안에 시간제 임금지급방식과 피고용자들의 성과를 세 등급으로 분류하여 그룹별로 임금을 차등지급하는 방식을 상호교환 적용시키는 독특한 방법을 통해 (불)형평성 인식과 조정과정에 대한 동태적 분석을 시도했는데, J.S. Adams 이론에 대한 부분적 긍정과 부정을 함께 표명하고 있다. 이러한 실험적 연구 결과들의 부분적 상이함에도 불구하고 공통된 논증은 개인(피고용자)들이 주어진 임금체계 내에서 불형평성을 감지하게 될 때, 형평성을 회복시키려는 행동양식을 표출시킨다는 것이다.

7) R.D. Pritchard(1969)는 피고용자가 노동투입량을 줄이기보다는 노동대가를 증대시키면서 형평성을 회복하려는 것이 더 현실적이라고 추론한다.

적으로 두 동기부여에 근거하여 그들의 소득을 최대화시키면서 형평성을 회복하거나, 역으로 형평성을 회복하면서 소득을 최대화시킨다.

본질적으로 형평성 이론은 경제적 주체의, 엄격한 의미에서의 비경제적 행위를 합리적으로 설명하고 있다. 하지만 이 이론은 경제행위에 대한 사회심리적 설명력에도 불구하고 경제조직의 집단적 영역을 간과한 한계를 내포하고 있다. 불공평한 상황을 평가하고 조정하는 기준은 단일화되고 체계화된 개인적 가치이고 합리성일 뿐이다. 세 가지 특성을 통하여 이러한 개인주의적 영역을 비판해 보자. 첫째, 형평성 이론에서 개인이 합리적으로 노동행위를 조정해 나가는 과정은 일방적인 主觀性에 의존한다. Adams에 의한 형평성 개념에서 관찰하였듯이, 상대적 소득률(the relative outcomes ratio)은 자신뿐만 아니라 타인의 노동투입과 노동산출에 대한 주관적인 선호도에 따라 평가된다. 그러나 Kellerhals *et al.*(*ibid.*, p.37)가 단언한 것처럼, 이러한 산술공식은 代數學의 한 주관적 가능성일 뿐이다. 주관성의 영향으로 형평성 판단의 유연성이 드러날 수 있으나, 기대되는 것과 공평하다고 여겨지는 것이 혼합되어 있다. 그 결과 다양하고 복합적인 개인적 가치판단들이 상호작용을 거쳐 상호조정되고 통합되는 집단적 평가과정 이 무시되고 있다. 둘째, 對人的 비교에서 비롯되는 相對性의 원칙은 조직 전반의 사회적 관계보다는 개별적 관계의 회복에만 적용된다. 따라서 비교대상을 어떻게 선택하고, 상대방과 어떤 관계이냐에 따라 형평성의 논리는 약화 또는 간과될 수 있다. 예컨대, 비교대상자들의 동질성이 강할 때 그들은 불공평한 상황에서도 상호간에 동질성을 유지 또는 회복하는 데 중요한 관심을 둘 수 있다(K.E. Weick, 1966 참고). 우리는 형평성의 문제를 경제조직 내에서 통시적으로 이해할 수 있는 새로운 논리를 추론해야 한다. 셋째, 형평성 이론은 개인주의적 特異性(singularity)을 내포하고 있다. 효용극대화를 보장하는 고전적 합리성과는 달리, 피고용자는 심리적·도덕적 함수에 따라 합리적으로 판단한다. 또한 그의 합리적인 평가와 조정행위는 當기간(t)에만 해당되며 ($t+1$) 기간에는 상호비교를 다시 시작해야 한다. 일회적이고 정태적인 의사결정은 노동과정($\dots t \dots$)의 동태적인 본질을 왜곡시킬 수 있다. 더욱이 (피)고용자들은 불공평한 상태를 일방적으로 느끼고 조정하기 때문에 그들의 평가와 조정행위는 협상과정에서 가능한 상호협력적인 면들을 무시하고 있다. 결국, 우리는 이러한 형평성 판단과정에서는 경제조직의 어떠한 집단적 좌표나 규범도 추론할 수 없다. 형평성 개념은 임금규약(the wage rules)에 접목될 때, 다만 임금의 개인주의화에 공헌할 뿐이다⁸⁾.

8) 우리는 사회심리학적 토대에서 J.S. Adams의 이론을 보완할 수 있는 가설들을 고려할 수 있다. '기대가설'(the expectancy hypothesis) : 형평임금은 예상되고 기대된 수준의 임금이다(E.E. Lawler, 1968b; M.G. Evans & L. Molinari, 1970; T.R. Mitchell & A. Biglan, 1971; J.W. Harder, 1991; R.D. Bretz & S.L.

2. 衡平性 理論의 經濟學的 活用

본 절에서는 Adams의 형평성 개념이 경제모델에 어떻게 적용되었는지를 Akerlof - Yellen(1988, 1990)의 '형평임금가설'(the fair-wage hypothesis)을 통해 고찰해 보기로 하자.

가. 응용모델

Akerlof-Yellen의 '형평임금가설'은 기본적으로 형평임금과 실제임금을 조합시킴으로써 노동자의 반비례적인 노동노력과 비자발적 실업을 설명하고자 한다. 단순모델과 복합모델로 구분하여 관찰해 보자. 먼저, 단순모델은 관찰 노동자집단이 동질적이고 형평임금은 외생적으로 주어져 있다는 가정에서 출발한다. 이 모델은 다음 방정식에 따라 노동자의 노동노력함수를 설명한다.

$$ew^* = w \text{ 및 } e = \min(w/w^*, 1) \dots\dots\dots (1)$$

(단, e: 단위노동노력, w: 실제임금, w*: 형평임금, 1: 정상노력)

이 방정식에 따르면, 노동자들은 w*와 w를 일치시키는 방식으로 투입노동량을 조절한다. 만일 한 노동자가 w > w* 라고 평가한다면, 그는 w/w* 대신에 e = 1인 수준에서 추가노력을 제한시키면서 (w/w*-1)만큼의 추가이득을 가진다. 반면에 w < w* 라고 평가한다면, 그는 정상노력 대신에 e = w/w* 수준에 이르도록 노동노력을 조절한다⁹⁾. 이러한 임금-노동노력함수는 노동자가 현임금체계의 형평성을 평가하면서 자신의 몫을 엄격히 확보해 나가는 행위(get even)를 명시한다.

보다 일반적으로 복합모델은 숙련자와 비숙련자의 상이한 두 노동자 부류를 고려한다. 이 경우에 형평임금의 수준은 두 부류 사이의 상호비교를 통해 내생적으로 결정된다. 즉 한 부류의 형평임금(w*)은 시장임금 수준¹⁰⁾과 타부류에 지급된 임금 수준 사이의 가중평균으로 결정된다(G. Akerlof & J. Yellen, 1990, p.272). 개별노동자들은 모

Thomas, 1992 등 참고). '現狀假說'(the status quo hypothesis) : 형평임금은 기존의 교환관계를 기준으로 한 現狀(status quo)의 함수이다(K.S. Cook, 1975; M. Bazerman, 1985; D. Kahneman et al. 1986 참고). 그러나 이 가설들도 형평임금을 경제조직의 역동적이고 복합적인 임노동관계 속에서 설명하고자 하는 데는 이르지 못하고 있다.

9) 형평성 이론에서 지적한 것처럼, 노동자는 주관적 평가에 따라 형평임금을 인식하는데, 그는 비교대상을 한편으로는 동일집단 내에서, 다른 한편으로는 외부에서, 곧 시장에서 찾을 수 있다.
 10) 여기서 시장임금이라 함은 장기적으로 가격에 의해 조정되는 Walras적인 개념이 아니라 단기적으로 수량(노동공급)에 의해 조정되는 Marshall적인 개념이다.

두 노동시장에 노동력을 공급하고 기업들은 신고전적 생산함수에 따라 완전경쟁적이고 동질적이라고 가정할 때, 두 부류의 형평임금은 각각 다음의 방정식에 의해 결정된다.

$$w_1^* = \beta w_2 + (1 - \beta) w_1^c, \dots\dots\dots (2)$$

$$w_2^* = \beta w_1 + (1 - \beta) w_2^c, \dots\dots\dots (3)$$

(w_1^c, w_2^c : 각각 숙련자들, 비숙련자들의 시장임금, β : 가중계수, $0 \leq \beta \leq 1$)

비숙련자들(부류 2)은 숙련자들의 실제임금을 비교대상으로 삼기 때문에, 그들은 자신들의 임금 수준이 완전고용하에서 한계생산가치와 동일하다 하더라도 불공평하다고 판단한다. 그들이 공평하다고 여기는 임금 수준은 자신들의 시장임금 수준보다 높게 평가된다. 단순모델에서 본 것처럼, $w_2 < w_2^*$ 일 경우에 그들은 불형평성을 인식하면서 $e < 1$ 수준의 노동력을 투입할 것이다. 따라서 한계노동생산성을 증대시키고자 하는 기업으로서 $e = 1$ 수준을 유도하기 위해 비숙련자들의 실제임금을 형평임금에 부합하도록 조정해야만 한다. 반면에 숙련자들은 완전탄력적인 노동시장의 완전고용하에서 시장가격과 일치하는 수준의 임금을 지급받게 된다. 결국 Akerlof-Yellen이 제시하는 두 부류의 균형임금은 다음과 같다. ($w_1 = w_1^c > w_1^*$, Walras적 균형), ($w_2 = w_2^* > w_2^c$, 非Walras적 균형). 이와 같이 복합모델에서의 형평임금은 '나'와 질적으로 다른 '타인'과의 관계 사이에 내생화되어 있으며, β 의 값에 따라 구체적으로 평가될 수 있다.

이 가설은 임금의 형평성에 대한 심리학적인 직관들을 수용하면서 Walras적 균형과는 상이한 시장논리를 제시한다. 미시경제적 관점에서 두 변수, 개인적 노동노력과 형평임금을 고찰해 보자¹¹⁾. 먼저, 노동노력함수는 노동자의 경제적 행위의 주관적 특성을 표현한다. 노동자는 때로는 형평성을 회복시키는 방식으로($w < w^*$ 인 경우), 때로는 자신의 효용을 최대화시키도록($w > w^*$ 인 경우) 실제임금에 대하여 반응한다. 이 함수는 임금과 생산성간의 정비례관계를 주장하는 '효율임금론'(efficiency wage theory)에 전적으로

11) 이 가설의 궁극적인 설명력은 비자발적 실업을 다루는 거시경제적인 측면에 있다. 비숙련자들의 형평임금(균형임금)은 시장임금보다 높기 때문에, 기업은 증가된 한계비용을 상쇄시키기 위해 비숙련자들의 고용을 줄일 수밖에 없다. 실업은 주관적으로 평가되는 형평임금과 외생적으로 결정된 시장임금 사이의 격차에 의해 발생하는 비자발적 성격을 나타낸다. 더욱이 숙련자들은 시장임금을 지급받으며 완전고용상태에 있기 때문에, 이 실업은 비숙련자들에게만 적용되는 비대칭적(asymmetrical) 특성을 가진다. 숙련도와 실업의 負(-)의 상관관계를 사회학적인 시각에서 설명하는 논문으로는 D.I. Levine(1991)을 참고할 수 있다. 사실 비자발적 실업 문제는 이미 A. Lindbeck & D.J. Snower(1986)의 '내부자-외부자'(Insiders-Outsiders) 모델과, 상대임금(relative wage)을 고찰하는 L.H. Summers(1988)의 연구에서 설명되었으며, 임금협상론의 관점에서 보다 포괄적인 연구를 위해서는 P. Cahuc(1991)을 참고할 수 있다. 이에 우리는 이 가설의 형평임금의 결정과정에 집중하면서 다만 미시경제적 의미를 해석하고자 한다.

로 적합한 것은 아니다. 왜냐하면, 이 함수에 의하면 노동생산성은 실제임금 수준에 (특히 임금상승일 경우) 의존하는 것이 아니라 주관적으로 평가된 형평임금 수준에 따라 변화하기 때문이다. 노동노력은 반비례적이다. 형평임금은 정형적으로 시장임금($\beta=0$ 일 때)과 타인의 실제임금($\beta=1$ 일 때) 사이에서 평가된다. 이 두 임금 수준이 객관적으로 주어졌다 하더라도 β 가 $0 \leq \beta \leq 1$ 범위에서 특정한 값을 가지는 것은 개인적인 평가과정에 달려 있다. 결국, 노동노력과 형평임금에 대한 이러한 가설은 비정통적인 미시경제적 해석을 내포하고 있다.

나. 비판

Akerlof-Yellen의 모델에 따르면, 형평성은 전적으로 사회심리학적인 방식과 전적으로 시장주의적인 방식 사이의 한 타협점에서 결정된다는 것을 드러낸다. 이는 노동노력 함수 내에 비효용적 요소를 수렴시키면서 한계효용적 노동/임금 교환관계를 보완적으로 설명하는 데 기여한다. 그러나 이 모델은 개인주의적 접근방식을 지향함에 따라 다음과 같은 한계점들을 내포하고 있다. 첫째, Reynaud(1993)가 지적한 것처럼, 방정식 (2), (3)에 의한 형평임금의 결정과정은 전적으로 시장조건들에 달려 있다. 저자들이 인용한 Marshall적 시장임금(w^c)은,

$$w_1^c = w_1 - \left(\frac{L_1^s - L_1^d}{b_1} \right); \quad w_2^c = w_2 - \left(\frac{L_2^s - L_2^d}{c_2} \right) \dots \dots \dots (4)$$

(L^s, L^d 는 각각 노동의 공급 및 수요, b_1, c_2 는 상수)

이다.

이 두 식을 각각 (2)와 (3)에 대입시켜 보면,

$$w_1^* = \beta \left\{ w_2^c + \left(\frac{L_2^s - L_2^d}{c_2} \right) \right\} + (1 - \beta) w_1^c \dots \dots \dots (5)$$

$$w_2^* = \beta \left\{ w_1^c + \left(\frac{L_1^s - L_1^d}{b_1} \right) \right\} + (1 - \beta) w_2^c \dots \dots \dots (6)$$

결국 이 방정식들에 의하면, 한 부류의 형평임금을 결정하는 요소들은 외생적인 시장조건들, 즉 두 부류의 시장임금과 타부류의 노동공급 및 수요이다. 따라서 형평임금이 결정되는 과정은 노동시장의 정보들을 전달시키는 과정을 의미하게 된다. 둘째, 궁극적으로, 이 시장조건들은 외생적으로 주어져 있기 때문에, 형평임금은 기업 내의 경제주체들 간의 상호작용과는 무관하게 결정된다. 기업을 ‘내부노동시장’으로 이해할 때

(P.B. Doeringer & M.J. Piore, 1971 참고), 내부에서의 임금결정은 '외부노동시장'에서와는 달리 참여자들의 공동적 행위에 의존한다. 참여자들은 가격 수취자(taker)가 아니라 가격 증여자(giver)로서 역할한다. 노조활동의 결과가 그 두드러진 예이다. Akerlof-Yellen의 모델은 시장임금이 형평성 판단의 기준으로 불충분하다는 문제의식에서 출발하였지만, 마침내 역설적으로 시장조정임금이 판단의 유일한 변수라는 주장에 귀착된다. 셋째, 경제조직의 집단적 합리성을 배제하면서 개인적 합리성에 절대적인 신뢰를 두고 있다. 개인이 어떻게 자신과 타인의 시장임금을 계산할 수 있으며, 가중계수 β 의 값을 평가할 수 있는가? β 의 단일성을 가정할 아무런 근거가 없다. 이 모델에서 숙련자의 형평임금은 비숙련자의 임금 수준보다 시장임금 수준에 더 민감하고, 비숙련자의 경우는 그 반대로 나타난다. 그런데 β 의 값이 유동적일수록, 또한 노동자집단의 특성과 양립되지 않는 만큼, 시장조건들이 구체화되는 방식은 불확정적이다. 극단적으로, $\beta=0$ 일 때는 상호비교가 무의미하므로 숙련자·비숙련자 사이의 완전히 단절된 형평임금구조가 나타나며, $\beta=1$ 일 때는 양자가 동질화되므로 단일임금구조가 형성된다. 따라서 개인은 이 간극을 스스로 합리적으로 조정해 나갈 수 있는 판단능력을 갖추고 있다고 가정하는데, 이는 개인주의적 방법론이 갖는 커다란 제약들 중의 하나이다. 넷째, 개인적 합리성과 외생화된 시장변수에 근거한 형평성의 판단과정은 마침내 임금결정과 임노동관계의 개인주의화를 지향함으로써 경제조직의 사회적 유대관계(the social solidarity relation)를 간과하고 있다.

Ⅲ. 賃金衡平性の 社會學的 土臺

Adams 이론의 경제학적 응용이 경제조직¹²⁾의 고유한 집단적 특성들을 고려하지 않음에 따라, 형평성 개념은 단지 주관적이고 상대적 평가의 범주로 환원되고 말았다. 본장의 목적은 임금의 형평성 개념을 집단적 영역(collective dimension)¹³⁾에서 고찰하

12) 경제조직을 '참여자들에 의해 조직화된 모임'(C. Ménard, 1990, p.97)으로 이해할 때, 우리는 세 가지의 함축적 의미를 파악할 수 있다. ① 갈등과 대립의 관계를 갖는 이질적(heterogeneous)인 참여자들이 존재한다. ② 그러나 경제조직은 이 관계가 오히려 긴밀히 결합된 조직적 행위들을 표출시킬 수 있도록 결합시키는 기능을 실행하고 있다. ③ 본질적으로, 경제조직은 장기적으로 이 기능을 수행해 나가는, 자체적으로 적합한 절차들을 가지고 있다. 보다 충분한 이해를 위해 J.G. March & H.A. Simon(1958)과 C. Ménard(1990) 참고.

13) '집단적'이라는 용어는 '개인적' 또는 '개별적'이라는 용어에 대조되는 상대적 개념으로서, 본고에서는 量的으로 복수의 의미로 뿐만 아니라 개체화된 요소들과 활동들이 기업 내에서 통합되고 조정되어 質的으로 조직화된

는 것이다. 우리는 임금의 형평성을 집단적 가치로서 추론하고자 한다. 그런데, 작업기능이 더욱 전문화되고, 더욱더 개인적 이익을 추구해 가는 경향이 강해질수록, 임노동관계가 더욱더 유기적으로 결속되는 현상을 어떻게 설명할 수 있을까? 경제조직의 구성원들은 독자적 목적과 다양한 행동양식에도 불구하고 경제적 정체성(economic identity)을 공유한다. 경제조직의 집단적 상호작용을 이해하면서 임금규약의 문제에 접근해 보자. 먼저, 경제조직을 집단주의적 시각에서 새로이 관찰해야 할 것이다.

1. 經濟組織의 集團의 特性

가. 동기부여(motivations)와 유인력(incentives)¹⁴⁾

경제조직 내에서 임노동관계가 지속되는 과정을 고찰해 보자. 개인들이 왜 기업의 활동에 참가하게 되며, 기업은 어떤 방식으로 이들을 유인해 나가는가? Simon(1991)은 네 가지 조직현상을—권위(authority), 보수(rewards), 동일시(identification), 조정(coordination)—통하여 개인들의 기업활동에 대한 동기부여를 설명한다. 첫째, 고용자와 피고용자 사이의 ‘권위관계’¹⁵⁾는 현실적으로 불확실한 조건들 속에서 의사결정을 효율적으로 도출하기 위하여 합의된다. 즉 고용자는 고용계약시 노동의 질을 미리 알 수 없는 불확실한 여건에 직면하여 있고, 피고용자는 노동과정에서 준수해야 될 의무의 정도를 事前에 알 수 없으므로 권위관계에 의한 노동계약은 양자에게 유익을 가져올 수 있다. 노동과정의 각각의 행동에 대해 계약을 타협할 때 소모되는 거래비용을 절약할 수 있기 때문이다. Simon에 따르면, 권위는 일방적 명령과 달리 ‘의사결정의 원칙’을 전달하는 데 사용된다(p.32). 노동계약의 권위관계를 가정할 때, 우리는 피고용자들의 다음의 단계적 행동을 설명할 수 있다. ① 그들은 명령에 의해 요구되는 노동 수준을 넘어서 자발적으로 조직활동을 주도한다. ② 그리하여 그들은 조직의 경제적 목표들

의미로 사용된다. 後述하는 바와 같이, 집단적 영역은 개별적 영역들의 산술적 통합이 아니라 내재적 역학(internal dynamics)에 따라 조직되기 때문에 유동성, 복합성, 과정적 특성을 내포하고 있다. 경제학적 분석의 대상으로 삼기 위하여 우리는 이 용어를 사회 전체가 아닌 한 경제조직 내부의 범위에서 적용하고 있다.

14) 유인력의 기제는 “개별 행위자들로 하여금 자신들의 선호도나 정보를 드러내고, 그 결과들을 개별적인 활동들에 대해서도 받아들이도록 유도하는 데 동원된 총체적 과정”으로 정의될 수 있다(C. Ménard, 1990, p.66).

15) H.A. Simon의 임노동의 ‘권위관계’에 대한 추론은 그의 초기 연구들(1947, 1951)의 결과이다. (1951)에 따르면, 노동계약시 피고용자는 미리 실질 노동투입 이전에 결정되는 급여의 대가로 고용자의 권위를 인정한다. 이 권위는 피고용자가 명령에 순응할 만한 ‘수용영역’(zone of acceptance) 내에서 실현되는데, 고용자의 신중한 선택과 결정이 피고용자와는 거의 무관하게 실행된다는 의미에서 이 영역은 ‘무관심의 영역’이 되기도 한다.

을 달성하기 위해 자신들의 숙련기술들을 적용시킨다. 둘째, 피고용자는 (비)금전적 보수를 통하여 자신의 노동력 제공을 정당화시킨다. 보수조건의 변화에 따라 그는 노동투입을 질적·양적으로 변화시킬 수 있으며, 권위관계에 귀속되는 정도를 조정할 수도 있다. 그런데 중요한 문제는 보수체계에 대한 일관된 동기부여를 확인하는 것이다. 만일 개인의 노동투입량(inputs)을 실제로 측정할 수 없다면, 개인의 노동행위는 보수에 의해서만 동기부여된다고 논증할 수가 없다. 셋째, Simon에게 있어서, 개인의 조직행위를 관찰할 때 가장 중요한 조직현상은 동일시이다. 이질적인 개인들은 조직행위에 참여할 때 충성심(loyalty)의 교환체계를 통해 자신의 사적 목적을 집단적 목적과 동일시시킨다. 개인적 행위들이 조직 내에서 충성심을 드러낼수록, 구성원들은 더욱 강하게 조직의 목적을 수행하려는 동기를 가지게 된다. 이 동일시 과정을 주장하면서 Simon은 먼저 개인적 또는 집단적 행위에서 순응(docility)¹⁶⁾의 특성을 발견한다. 사회의 규범에 순응해 나가는 것은 사회적 의사소통, 집단적 학습, 나아가 상호 침투의 과정을 의미한다면, 이는 집단적 가치를 형성시키는 과정이기도 하다. 즉 개인은 순응의 과정을 통해 조직행위에 대한 충성심을 나타내는데, 이는 개인이 통제할 수 없는 복합적인 환경 속에서, 집단적 합리성에 따라, 개인적 행위들을 평가하는 과정이다. 넷째, 경제조직은 권위관계와 동일시과정뿐만 아니라 시장거래를 통해서 쉽게 이루어질 수 없는 집단들 간의 조정과정을 내포하고 있다. 조직의 권위관계는 구성원들로 하여금 불확실한 환경의 영향들 속에서 보다 안정적인 예상과 기대를 가질 수 있는 경제행위를 유도한다. 따라서 엄격한 의미에서는 개별적이고 반복적인 시장적 조정과정 대신에, 구성원들은 조직 내의 절차들을 통해 조정과정에 이를 수 있다. 간접적인 노동관계에도 불구하고, 구성원들은 조직 내의 행동규약들을 준수하면서 자신들의 목적들을 실현시킬 수 있다. 이러한 조정과정이 개인들의 동기부여에 긍정적으로 작용할 수 있는 것은, 합의된 조정이 불확실한 환경을 내생화시켜 나가는 반면에, 가격에 의한 조정은 불확실성의 비용을 치러야 하기 때문이다.

개인들의 이와 같은 동기부여 요소들은 상호의존적이며 집단적인 특성을 내포하고 있다. 이러한 요소들은, 개인들의 의사결정이 구조화된 총체적 틀, 곧 조직 내에서 이뤄지기 때문에 본질적으로 상호의존적 관계를 나타낼 수밖에 없다. 또한 이들의 복합적인

16) Docility를 '순응'이라 번역하면서, 우리는 언어적 제약을 해소하기 위하여 다음과 같이 이 용어를 해석하고자 한다. 순응의 특성은 단지 '복종'(obedience)의 의미에 제한되지는 않으며, 조화(harmony)나 상응(correspondence)관계에 놓여지는 의미를 내포하고 있다. 한편으론 복종의 의미를 가지고, 다른 한편으론 새로운 상황에 적응하기 위한 보다 적극적인 행위들을 내포하고 있다. 복종의 특성이 일방적으로 결정된 외형적인 행위인 반면에, 순응은 단련될 수 있도록 적응해 나가고 책임성 있는 행동이라는 특성을 가진다(*The Oxford English Dictionary* 참고).

구조는 이들을 일관된 체계 내에서 통합시켜 나갈 수 있는 계층구조화를 필요로 한다. 이런 맥락에서, 임금규약(wage rules)은 개인적 목적들과 조직의 목적들이 수렴해 나가는 집단적 상호작용의 산물이다.

상이한 동기와 정보를 가지는 개인들을 조직의 공동목표수행을 위해 유인하는 절차들을 고찰해 보자. Groves(1973, pp.617~618)가 설명한 것처럼, 개인의 행동을 통제할 능력이 어려울수록 조직의 목적들과 차이가 날 수 있는 개인적 목적들을 조정하기 위한 유인책이 더욱더 필요하다. 유인력의 구조¹⁷⁾는 개인들의 다양한 동기부여 체계에 부합함으로써 개별적 동기부여와 공동적 목적의 한 집단적 결합을 나타낸다. 우리는 유인력의 체계가 조직의 역동성을 형성하는 데 중심적 역할을 담당한다고 추론할 수 있다. 엄밀한 의미에서, 시장가격이 완전한 정보를 전달해 준다는 가정하에서는 개인적 정보나 선호도를 유인할 특별한 기제가 불필요하다. 이 경우에는 집단적 이익과는 무관한 개인적 이익의 최대화라는 유일한 동기 및 유인조건만이 필요하다. 그러나 우리는 유인력 기제의 복잡성을 강조하기 위하여 집단적인 견지에서¹⁸⁾ 그 절차들을 검토해 보자. 첫째, 조직 내에서의 유인체계는 제도형태와의 관계 속에서 불균일한 특성을 가진다. 제도적 환경이 상이한 유인체계의 적용에 영향을 끼치는데, 기업활동을 중심으로 긍정적 형태와 부정적 형태가 있다(I. Peaucelle & P. Petit, 1991 참고). 전자는 보수뿐만 아니라 고용, 승진, 교육, 건강 등에서의 유리한 점을 나타내는 총체적 형태이고, 후자는 실업을 비롯한 내부 및 지역 노동시장 조건에 따라 제약으로 나타나는 전반적 상황을 의미한다. 나아가, 이러한 제도적 환경은 노동의 사회적 재생산을 보증하는 분배형태와, 노동계약을 실현시키는 기업 외부의 제도나 규약들에 의해 구체화된다¹⁹⁾. 둘

17) T. Groves에 의하면, 유인력의 구조는 집단적 효율성 향상에 집중된다. 저자는 피고용자들로 하여금 한 집단의 구성원으로 있으면서도 효율적 활동을 하도록 유인할 수 있는 임금규약이 최적이라고 추론한다. 그리하여 그는 최적의 임금규약은 유인력의 구조를 형성한다고 주장한다. 유인력이 작용하는 과정들을 통해, 개인들은 자신들의 구체적 정보들을 집단적 의사결정 과정 속에서 드러낸다. 결국 유인력의 구조는 상이한 개별적 동기 내용들을 체계화시키고 조정하는 조직의 한 집단적 틀에 해당된다.

18) 우리의 입장은 D. Sappington(1991)의 견해를 배제한다. Sappington에 따르면, 조직의 유인력 기제는 Principal-agent 모델 내에서 고용자와 피고용자간의 개인적 관계에 국한되어 소개된다. 즉 유인 문제는 고용자(principal)가 위험(risk)을 회피하려는 피고용자(agent)의 노력을 감시하거나 통제할 수 없다는 본질적 한계로부터 비롯된다. 저자는 principal-agent 관계가 반복되면, 고용자는 평균임금을 지급하면서 원하는 수준의 노동 노력을 피고용자가 제공하도록 유인할 수 있다고 주장한다. 이는 고용자와 피고용자간의 상호작용을 중심으로, 행위자들의 경제적 동기부여에 유인기능을 제한시키는 것이다. Sappington의 견해에 의하면, 유인력을 가지는 노동계약은 불확실한 환경에서의 효율적인 의사결정을 위한 권위적 관계의 개인주의적 특화일 뿐이다. 반면에 우리는 복잡한 유인체계를 허용하는 조직의 집단적 환경을 드러내는 데 집중한다. 우리는 임금조정의 개인주의적 관계에 제한되기는 커녕, 유인력 기제는 조직의 복합적인 관계를 내포하고 있음을 고찰한다.

째, 유인력 기제는 적어도 부분적으로 경제조직문화와 연관된 질적인 측면을 내포하고 있다. 예를 들어, 일본 기업모델은(M. Aoki, 1991) 피고용자들 사이 및 피고용자들과 주주들 사이의 협력관계에 근거한 유인절차를 드러낸다. 거대일본기업들의 생산단위 사이의 협력적 기업문화는 피고용인들로 하여금 기업의 의사결정 과정에의 참여를 유도한다. 이는 노동의 개인적·상품적 평가와는 구별된다. 달리, Akerlof(1982)의 '증여-反증여'(partial gift exchange) 모델에서도 협력적 임노동관계에 의존하는 복합적인 유인력 기제를 관찰할 수 있다. 여기서 개인적 또는 집단적 노동은 조직의 문화적 틀 내에서 평가되지만, 유인력의 조건과 결과 사이의 직접적·산술적 계산에 의해 평가되는 것은 아니다.

나. 집단적 구조와 임금의 형평성 판단

개별 행위자들의 집합으로서의 경제조직은 가격체계가 실패하는 상황에서 집단적 활동을 통해 이익을 얻기 위한 수단이다 (K.J. Arrow, 1974, p.33). 이제 조직 내에서 임금의 형평성을 판단할 때, 집단적 활동을 개인주의적·상품주의적 시각으로 평가할 수 없는 제약들을 살펴보자. 평가의 내재적인 제약과 조직의 의사결정을 둘러싼 구조적인 제약이 있다.

먼저, 실제 노동과정에 투입되는 노동은 비분리적이거나 다차원적인 성격을 갖는다. Adams류의 형평이론이 가정하는 것처럼 개별적 또는 집단적 투입노동들은 적합한 방식으로 구별되고 계산될 수 있는 것이 아니라, 복합적인 결정요소들을 포함하고 있다. Okun(1982, pp.38~42)에 의하면, 한 피고용자의 한계생산가치는 다만 그의 능력이나 노력의 수준에만 의존하는 것이 아니라 사회 전반적인 행동양식이나 관습에서 나타나는 노동수요와 공급의 상황에 달려 있다. Cook-Yamagishi(1983)는 다차원적인 노동 특성을 강조하면서, 형평성은 투입노동의 사회적 성격과 다각적인 정보 그리고 보수체계의 특수성에 따라 복합적으로 판단되어야 한다고 주장한다²⁰⁾. 예컨대, 전체 피고용자

19) 제도적 변수들과 유인력 함수를 접목시키기 위해 I. Peaucelle & P. Petit는 통계적 조사를 통해 국가별 비교를 했다. 두드러진 결과로서, 독일과 스웨덴은 조합주의 지수가 8/8이어서 노동의 유인체계에 조합주의적 특성에 집중되어 있는 반면에 영국, 캐나다, 미국 및 프랑스는 0/8로서 오히려 경쟁적 노동시장의 조직을 가지는 유인력 구조를 가진다는 것이다.

20) 저자들은 세 가지 형태로 노동투입을 구분하는데, ① 성별, 나이, 국적 등을 포함하는 신분적 특성, ② 학위, 자격증, 교육 수준 등의 개별투자 수준, ③ 직접 투입된 시간과 노력을 나타내는 주관적 특성이 이에 해당된다. 하지만 이 요소들은 단일기준으로 평가될 수 없다. 사실 기존연구에서도 유사한 성격의 정보들은 투입량에 따라 단면적으로 통합될 수 있지만, 상이한 정보들의 통합은 다차원적으로 형평성에 따라 이뤄져야 한다고 주장되어 왔다(A.J. Farkas & N.H. Anderson, 1979 참고).

들에게 지급될 임금총액이 事前에 정해져 있고 투입노동이 개인적 성격보다는 사회적 성격이 더 강할 때, (피)고용자들은 비례성의 원칙(equity)보다는 동등성의 원칙(equality)에 의한 분배방식을 선호한다. Camerer-MacCrimmon(1983)가 서술하는 것처럼, 대부분의 경우에 투입량(inputs)과 산출량(outputs)은 다양한 형태를 띠기 때문에 형평원리를 적용시킬 때에 투입·산출 영역들을 통합할 필요가 있다. 그리하여 모두에게 유리한 합의에 도달하기 위하여 구성원들은 다양하고 복합적인 이 영역들을 한 다른 방식으로 평가해야 한다. 근본적인 문제는 각 투입·산출 영역에서 각 구성원의 정확한 가치를 결정하고, 각자가 각 영역에 기여한 실제적 가중치를 평가하는 것이다(pp.298~301). 나아가, 투입노동의 이러한 특성은 노동대가(outcomes)와의 상호의존성과도 연계된다. 경제조직 내에서 Adams의 형평성 공식을 해석할 때, 우리는 시간적 한계에 접한다. 대가/투입의 상대적 비교는 주어진 동일한 시기에서만 평가되기 때문에, 이 공식은 정태적 개념이다. 두 가지 근거에서 동태적 개념을 적용하고자 한다. 첫째로, 노동투입과 대가의 실제가치는 임금계약시에 事前적으로 알 수 없으므로, 노동대가는 기대되는 노동투입에 따라 실제 노동과정 이전에 합의된다. 그 역도 마찬가지다. 둘째로, 노동투입과 노동대가는 임노동관계가 지속적이기 때문에 상호의존적이다. 엄밀한 의미에서, 현 노동과정에서 일회적으로 투입된 노동량으로 현재의 노동대가를 평가하는 것은 비현실적이다. 실제 투입량에 비해 현재의 대가가 부적절하다고 평가한다면, 피고용자들은 과거 또는 장래의 대가를 그 판단기준으로 생각할 수 있다. 같은 논리로, 현재의 투입량도 과거 또는 장래의 대가에 따라 달리 평가될 수 있다.

경제조직 내에는 개인의 객관적이거나 보편적 결정을 방해하는 내재적인 불확실성²¹⁾이 존재한다. 이는 개인적 변수들—투입, 산출, 대가—을 합리적으로 조율한다 하더라도

21) 위험(risk)과 불확실성의 사회경제학을 개척한 F.H. Knight(1921)는 불확실성의 문제를 이해하는 데 중요한 두 가지 사항을 지적한다. “경제학에서의 불확실성의 문제 근거에는 경제적 과정에 대한 예견성(the forward-looking character)이 존재한다. (...) 상이한 예견에 이르는 불확실성의 두 가지 요소가 등장한다. 첫째로, 생산작업들의 결말이 처음에서부터 추정되어야 한다. (...) 둘째로, 생산된 재화들이 충족시켜야 할 욕구들은 역시 미래에 속해 있고, 이 욕구들의 예측은 마찬가지로 불확실성을 내포하고 있다”(pp.237~238). 불확실성은 생산조건들 뿐만 아니라 교환조건들에 영향을 끼칠 수 있는 요소들에 관련되어 있다. 협의적으로, 정보전달 경로의 불확실성만 고려하더라도, “최종적 균형상태에 이르기까지 역사의 우연적 사건들이 더 두드러진 역할을 할 것이다” (K.J. Arrow, 1974, p.41). 물론, 개인은 주어진 상황들을 객관적으로 평가할 내재적 능력이 없고, 현재의 수행중인 활동의 미래적 결과들을 정확하게 예견할 수 없다. D.M. Kreps(1989)의 모델에서 관찰된 것처럼, 조정의 본질적 문제는 경제주체들이 개인적 상호작용에서 야기된 우발적 상황에 어떻게 대응하는가 하는 점이다. 초점(focal point)을 세우고, 의사소통을 원활히 하기 위하여 이 초점을 공유하는 것은 예기치 못했던 상황의 비중을 줄이기 위한 자연발생적 방책이다. 하지만 우리는 여기서 개인적 문제보다는 조직의 본질적 문제로서의 불확실성을 다루고, 조직이 어떻게 대응해 나가는가에 집중한다.

불확실성이 제거되지 않음을 의미한다. 불확실성은 감소될 수는 있으나 불가피하며, 응용될 수 있고 대체될 수는 없다. 만약 개인들이 비대칭적인 정보들을 가지는 상황에 있고 투입노동과 노동의 질에 대한 차등적인 정보를 가지고 있다면, 이들에게 공평한 대가—형평임금—를 지불하기는 어렵다²²⁾. 투입과 대가 사이의 비례적 비교를 왜곡시키는 구조적 환경은 경제주체들로 하여금 임금에 대한 사회적 합의를 이루도록 유도한다. Knight는 불확실성을 줄이기 위한 두 가지 방법, 즉 ‘응집’(consolidation)과 ‘전문화’(specialization)를 제시한다. 전자는 다양한 개인적 수요들을 동질의 부류로 재배치하면서 불확실성을 줄이고자 하는 경영방식이다. 이는 事前的으로 표본수를 늘린 확률 분포와 통계적 확률에 의존할 수 있다. 후자는 조정과정에서 판단의 질적 수준을 높이기 위해 개인적 지식을 차등화시키고 선별하여 적용하는 방식에 해당한다. 그런데 이 두 가지 방법은 어떻게 구성원들간의 집단적 상호작용을 가능케 하는가? Salais(1989, 1994)에 의하면, 일련의 ‘노동협약’(les conventions)²³⁾을 통해 가능하다. 불확실한 노동과정과 가변적인 노동행위들은 ‘기업’이라는 집단적 조직 내에 통합되어 있고 전문화되어 있다. 고용자와 피고용자들은 임금, 노동시간과 노동강도, 생산물에 대하여 事前的으로 평가할 때 불확실한 상황을 배제하기보다는 수용하는 암묵적인 협약을 세워 나간다. 이들은 개별적 노동관계가 재해석되고 재평가되며, 보호되는 일종의 ‘공동해석상황’(un contexte d’interprétation commun)²⁴⁾을 갖는다. 이 공동해석상황은 상이한利害關係에 있는 경제주체들이 공동의 목적을 위해 합의를 이루고 협약을 맺어 가는 집단적 영역이다. 이들은 相互理解에 근거한 협약을 맺음으로써 개별적 노동계약의 범주를 넘어서는 집단적 상호작용을 합리화시켜 나간다. 결국, 고용자와 피고용자들간의 임금합의는 상품적 교환의 본질을 내포하고 있지만, 이 본질은 집단적 조정(coordination)과 합의에 의해서만 명확해질 수 있다. 즉 노동/자본의 상품적 교환은 지속적으로 對人間뿐만 아니라 제도적 합의에 의존한다.

경제조직 내에서 임금의 형평성을 자리매김하면서, 구조적인 제약으로서 의사결정

22) G. Akerlof(1970)의 ‘lemon’ 시장에 대한 분석 참고.

23) R. Salais(1989)는 ‘협약’을 “자명하다고 여겨지고 또 자명해지기 위한 행동들이나 권한들에 대한 相互期待體系”라고 정의하면서, “상반되는 논리에서 파생되지만 함께 만족되기를 원하는, 모순적인 利害關係를 조정해 줄 수 있는 형태”라고 서술한다(p.213). 나아가, 저자는 노동협약이 구성원들간의 “상호작용에서 내재하는 불확실성에 대응하는 효율적인 해결책”이라고 주장한다(1994, p.377). 프랑스에서 1984년 부터 시작된, ‘협약의 경제’(Economie des conventions)에 대한 다양한 문제의식은 ‘협약의 경제’ 특집호로 발간된 *Revue Economique*, 1989, vol. 40, n°2를, 이론적 정립서로는 A. Orléan(1994) dir.을 참고.

24) 이 개념을 통하여, 저자는 개인들의 행동준칙이 그들의 상호교류 속에서 파생되는 공동의 遺産이며 추론임을 설명하고자 한다(1994, p.377 참고). 이 개념은 곧 ‘집단적 인식 또는 지식체계’의 의미를 갖는다.

과정의 집단적 틀을 고찰해 보자²⁵⁾. 기업의 발생적·구조적 본성을 ‘권위관계’와 ‘계층관계’로 구분하여 관찰할 수 있지만, 여기서는 ‘세력관계’(power relations)로 통합하여 살펴본다. 임노동과정을 세력관계에서 견지할 때, 우리는 Adams의 형평성 이론에 따른 상품적이고 개인주의적인 규율과는 다른 임금규율을 발견할 수 있다. 구성원들간의 세력관계가 분배방향에 중요한 영향을 끼치기 때문이다(Kabanoff, 1991). 세력의 균등화는 구성원들의 유대감과 상호성을 지향하는 반면, 세력의 차등화는 잠재적이고 간접적 갈등을 야기시킬 수 있다. Kabanoff는 세력관계를 “분배정의의 본질적인 동학을 만들어 내는 구조로서”(p.430) 평가하면서, 조직의 구조(structure)와 과정(process)을 조합하여 분배정의를 설명한다. 세력이 균등하게 배분된 구조에서, 형평성의 원칙을 중요시하는 과정은 실력 위주의(meritocratic) 조직형태로 나아가며, 평등의 원칙이 강조될 때는 동료적(collegial) 조직형태로 귀결된다. 반면에 불균등한 세력구조에서, 형평성의 원칙을 적용시키는 과정은 엘리트 중심의 조직으로 나타나고, 평등주의적 과정을 지향할 때는 지도자 중심의(leader-focused) 조직형태가 지배적이 된다(pp.429~434). 세력관계에 대한 이러한 관찰을 통하여, 우리는 임금규율이 세력구조의 (비)대칭적 機制에 따라 再定義될 수 있음을 추론할 수 있다. 조직의 구조적 특성들은 내부의 의사결정 과정을 체계화시키며, 분배원칙들의 적용에 영향을 미친다²⁶⁾. 결론적으로, 우리는 형평임금규율이 의사결정의 집단적 특성에 따라 평가되며, 이는 의사결정구조가 개인적 변량이 아니라 집단적 변량에 의존하기 때문임을 확증할 수 있다.

25) 前述한 바와 같이, 고용자와 피고용자 사이의 권위적 관계는, 정보를 체계화시키고 불확실성을 줄이기 위해 외부의 시장기능 비용을 내재화시키면서 성립한다. 즉 구성원들이 개별적으로는 다양한 이질적인 요소들을 처리할 수 없을 때—처리비용 때문이든지, 불충분한 정보전달 때문이든지 간에—, 고용자에 대한 권위의 양도를 통해 의사조정을 효율화시킨다(K.J. Arrow, 1974; R.H. Coase, 1937; H.A. Simon, 1951, 1991 참고). 계층적 관계는 의사결정에 있어서 피고용자들의 고용자에 대한 종속을 나타내는데, 이 경우에 기업의 본질은 경영, 관리비용(통제, 측정비용 포함)의 절감—생산성에 관하든지, 임금에 관하든지—에 환원된다(A.A. Alchian & H. Demsetz, 1972; R. Radner, 1992 참고). 조직 내에서 세력관계의 다양한 양상을 사회학적인 관점에서 심화시키려면 M. Crozier & E. Friedberg (1977, pp.64~90)를, 정치학적인 시각에서 포괄적으로 검토하려면 J. Baechler(1977, 2장)를 참고.

26) 물론 조직의 구조가 반드시 일관된 방식으로 그리고 효율적으로 분배과정을 유도해 간다고 단정할 수는 없다. 제도화된 세력의 역설적인 효과를 관찰할 수 있다. J. Pfeffer & Y. Cohen(1984)의 실증적 연구 결과에 따르면, 한편으로 노동조직은 노동자들의 집단세력에 기반을 두고 있고, 다른 한편으로 제도화된 권한(세력)을 가지는 조직 절차들은 구성원들의 집단행위들을 배제시키는 경향을 나타낸다. “내부노동시장은 노동조합화의 결과인 동시에 조합화를 피하려는 수단으로 간주된다”(p.565). 항상 관료주의적 통제의 위험이 존재하기 때문이다. 사실 관료주의적 통제란 다른 아닌 조직 내부의 세력을 합법화시키는 과정이다. 하지만, 우리의 관심은 조직의 의사결정 과정에 대한 세력관계의 영향력을 확인하는 데 국한한다.

2. 集團的 紐帶關係와 賃金衡平性

임금의 형평성에 대한 집단적 특성을 강조하면서, 우리는 임금규약을 재해석할 수 있는 내재적 원칙을 고려해야 한다. 이 원칙에 따라, 우리는 서두의 문제의식에 대한 해결책의 실마리를 제시하고자 한다. 형평임금의 사회적 성격을 어떻게 설명할 것인가? 집단적 유대(the collective cohesion)의 개념으로 형평성의 문제를 고찰해 보자. 먼저, 본고에서 이 개념은 두 가지 방법론적 오해를 배제한다. 첫째, 집단적 유대는 본질적으로 조직 외부의 세력으로부터 도래하지 않는다. 역으로, 이것은 구성원들이 누구이든 간에 그들의 자발적 결정에 따라 성립된다. 둘째, 집단적 유대는 사회 문제에 대한 효용주의적 동기를 초월한다. 즉 경제조직은 단지 개인적 이익만을 추구하는 개인적 행위들의 일방적 결과가 아니다. 대신에 우리는 집단적 유대를 이해하기 위한 두 가지 명제를 전제로 한다. ① 이 개념은 구성원들의 자발적 동기와 조직의 유인력을 중심으로 형성된 사회경제적 관계에 근거한다. ② 유대원칙은 사회 문제의 합의를 이루는 기반을 함축하고 있다. 따라서 이 원칙에 의한 임금의 형평성은 집단적 이익을 추구하고 期待하는 과정을 통해 재검토된다. 우리는 본절에서, Durkheim(1893)의 논문을 통하여, 노동의 분화에 비롯되는 개인주의화가 오히려 유대관계를 강화시킨다는 논지를 중심으로 임금의 형평성을 고찰한다.

가. 사회적 유대론

Durkheim(1893)의 사회적 유대론은 교환계약의 개인주의적 관점에 대한 비판에서 출발한다. 사회는 자신들의 노동 산물을 교환하고자 하는 개인들의 자발적인 관계의 형성일 뿐이며, 이러한 교환을 조절하기 위한 어떤 사회적 행동도 개입되지 않는다는 관점의 오류를 문제삼는다²⁷⁾. 그는 산업사회에서 개인의 자유로운 행동이 증가하고 사회계약이 일반화되면서 노동의 사회적 분업은 사회조직의 공동기반에서 재정립되어야 한다고 주장한다²⁸⁾. 사회적 유대는 사회구성 요소들의 유사성과 노동의 분업화에 따라

27) 제1권의 제7장이 이러한 H. Spencer의 관점을 비판하고 있는데, E. Durkheim은 궁극적으로 사회계약의 도덕성을 강조한다. 즉 사회적 노동의 분업화에 따라 상호협조가 형성되며, 대인관계를 주관하는 도덕적 규율들이 사회적 유대의 근본조건들을 규정한다는 것이다. 나아가, “모든 사회는 도덕사회이다”(p.207) 라는 그의 명제는 1898~99년에 강의된 『도덕교육』에 이르기까지 일관된 중심주제가 되었다. 보다 구체적 설명을 위하여 줄고(1997, p.317)의 註 43)을 참조.

28) 그리하여, “노동분업의 가장 두드러진 효과는, 분화된 기능들의 능률을 향상시킨다는 것이 아니라, 이 기능들로 하여금 밀접한 관계가 있도록(solidaire) 하는 것이다. 모든 경우에 있어서 분업의 역할은 기존 사회를 단순히 미화하거나 개선하는 것이 아니라, 이것(분업)이 없이는 존재할 수 없는 사회가 존재하도록 하는 것이

역사적으로 상이한 유형을 나타낸다. ‘기계적 유대’ (la solidarité mécanique)는 ‘억압적 규약’(les règles répressives)에 의해, ‘유기적 유대’(la solidarité organique)는 ‘협력적 규약’(les règles coopératives)에 의해 형성된다. 그 定義²⁹⁾와 중심 내용을 요약하면 다음과 같다.

- 기계적 유대는 개인적 본성들이 집단적 형태에 전적으로 의존하면서 형성되는 사회적 유대형태로서, 균일한 의식을 갖는 개인들의 사회에 대한 직접적인 귀속을 의미한다. 구성요소들의 독자적인 운동은 불가능하며, 집단적 존재로서만 그 독자성이 유지된다. 이 경우, 개별 또는 집단행위들을 수정하고 합리화시키는 억압적 규약이 제도화되어 있다.
- 유기적 유대는 구성원들이 한 동일한 집단 내에서 상이하고 전문화된 직능을 수행하면서도, 노동분업의 결과 相補的 역할을 이행해 나갈 때의 사회적 유대형태이다. 유기체의 운동처럼 개별단위의 증대가 집단적 유대를 강화시킨다. 사회적 노동분업의 결과로 야기된 노동 평가의 개별화에 비례하여 협력적 규약이 제도화되어 있다.
- 역사적으로 노동분업의 진행에 따라 유기적 유대가 우세하지만 사회적 관계의 원심력 경향(centrifugal)과 구심력 경향(centripetal)을 함께 고려해야 한다³⁰⁾.

이러한 사회적 유대의 개념에는 집단주의적 관점에서 해석할 수 있는 본질적인 특징들을 내포하고 있다. 첫째, 조직의 역동성에서 가장 중요한 변수는 異質의 주체들 사이의 사회적 결속(또는 유대)이다. 그렇지만 결속 그 자체가 사회경제적 활동의 목표가 되는 것은 아니며, 활동의 본질적이고 과정적인 요구이다. 이것이 조직의 존재를 결정하기 때문이다. 둘째, 사회적 유대는 법규율로 대표되는 사회적 규율들(les règles sociales)을 통하여 구체화된다. 예컨대, 풍습이나 관행들이 적용되는 과정에서 집단적 본질을 관찰할 수 있다. 셋째, 그러므로 사회적 규율들의 성쇠와 전환이 사회적 유대유형의 방향을 반영한다. 환언하면, 이 규율들은 사회적 도덕성을 함축하고 있으며, 상이한 유대유형들이 독특한 방식으로 적용될 수 있는 기반을 제공한다. 넷째, 유대유형은

다”(ibid., p.24).

29) 저자는 특히 pp.100~101에서 두 개념을 대비시키면서 간명하게 설명하고 있다.

30) 원심력 경향이란 유기적 유대의 논리에 부합하여 개인주의적 의식이, 구심력 경향은 공동체적 의식이 각각 강화되는 경향을 의미하는데, 두 경향의 조합은 다음의 조건들에 따라 구체화된다. ① 공동의식의 크기와 개인 의식의 크기간의 관계, ② 크기와는 별도로, 집단 의식의 평균적 적용 강도 또는 영향력, ③ 집단의식 상태의 결정 수준, ④ 현행 사회적 관계들의 지속성과 안정성(ibid., pp.124~128 참고).

사회적 노동관계의 특성에 따라 변할 수 있을지라도, 조직의 본질적 요구를 실현시키는 그 기능은 불변적이다. 다섯째, 사회적 유대는 단일한 또는 보편적인 원칙에 의해 특징지어지기보다는 주어진 공동체(조직)의 독특한 사회적 현상에 속한다. 따라서 유대관계는 집단주의적 시각에서만 고려될 수 있는, 조직 내부의 복합적인 상황들을 포괄한다. 여섯째, 사회적 유대는 개인적 이익을 최대화시키는, 가격수취인(*price taker*)으로서의 개인을 받아들일 수 없다. 개인적 교환이나 계약 대신에 사회적 영역에서 인식하고 행동하는 방식들에 따라 경제행위들이 결정된다³¹⁾. 일곱째, 유대개념은 경제주체들의 경쟁적이고 갈등적 관계에 대한 사회적 조절을 합리화시킨다. 이 개념을 통해, 자연적 또는 사회적 선별이 아닌 합의의 맥락에서 노동의 갈등적 관계를 고려할 수 있다. Durkheim이 기술하는 것처럼, “유대의 역할은 경쟁을 제거하는 것이 아니라 자제시키는 것이다” (*ibid.*, p.357). 끝으로, 사회적 유대의 논지는 개인과 조직, 곧 개인적 가치와 집단적 가치를 화합시키고자 한다.

나. 집단적 유대관계의 함수로서 임금의 형평성

유대관계가 한 사회의 존재적 본질이라 할 때, 우리는 한 경제조직 내에서의 임금의 형평성 문제도 유대관계를 중심으로 접근할 수 있는 타당성을 갖는다. 개인주의적 관점에 근거한 Adams류의 형평성 이론과는 대조적으로, 이러한 접근은 집단주의적 특성을 나타내며 조직의 복합적인 상호작용을 내생화시킬 수 있는 근거를 제시한다. 우리는 거시적 견지와 미시적 견지를 수렴시키면서 임금의 형평성을 정의하고자 한다. “형평성은 임금체계들을 질서매기는 집단적 가치이다. 이는 형평성이 집단적 관계들을 규제하는 원칙이기 때문이다” (M. Aglietta, 1992, p.VIII)³²⁾.

가설 1: 한 경제조직 내에서 적용되는 현 임금체계가 주체들 사이에 사회적 유대 관계를 유지 또는 증진시킨다면, 개별임금은 형평임금이라 평가된다.

즉 현행 임금규약이 집단적 유대에 긍정적 효과를 가져올수록 구성원들은 임금의 형평성을, 반대로 부정적 효과를 가져올수록 그만큼 분배의 불형평성을 판단할 수 있다. 임금규약이 불공평하게 적용되고 있다고 판단하는 구성원들은 현행 규약에 반대하거나 극단적으로 사직할 수도 있다. 그렇지만 조직은 임노동관계에 사회적 규율들을 지속적

31) 경제현상에 대한 이러한 이해방식은 E. Durkheim(1895)의 『사회학 방법의 기준』에서 분명하게 논술되어 있다 (예를 들어 p.109, p.143을 참조).

32) B. Reynaud(1992)의 저서 *Le salaire, la règle et le marché* 의 '서문'.

으로 적용시켜 나가기 때문에, 개인적 이익추구가 조직의 유대관계 형성과 양립할 수 있는 내재적인 역동성을 가지고 있다. 임금의 형평성은 (피)고용자들이 그들의 개인적 이익을 경제조직의 집단적 역학 속에서 실현시킬 수 있는 사회적 유대에 의해 평가된다. 이러한 평가가 어떻게 적합성을 가지는가?

가설 2: 유대관계가 형평성을 내포한다는 것은 구성원들 사이의 유대가 임금 수준에 대한 개인적 기대와 집단적 기대 사이의 유기체적 조화(the organic consistency)를 표현하기 때문이다.

환언하면, 집단적 유대관계의 함수로서 형평성은 개인적 기대(또는 요구)와 집단적 기대(또는 요구)의 동일시 과정을 통해 설명될 수 있다. 임금체계가 어떤 형태이든지, 전자는 후자를 통해 조정되고 실현되는—역으로도 마찬가지로—과정에서 유대관계는 평가될 수 있다. 임금체계가 개인과 집단의 관계를 표현한다고 가정할 때, 이러한 유대관계는 집단의 규범적인 목적인 동시에 각 개인이 선호하는 상황이 된다. 개인적 기대가 유대의 원칙에 부합하여 표출될수록 집단적 기대단위는 더욱 커진다. 설령 양자 사이에 대립이 발생한다 하더라도, 한쪽의 일방적인 만족을 단정할 수는 없다. 물론 개인적 기대의 실현이 선형적 및 직접적으로 집단적 기대의 실현에 기여하는 것은 아니다. 조직 내의 매개체를 통해 개별적 가치가 자기조정 또는 자기확인을 통과하는 ‘거울효과’를 고려할 수 있다. 이것은 정보의 불확실성 때문에, 그리고 형평조건에 일치하는 균형에 이르기까지 갈등, 대립, 지배, 합의 또는 조화의 과정 속에서 지배적인 가치들의 발산 때문에 발생된다. 생산과 분배 영역에서 불확실성이 보다 뚜렷하게 드러날수록 집단적 기대는 더욱더 내재적으로 개인적 기대체계의 재정비를 요구한다. 하지만 유기체적 조화가 객관적이고 완전한 형평성이라고 확인할 만한 상태를 의미하는 것은 아니며, 이를 실현시킬 수도 없다. 유기적 관계는 형평성의 주관적 평가를 수정할 뿐이지 주관성의 대척점으로서 객관적 기준을 형성하는 것은 아니다.

이런 맥락에서, 우리는 노동의 개인적 특성이 강화되어가는 과정이 사실은 집단적 유대관계를 회복시키는 방향으로 나아가고 있음을 추론할 수 있다. 불공평한 상황이 조정되는 과정은 개인적 기대와 집단적 기대의 동일시 과정과 일치한다. Adams류의 형평성 이론에 의하면, 불형평성을 감지하는 피고용자들은 인식불협화를 제거하도록 노동의 강도와 시간을 조정한다. 반면에 우리는 조직 내의 사회경제적 불화의 감소 또는 제거를 통한 조정을 강조한다. 작업이 세분화 또는 전문화되더라도 피고용자는 소속된 조직의 일체성을 지속적으로 유지하면서 보다 나은 수준의 임금을 받을 수 있으므로, 임

노동관계의 개인주의적 성향이 강화되는 것이 집단적 유대에 의한 조정과 모순되는 것은 아니다. 나아가, 불형평성의 조정은 사회적 도덕성에 근거한 집단적 협조체계를 통해 가능한데, 협력적 규약은 개별적 혹은 집단적 경제행위들을 통합하고 조절하는 권리와 의무체계를 내포하고 있기 때문이다. 그러면 형평성의 논리와 효율성의 논리는 어떻게 접목될 수 있는가? 사회적 조정과정을 거친 형평임금은 경제조직 내에서 집단적 효율성을 증대시킨다. 즉 노동자들 사이의 강한 결속(유대)은 노동생산성을 향상시키는 데 긍정적으로 기여한다(D.I. Levine, 1991). 실제로, 상이한 피고용자 집단들이 공평한 임금을 지급받고 있다는 집단적 의식을 갖도록 하는 것은 협력적 노동과정에 대한 강한 유인력이 될 수 있다. 협력과정에서 개별노동에 대한 평가는 집단적 생산성 향상 효과를 고려하기 때문에, 유대관계에 의한 생산성 향상은 집단적 효율성을 반영한다. 형평임금을 매개로 한 집단적 효율성은 기업 내의 조정과정에서 뚜렷하게 드러난다. 상이한 개인들이 조직에 소속되고 학습되는 과정(개인적·집단적 학습과정)에서 균형상태에 이르는 효율적 조정은 형평성과 동태적이고 상호의존적인 관계를 가진다. 효율성은 이러한 학습과정에 의해 설명되고, 형평성은 이 학습과정의 집단적 특성을 나타낸다(O. Favereau, 1994). 결국 우리는 이러한 임금형평성의 개념을 통하여 한 경제조직 내의 협력적 의사조정관계를 집단(조직)주의적 관점에서 설명할 수 있다.

3. 賃金の 衡平性 概念의 集團主義的 適用

우리는 지금까지 형평임금을 판단하기 위해서는 경제조직의 집단적 특성을 고려해야 하며, 집단적 유대관계 속에서 형평성을 고찰하는 것이 타당하다고 주장해 왔다. 현실적 임노동관계에서 유대원칙을 적용하고자 할 때, 일본기업모델의 집단적 협력과정은 형평임금 판단의 근거로서 의사결정과정에서의 유대관계와 제도적 유대관계를 드러낸다.

가. 집단적 협력관계 ('J 모델')

일본기업모델('J 모델')은 예측하기 어려운 시장조건과 신기술의 변화에 적응하기 위하여 협력적 조정과정(the cooperative coordination)을 구체화시키고 있다(M. Aoki, 1986, 1989, 1990, 1991). Aoki에 의한 J 모델의 두드러진 특징은 의사결정의 유연성, 수평적 의사교환과 공동학습효과 활용으로 요약될 수 있으며³³⁾, 집단주의적 관점에서

33) '수평적 조정'(the horizontal coordination)으로 대변되는 이러한 특징들은 저자가 미국기업모델('H 모델')을

해석될 수 있다.

의사결정의 유연성은 職能間 협력체계에 의해 유지된다. 분배의 원칙에 따라 상이한 작업단위들은 새로운 정보를 교환하고 조정과정에서 타협해 나간다. 각 작업단위는 작업과정에서 활용할 만한 사후적(*ex-post*) 정보들을 더 높이 평가하면서, 시장과 기술에 대한 사전적(*ex-ante*) 정보들을 통해 미리 세워진 경영계획을 조정할 수 있다. 이러한 의사결정은 관리사무국과 작업장의 노동자들 사이의 협력체계를 통해서만 가능하다³⁴⁾. 두 가지 특성을 관찰할 수 있다. 첫째, 최종생산에 대한 조직의 의사결정이 노동자 개인능력의 평가에 의존하지 않는다. 개인적 효용의 최대화를 유도하는 대신에 작업과정에서 습득된 경험들을 상호교환함으로써 집단적 효율성의 최대화를 유도한다. 둘째, 최종 결정들이 경영자들에 의해 일방적으로 적용되거나, 노동자들에 의해 배타적으로 시행되는 것이 아니라, 같은 직급의 노동자들 사이 및 작업장들 사이의 유기적 협력을 통해 이뤄지기 때문에, 이 협력체계는 탄력적으로 운영된다. 작업단위 내에서의 수평적 의사교환은 개인적 작업정보와 역량을 공유함으로써 동일한 또는 상이한 기능을 수행하는 노동자들 사이에 유기적 유대관계를 강화시킨다. (비)정형화된 의사교환능력이 강화되고 공동작업능력이 조직의 집단적 효율성을 향상시킬수록 노동관계는 더욱더 견고하고 집단적인 협력관계에 의존한다. 또 하나의 특징으로서, 작업과정 내에서의 누적된 학습(*on-the-job cumulative learning*)의 결과는 임금평가의 기준으로 활용된다. 각 직무별 순환근무를 시키면서 각 현장에서 습득된 고유한 능력들이 효율적으로 공유될 수 있도록 하며, 공동학습과정을 통해 개인의 새로운 능력(자격)의 취득, 현장에서 지식(기술)을 배우려는 욕구, 협력의식, 전문가적 열정 등을 평가한다. 개인의 조직에 대한 적용도와 기여도를 평가하여 유인력으로 활용한다. 이러한 방식은 임금이 개인적 생산성의 함수인 신고전적 가정과는 배치되는 집단주의적 특징을 드러낸다.

일본기업의 노동관계는 집단적 유대를 가져오는 이중적 특성들을 내포하고 있다(M.

'위계적 조정'(the hierarchical coordination)이라고 분석하면서 대조적으로 나타난다. H 모델이 적응의 전문화를 통해 생산이익을 확보하고 경직적인 노동분배의 특성을 가지는 반면에, J 모델은 작업간 이동을 통해 습득된 경험을 교환함으로써 생산이익을 추구하며 융통성있는 노동분배를 지향하는 성향을 나타낸다. M. Aoki(1986, 1990 참고).

34) Toyota 자동차 회사의 경우, 수요변화에 신속하게 대응하기 위하여 시장수요를 예측하는 중앙사무국은 2주일 또는 매달 각 작업장의 생산계획을 수립하고, 일선 판매대리점은 10일 단위로 종합적인 생산·인도계획을 세우며, 이 계획에 따라 작업현장에서는 매일 생산계획을 추진하는데, 대리점의 계획에 따라 생산 2일 전에 생산절차를 조정하고 확정짓는다. 생산 및 경영의 결정과정은 중앙사무국, 판매대리점과 작업장 사이의 집단적 협력에 의존한다(M. Aoki, 1990, pp.4~5). T. Ohno에 의해 개발되어 1953년 이후부터 사용되고 있는 '주문표'(kanban)는 이러한 협력관계를 원활하게 하는 매체 역할을 하는데, 시간과 자원의 낭비를 피하기 위해 "무엇을, 適時에, 適量으로"의 구호를 실현시키고 있다(T. Ohno, 1989).

Aoki, 1990, pp.14~20). 먼저, 구성원들간의 조정양식은 非위계적인 경향을 나타내지만, 유인체계는 직급에 의한 위계질서(the rank hierarchy)에 의존한다. 고용계약의 대표적인 형태는, 한편으론 수평적 조정에 따라 정보교환과 의사결정이 분권화되어 있고, 다른 한편으론 인사조직이 人事課(局)에 집중되어 있는 이중성을 띠고 있다(M. Aoki, 1989, p.351). 노동관계는 조직의 목적을 달성하기 위한 집단적 학습을 활성화할 수 있는 동시에 조직의 목적에 부합하지 않는 개별적 목적 성취를 제어할 수 있는 위계체계에 의해 조직된다. 이러한 위계체계는 주주 또는 금융자본가들의 제한적인 의사결정과 포괄적인 유인력을 통한 금융통제에서도 동일한 이중성이 나타난다. 그리하여, 일본기업 내의 집단적 의사결정은 주주들의 일방적인 통제가 아니라, 주주들과 노동자들의 이중적 영향을 받는다. 예컨대, 경영의사결정에 영향력을 행사함으로써 노동자들은 기업의 특별한 내부 자산의 가치를 발휘한다. 그들의 임금은 외부노동시장에서 경쟁을 통해 결정되는 것이 아니라 내부의 網狀組織을 통해 타협된다.

J 모델의 수평적 조정과정을 집단적 협력체제로 해석하면서, 우리는 형평임금 규약을 위한 상호의존적인 두 가지 원칙을 확인할 수 있다. 분배 논리와 집단성의 논리이다. 전자에 의하면, 독립된 개별노동의 효율성이 반드시 집단적 효율성에 비례하는 것은 아니다. 노동과정에서 학습된 경험, 지식, 기술 등 정보의 공유는 개인적 효용의 최대화에 근거한 독립적 행위들의 틀 안에서는 고려될 수 없다. 집단적 효율성은 개별노동의 협력을 통해 실현될 수 있다. 고용자와 피고용자의 조정과정이 협력적 관계에 의존함에 따라, 임노동관계는 공동이익의 분배에 대한 상호이해에 의해 성립된다. 이런 논리를 따르면, 경제적 주체들이 특정상황(또는 과정)이 공평하다고 판단할 수 있는 것은 분배체계의 효율적 기능 덕분이다. 분배 논리와 달리, 집단성의 논리는 특히 집단적 상호작용과 노동의 집단적 기능을 강조한다. 경제행위는 개인들의 단순한 동기부여에 의해 설명될 수 없고, 집단적 규범이 개인들에게 공동 목적을 부과하는 사회적 관계들 내에서 평가된다(M. Granovetter, 1994, p.85). 그리하여 노동자들은 두 원칙에 따라 집단적 의식을 공유하면서 상호작용에 참여한다.

나. 절차적 유대와 제도적 유대를 통한 임금의 형평성

J 모델은 선택된 결과들의 합리성보다는 선택과정의 합리성³⁵⁾에 본질적인 비중을 둔

35) 경제학에서 이미 충분히 인식된, H.A. Simon의 '절차적 합리성'이라는 개념에 따르면, 실효성 있는 결정들이 현실적으로는 복잡적이고 事前에 정의될 수 없는 제약들의 지배를 받는다. 그리하여 Ph. Mongin(1984)은 절차적 합리성의 두 가지 특성을 강조한다. ① 절차적 합리성이 어떤 선택의 결과에 집중하는 '실체적 합리성'과 달리 결정과정과 절차에 의미를 두고 있다. ② '절차적'이라는 용어는 事前的으로 정해져 있지 않은 상황 속에

다. 집단적 협력체제는 주어진 행동양태의 기준에 따라 정태적으로 형성되는 것이 아니라 상호의사교환과 탐구의 과정을 통해 동태적으로 실현된다. 이 협력체제를 중심으로 우리는 조직의 현실적 활동들 속에서 상호신뢰관계와 집단적 효율성 및 동학을 이해할 수 있다. 절차적 유대관계를 형성해 가는 임금구조³⁶⁾는 노동평가과정에서 표출된다. 표준급여는 기본급과 평가임금으로 구분되고, 이윤의 결과로서의 상여금은 일률적으로 배분되는데, 관건은 개인적으로 차별화될 수 있는 평가임금도 실제로는 협력적 조정과정, 곧 노동의 집단적 상호작용 가운데에서 결정된다는 것이다. 그것은 본질적으로 임금의 분배근거가 작업단위별의 집단적 학습, 생산과정에서의 개별정보의 공유와 상호의사조정 등의 공동노동과정에 대한 평가로 귀속되기 때문이다. 따라서 노동과정에서의 유대관계는 개별임금의 형평성 판단의 기반이 된다.

또한 임금체계의 직급에 따른 위계구조는 구성원들이 형평성에 대한 공동의식을 가질 수 있는 조직들을 반영하고 있다. 이 틀이 단지 개인의 다양성과 차별성에 의존하지 않고 이질적인 구성원들(특히 피고용자들)의 동질화 과정에서 형성된다고 할 때, 위계적 임금체계는 집단의 유대관계 내에서 개인적 이익을 강화시키는 기능을 수행한다. ① 개인생산성보다 노동년수와 직급에 비례하는 임금격차는 독립적인 개인보다는 집단을 중심으로 하는 임금의 동등성을 나타낸다. ② 중장기적 승진 기회를 통한 임금의 차별화는 단기적인 성과별 임금체계와는 달리, 조직에 대한 개인의 적용도를 향상시키려는 제도적 유인력이다. ③ 매년 4월의 '春闘'를 통한 단체협상은 직급에 따른 기본급, 고용조건, 복지정책, 노동규율, 전문능력 등을 평가하는데, 피고용자들과 주주들 사이의 집단적 상호작용을 함축한다. 이러한 제도적 유인 기제들은 궁극적으로 임노동관계에 집단적의식을 내생화시키고, 피고용자들로 하여금 이 집단적의식에 따라 임금의 형평성을 판단하도록 유도한다.

IV. 結 論

형평임금의 판단에 대한 심리학적 접근방식은 임금·노동 교환의 非한계주의적 특성을 설명하면서, 경제적 동기와 도덕적 동기의 이중함수로서 형평임금을 추론한다. Adams의 형평성 이론과 Akerlof-Yellen의 형평임금가설에 의하면, 형평임금은 개인

서의 선택 또는 결정을 설명한다.

36) Toyota의 경우, K. Shimizu(1994, 1995) 참고.

적 합리성과 외부 노동시장조건에 따라 평가되고 결정된다. 그런데 개인주의적 방법론은 경제조직 내의 임노동관계의 집단적이고 복합적인 요소들을 간과하고 있다. 임금의 형평성은 개인적 가치를 포괄하는 집단적 가치이므로 조직 내의 집단적 상호작용을 고려해야 한다. 우리는 형평성 문제를 집단적 유대관계를 중심으로 이해함으로써 노동의 효율성을 사회규범에 부합해서 평가할 수 있고, 임금의 사회적 성격을 설명할 수 있다. 우리가 임금의 형평성을 집단적 영역에서 고찰할 때, 더 이상 개인간의 교환으로 환원될 수 없는 분배 논리와 집단성의 논리를 인식하는 것이 본질적이다. 형평임금 규약이 집단적 가치를 가진다고 추론하는 것은, 한편으론 임노동관계가 조직의 집단적 전후관계에 근거를 두고 있음을 확인하는 것이고, 다른 한편으론 조직 내의 상호작용들을 둘러싼 집단의식을 고려하는 것이다. 이러한 가치평가에 따라 구성원들의 동기부여와 조직의 유인력의 틀을 새롭게 검토할 수 있다. 또한 이러한 방법론은 개별행동으로 환원될 수 없는 집단적 對象들을 내생화시키면서 개인주의적 관점을 확대시키고자 하는 것이 아니라, 임금규약의 집단적 본질을 발견하고자 하는 것이며, 임금규약에 대한 관점의 변모를 의미한다.

형평임금 규약의 집단적 유대의 원칙은 노동의 집단적 평가규범과 임금의 사회적 본질에 의해 옹호된다. 임금계약에 대한 서명이 개인적 선택의 자유를 의미하는 것만큼, 생산과정에서의 노동력의 적용과 그 평가는 집단활동에 대한 책임 위에서 실현된다. 개인의 자발적인 계약행위는 사회적 관계의 한 선택이지, 자신의 고유한 자유를 스스로 평가하기 위한 선택이 아니다. 조직에 참여하면서, 개인은 구성원으로서의 권리향유의 대가로 의무를 이행해야 한다. 구성원들의 권리와 의무를 효율적으로 조합시킴으로써 가능한 유대관계가 없이는 조직은 합법적 존재의 이유가 없다. 실제로, 형평임금 규약의 형성은 사회의 사회경제적 정책들과 포괄적으로 연루되어 있다. 이런 의미에서, Durkheim적인 성찰력과 Aoki 모델의 사회경제적 토대들은 '共生해야 한다'는 행동규율을 제시해 주고 있다.

參 考 文 獻

- Adams, J.S. (1963a), "Toward an Understanding of Inequity", *Journal of abnormal and social psychology*, vol.67, n° 5, pp.422~436.
- _____, (1963b), "Wage Inequities, Productivity and work quality", *In-*

- dustrial Relations*, vol.3, n° 1, pp.9~16.
- _____, (1965a), "Études expérimentales en matière d'inégalités de salaires, de productivité et de qualité du travail", *Synopsis*, vol.7, n° 81, reprinted in C. FAUCHEUX et S. MOSCOVICI (1971), *Psychologie sociale théorique et expérimentale*, La Haye, Paris: Mouton, pp.193~204.
- _____, (1965b), "Inequity in social exchange", dans L. BERKOWITZ (éds.), *Advances in experimental social psychology*, vol.2, New-York: Academic Press. pp.267~299.
- _____, Jacobsen P.R. (1964), "Effects of wage inequities on work Quality", *Journal of abnormal and social psychology*, vol.69, pp.19~25.
- Akerlof, G.A. (1982), "Labor contracts as partial gift exchange", *The quarterly journal of economics*, vol.97, November pp.543~569; reprinted in AKERLOF G.A. (1984), *An economic theorist's book of tales*, chap.8, pp.145~174.
- Akerlof, G.A., J.L. Yellen (1988), "Fairness and unemployment", *The American Economic Review*, vol.78, n° 2, pp.44~49.
- _____, (1990), "The fair wage-effort hypothesis and unemployment", *The Quarterly Journal of Economics*, vol.105, May pp.255~283.
- Alchian, A.A., H. Demsetz, (1972), "Production, Information Costs and Economic Organisation", *The American Economic Review*, vol.62, n° 5, pp.777~795.
- Andrews, I. R. (1967), "Wage inequity and Job performance : an experimental study", *Journal of Applied Psychology*, vol. 51, n° 1, pp.39~45.
- Aoki, M. (1986), "Horizontal vs vertical information structure of the firm", *The American Economic Review*, vol.76, n° 5, pp.971~983.
- _____, (1989), "The nature of the japanese firm as a nexus of employment and financial contracts : an overview", *Journal of the Japanese and International Economies*, vol3, n° 4, pp.345~366.
- _____, (1990), "Toward an economic model of the Japanese Firm", *Journal of Economic Literature*, vol.28, mars, pp.1~27.
- _____, (1991), *Economie japonaise : information, motivations et marchandage*, 영어본 (1988), Paris: Economica.

- Arrow, K.J. (1974), *The Limits of Organization*, New York, London, Norton.
- Baechler, J. (1978), *Le pouvoir pur*, Paris, Calmann-Lévy.
- Bazerman, M. (1985), "Normes of distributive justice in interest arbitration", *Labor Relations Review*, vol.38, n° 4, pp.558~570.
- Berkowitz, L., S., Cochran, C., Fraser, F.P. Treasure, (1987), "Pay equity, job gratifications and comparaisons in pay satisfaction", *Journal of Applied Psychology*, vol.72, n° 4, pp.544~551.
- Bretz, R., S. Thomas, (1992), "Perceived equity, motivation, and final~offer arbitration in Major League Baseball", *Journal of Applied Psychology*, vol.77, n° 3, pp.280~287.
- Cahuc, P. (1991), *Les négociations salariales : des fondements micro-économiques aux enjeux macroéconomiques*, Paris: Economica.
- Camerer, C.F., K.R. Maccrimmon, (1983), "Underground and overpaid : equity theory in practice", in D.M. Messick et K.S. Cook (éds.), *Equity Theory : Psychological and Sociological Perspectives*, New York, Praeher Publishers, pp.295~325.
- Coase, R.H. (1987), "La nature de la firme", 영어본 (1937), *Revue française d'économie*, vol.2, n° 1, pp.133~163.
- Cook, K.S. (1975), "Expectations, evaluations and equity", *American Social Review*, vol.40, n° 3, pp.372~388.
- Cook, K.S., T. Yamagishi, (1983), "Social determinants od equity judgements : the problem of multidimensional input", in D.M. Messick et K.S. Cook (éds.), *Equity Theory : Psychological and Sociological Perspectives*, New York, pp.95~126.
- Crozier, M., E. Friendberg (1977), *L'acteur et le systeme*, Paris, Seuil.
- Doeringer, P.B., M.J. Piore (1971), *International Labor Markets and Manpower Analysis*, New York, Sharpe.
- Durkheim, É. (1893), *De la Division du Travail Social*, 2e éd., (1991), Paris PUF.
- _____, (1895), *Les Règles de la Méthode Sociologique*, 제20판 (1981), Paris, PUF.
- Evan, W. M., R. G. Simmons (1969), "Organizational effects of inequitable re-

- wards : two experiments in status inconsistency”, *Administrative Science Quarterly*, vol.14, n° 2, pp.224~237.
- Evans, M. G., L. Molinari (1970), “Equity, piece-rate overpayment, and job security : some effects on performance”, *Journal of Applied Psychology*, vol.54, n° 2, pp.105~114.
- Farkas, A. J., N. H. Anderson (1979), “Multidimensional input in equity theory”, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.37, pp.879~896.
- Favereau, O. (1994), “Règle, organisation et apprentissage collectif : un paradigme non standard pour trois théories hétérodoxes”, in A. Orléan(dir), *Analyse Économique des Conventions*, Paris, PUF, pp.113~137.
- Festinger, L. (1957), *A Theory of Cognitive Dissonance*, Stanford, Stanford University Press.
- Goodman, P. S., A. Friendman (1968), “An examination of the effect of wage inequity in the hourly condition”, *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.3, pp.340~352.
- _____, (1969), “An examination of quantity and quality of performance under conditions of overpayment in piece rate”, *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.4, pp.365~374.
- _____, (1971), “An examination of Adams’ theory of inequity”, *Administrative Science Quarterly*, vol.16, september, pp.271~288.
- Granovetter, M. (1994), “Les institutions économiques comme constructions sociales : un cadre d’analyse”, in A. Orléan (dir.), *Analyse Économique des Conventions*, Paris, PUF, pp.79~94.
- Greenberg, J. (1988), “Equity and workplace status : a field experiment”, *Journal of Applied Psychology*, vol.73, n° 4, pp.606~613.
- Groves, T. (1973), “Incentives in teams”, *Econometrica*, vol.41, n° 4, pp.617~631.
- Harder, J. W. (1991), “Equity theory versus expectancy theory : the case of Major League Baseball Free Agents”, *Journal of Applied Psychology*, vol.76, n° 3, pp.458~464.

- Hirschman, A. O. (1980), *Les Passions et les Intérêts*, 영어본 (1977), Paris, PUF.
- Homans, G. C. (1961), *Social Behavior : its Elementary Forms*, New York, Harcourt.
- Kabanoff, B. (1991), "Equity, equality, power, and conflict", *Academy of Management Review*, vol.16, n° 2, pp.416~441.
- Kahneman, D., J. L. Knetsch, R. Thaler (1986), "Fairness and a constraint on profit seeking", *The American Economic Review*, vol.76, n°4, pp.728~741.
- Kellerhals, J., J. Coenen-huther, M. Modak (1988), *Figures de L'équité*, Paris, PUF.
- Kim, Tae-Hwang (1997), *Règles Salariales, Équité, Dimension Collective*, Thèse du Doctorat, Université Paris X-Nanterre.
- Knight, F. H. (1921), *Risk, Uncertainty and Profit*, 제8판. (1957), New York, Kelley & Millman.
- Kreps, D. M. (1989), "Corporate culture and economic theory", in J. Alt and K. Shepsle (éds.), *Perspectives on Positive Political Economy*, New York, Cambridge University Press, pp.90~143.
- Lawler, E., P. O'gara (1967), "Equity theory as a predictor of produced by underpayment on work output, work quality and attitudes toward the work", *Journal of Applied Psychology*, vol.51, n° 3, pp.403~410.
- Lawler, E. E. (1968a), "Equity theory as a predictor of productivity and work quality", *Psychological Bulletin*, vol.70, n° 6, pp.596~610.
- _____, (1968b), "Effects of hourly overpayment on productivity and work quality", *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.10, pp.306~313.
- Levine, D. I. (1991), "Cohesiveness, productivity, and wage dispersion", *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol.15, n° 2, pp.237~255.
- Lindbeck, A., D.J. Snower (1986), "Wage setting unemployment, and insider-outsider relations", *The American Economic Review*, vol.76, n° 2, pp.235~239.
- March, J. G., H.A. Simon, (1964), *Les Organisations*, 제2판 (1991), Paris,

- Dunod, 영어본 (1958).
- Ménard, C. (1990), *L'économie des Organisations*, Paris, La Découverte.
- Mitchell, T.R., A. Biglan (1971), "Instrumentality theories : current uses in psychology", *Psychological Bulletin*, vol.76, pp.432~454.
- Mongin, P. (1984), "Modèle rationnel ou modèle économique de la rationalité?", *Revue Économique*, vol.35, n° 1, pp.9~63.
- Ohno, T. (1989), *L'esprit Toyota*, Paris, Masson, 일어본 (1978).
- Okun, A.M. (1982), *Égalité vs Efficacité*, Paris, Economica, trad. de l'anglais (1975).
- Orléan, A. (dir.) (1994), *Analyse Économique des Conventions*, Paris, PUF.
- Peaucelle, I., P. Petit (1991), "La gestion du rapport salarial : une modélisation du rôle des incitations et des institutions", *Revue Économique*, vol.42, n° 3, pp.493~519.
- Pfeffer, J., Y. Cohen (1984), "Determinants of internal labor markets in organizations", *Administrative Science Quarterly*, vol.29, December pp.550~572.
- Pritchard, R.D. (1969), "Equity theory : a review and critique", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.4, pp.176~211.
- Rabin, M. (1994), "Cognitive dissonance and social change", *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol.23, n° 2, pp.177~194.
- Radner, R. (1992), "Hierarchy, the economics of managing", *Journal of Economic Literature*, vol.30, n° 3, pp.1382~1415.
- Revue Économique* (1989), vol.40, n° 2.
- Reynaud, B. (1992), *Le Salaire, la Règle et le Marché*, Paris, Christian Bourgois.
- _____, (1993), "Les théories de l'équité, fondements d'une approche cognitive du salaire d'efficience", *Revue Économique*, vol.44, n° 1, pp.5~32.
- Salais, R. (1989), "L'analyse économique des conventions du travail", *Revue Économique*, vol.40, n° 2, pp.199~240.
- _____, (1994), "Incertitude et interactions de travail : des produits aux conventions", in A. Orléan (dir.), *Analyse Économique des Conventions*,

Paris, PUF, pp.371~403.

Sappington David, E.M. (1991), "Incentives in Principal~Agent relationship", *Journal of Economic Perspectives*, vol.5, n° 2, pp.45~66.

Shimizu, K. (1994), "Système du salaire toyotien : une analyse qualitative et quantitative", *Japon in Extenso*, n° 31, Mars-avril, pp.68~85.

_____, (1995), "Kaizen et gestion du travail chez Toyota Motor Kyushu : un problème dans la trajectoire de Toyota", *Actes du GERPISA*, n° 13, March, pp.13~42.

Simon, H.A. (1951), "A formal theory of the employment relationship", *Econometrica*, vol.19, n° 3, pp.293~305.

_____, (1991), "Organizations and markets", *Journal of Economic Perspectives*, vol.5, n° 2, pp.25~44.

Solow, R.M. (1980), "On theories of unemployment", *The American Economic Review*, vol.70, n° 1, pp.1~11.

Summers, L.H. (1988), "Relative wages, efficiency wages, and Keynesian unemployment", *The American Economic Review*, vol.78, n° 2, pp.383~388.

Weick, K.E. (1966), "The concept of equity in the perception of pay", *Administrative Science Quarterly*, vol.11, n° 4, pp.414~439.

Weick, K.E., B. Nessel (1968), "Preferences among forms of equity", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.3, pp.400~416.

Wiener, Y. (1970), "The effects of task- and ego-oriented performance on two kinds of overcompensation inequity", *Organizational Behavior and Human Performance*, vol.5, pp.191~208.