

勞 動 經 濟 論 集
 第22卷(1), 1999. 6, pp. 31~43
 © 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

需要寡占的 勞動市場模型*

김대모 · 강상구**

< 目 次 >

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| I. 問題의 提起 | IV. 賃金先導模型 |
| II. 屈折勞動供給曲線模型 | V. 몇 가지 具體的인 事例 |
| III. 賃金카르텔(wage cartel) 模型 | |

I. 問題의 提起

일반적으로 생산물시장은 그 생산물의 공급자인 기업의 수에 따라 경쟁시장(완전경쟁 및 독점적 경쟁), 독점시장, 과점시장 등의 세 가지 형태로 분류된다. 그리고 기초경제학 교과서에는 이들 각 시장형태에 대한 모형들이 잘 소개되어 있다.

한편 노동시장에서 기업은 노동에 대한 수요자가 되며, 따라서 노동시장을 기업의 수에 따라 분류하면 경쟁시장, 수요독점시장, 수요과점시장 등의 세 가지 형태를 생각할 수 있다. 그런데 기초경제학이나 노동경제학 교과서를 살펴보면, 경쟁시장이나 수요독점시장에 대한 모형은 쉽게 찾아 볼 수 있지만 수요과점시장에 대한

* 본 논문은 중앙대학교 연구지원처의 1997년도 연구비 지원에 의하여 작성되었음.

** 김대모: 중앙대학교 경제학과 교수, 강상구: 중앙대학교 경제학과 박사과정.

모형은 찾아보기 어렵다¹⁾. 따라서 우선 교과서의 구색을 갖추기 위해서도 수요과점적 노동시장모형의 개발이 필요하다고 하겠다. 그뿐 아니라, 실제의 노동시장 중에는 수요과점적 구조를 하고 있는 경우가 적지 않다. 한국의 노동시장에서 구체적인 예를 찾아본다면, 프로야구선수 및 프로축구선수 노동시장에서의 수요자는 소수의 구단들로 구성되어 있고, 가수나 탤런트 노동시장에서의 수요자는 소수의 방송사들로 구성되어 있는 것이다. 또한 재벌그룹들이 일부 노동시장에서 어떤 형태의 담합을 형성한다면 상당한 정도의 시장지배력을 발휘할 수 있을 것으로 생각된다. 이러한 수요과점적 노동시장의 특성을 제대로 이해하기 위해서도 해당 모형의 개발이 필요하다고 하겠다.

이상과 같은 인식을 바탕으로 하여 본 논문에서는 수요과점적 노동시장에 대한 단순모형을 제시하고자 한다. 과점시장 안의 기업들 사이에는 강한 상호의존관계가 있어서, 한 기업이 의사결정을 할 때에는 경쟁기업들이 어떤 반응을 보일 것인가를 고려하지 않을 수 없다. 다시 말하면, 각 기업은 경쟁기업들이 어떻게 반응할 것이라고 예상하는가에 따라 의사결정을 달리해야 하는 전략적 상황에 처해 있는 것이다. 이러한 전략적 상황은 기업으로 하여금 무모한 경쟁을 피하고 서로 협조함으로써 공동의 이익을 추구하려는 유인을 제공하게 된다.

따라서 수요과점적 노동시장은 경쟁기업들 사이의 상호협조 또는 담합이 어느 정도 이루어지고 있는가에 따라 세 가지 유형으로 구분할 수 있다. 첫 번째 유형은 경쟁기업들이 아무런 상호협조도 없이 독자적으로 행동하는 경우이며, 본 논문에서는 이러한 유형의 노동시장에 대한 대표적인 모형으로서 굴절노동공급곡선모형(kinked labor supply curve model)을 제시한다. 두 번째 유형은 경쟁기업들 사이에 완전한 담합이 이루어진 경우이며, 이러한 유형의 대표적인 모형으로서 임금카르텔모형(wage cartel model)을 제시한다. 세 번째 유형은 불완전한 담합이 이루어진 경우로서, 대표적인 모형으로 임금선도모형(wage leadership model)을 제시한다²⁾.

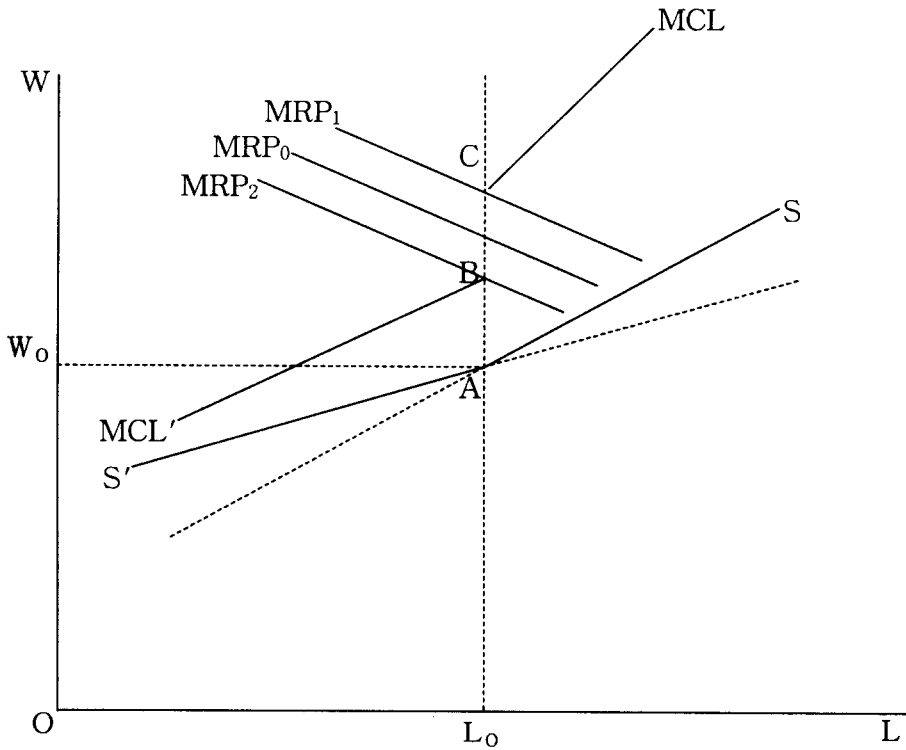
1) 구체적으로 Reynolds(1974), Reynolds-Masters-Moser(1991), Ehrenberg-Smith(1997) 및 Fleisher-Kniesner(1980)는 모두 경쟁시장과 수요독점시장에 대한 모형만을 다루고 있으며, 배무기(1999), 조우현(1998) 및 박일규(1993)도 이들 두 모형만을 다루고 있다. 또한 박덕제·이원덕(1995)은 경쟁시장모형만을 다루고 있으며, 전기호(1983)는 경쟁시장과 수요독점시장에 대하여 언급은 하고 있으나 명시적으로 모형을 다루고 있지는 않다.

2) 과점적 생산물시장과 마찬가지로 수요과점적 노동시장의 경우에도 게임이론적 접근이 가능할 것이다. 그러나 본 논문에서는 이러한 접근을 시도하지 않는다.

II. 屈折勞動供給曲線模型

수요과점적 노동시장 안의 기업들이 아무런 상호협조도 없이 독자적으로 행동한다고 하자. 그리고 각 기업은 자신의 의사결정에 대한 경쟁기업들의 반응과 관련하여 다음과 같이 예상한다고 하자. 즉 자신이 임금을 올리면 경쟁기업들은 노동력을 상실하지 않기 위하여 덩달아 임금을 올리지만, 자신이 임금을 내리면 경쟁기업들은 노동력상실의 염려가 없기 때문에 현재 임금을 그대로 유지하려고 할 것으로 예상하는 것이다. 이렇게 예상하는 기업에 대한 노동공급곡선은 현재의 임금 및 고용량에서 굴절하게 된다.

[그림 1] 굴절노동공급곡선모형



구체적으로 [그림 1]에서 어느 한 기업의 현재의 임금과 고용량이 A점으로 나타

나 있다고 하자. 이 기업이 임금을 WO보다 높게 올릴 때 경쟁기업들도 덩달아 임금을 올린다면, 이 기업에 대한 노동공급곡선은 상대적으로 탄력성이 작은 S가 될 것이다. 반면에 이 기업이 임금을 WO보다 낮게 내릴 때 경쟁기업들은 현재의 임금을 그대로 유지한다면, 이 기업에 대한 노동공급곡선은 상대적으로 탄력성이 큰 S'이 될 것이다. 따라서 이 기업이 예상하는 노동공급곡선은 [그림 1]에서 실선으로 나타낸 S'AS가 되어 A점에서 굴절이 생기게 되는 것이다. 그리고 이러한 노동공급곡선에 상응하는 노동의 한계비용곡선(MCL)은 그림에 나타난 바와 같이 B점과 C점 사이에서 불연속성을 보이게 된다.

이제 이 기업의 노동의 한계수입생산곡선이 MRP_0 로 주어져 있다고 하자. 그러면 이 기업의 이윤극대화고용량은 LO에서 결정되고 임금은 WO에서 결정된다. 즉 A점이 이윤극대화점이 되는 것이다. 만일 어떤 이유로 노동의 한계수입생산곡선이 MRP_1 이나 MRP_2 로 이동한다고 하자. 그래도 이 기업의 이윤극대화점은 여전히 A점이 된다. 요컨대 MRP 곡선이 B점과 C점 사이에서 상하로 이동해도 이 기업의 임금과 고용량은 각각 WO 및 LO에서 불변인 상태를 유지하게 되는 것이다. 따라서 굴절노동공급곡선모형의 한 가지 특징은 수요과점적 노동시장에서 임금의 안정성(wage stability)을 나타낸다는 것이다.

[그림 1]에서 결정되는 고용량 LO에서의 임금 WO는 노동의 한계수입생산 MRP_0 (또는 MRP_1 이나 MRP_2)보다 낮다는 점을 주목할 필요가 있다. 이것은 곧 임금착취(wage exploitation)가 일어나고 있음을 의미한다³⁾. 요컨대 수요과점적 노동시장에서는 개별기업들이 독자적으로 행동한다고 해도 임금착취현상이 일어날 수 있는 것이다.

Ⅲ. 賃金카르텔(wage cartel)模型

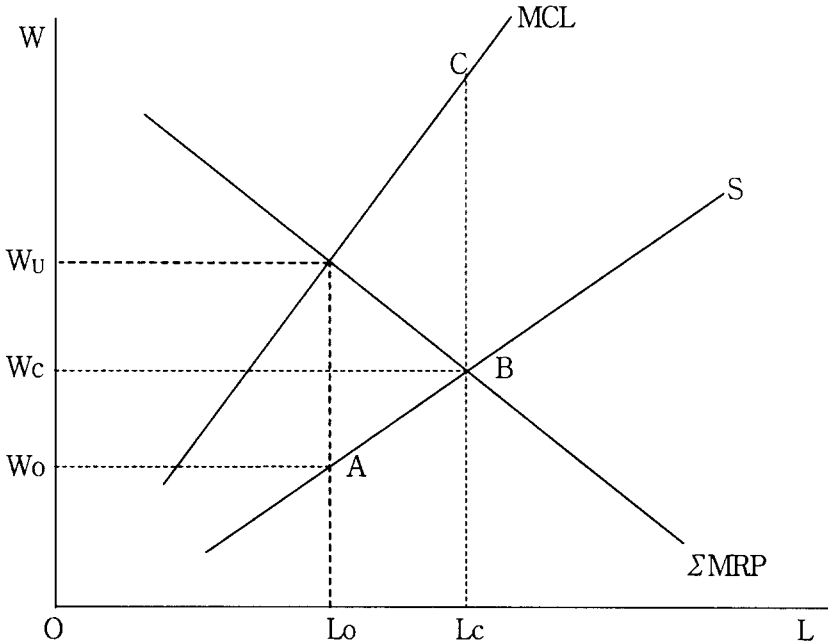
수요과점적 노동시장 안의 기업들이 완전한 담합 즉 카르텔을 형성하여 카르텔 전체의 이윤을 극대화하기로 했다고 하자. 이러한 카르텔이 형성되면 노동시장은 마치 하나의 수요독점기업이 존재하는 경우와 마찬가지로 된다.

[그림 2]에서 $\sum MRP$ 는 카르텔에 참여한 개별기업들의 노동의 한계수입생산곡선을 수평적으로 합한 것으로서 카르텔 전체의 한계수입생산곡선을 나타낸다. S

3) 본래 임금착취는 노동의 한계생산물가치(VMP)에서 임금(W)을 뺀 것으로 정의된다. 그런데 $VMP \equiv P \cdot MPL$ 이고 $MRP \equiv MR \cdot MPL$ 이며 항상 $P \geq MR$ 가 성립하기 때문에, $VMP \geq MRP$ 가 성립한다. 그러므로 W가 MRP 보다 낮으면 당연히 VMP 보다도 낮아지게 되며, 따라서 임금착취현상이 일어나게 된다.

는 노동시장 전체에 대한 총공급곡선을 나타내며, 이 곡선으로부터 카르텔 전체의 노동의 한계비용곡선 MCL이 도출된다. 따라서 카르텔 전체의 이윤극대화 고용량은 L_0 에서 결정되고⁴⁾ 임금은 W_0 에서 결정된다.

[그림 2] 임금카르텔모형



여기서도 고용량 L_0 에서의 임금 W_0 는 노동의 한계수입생산 ΣMRP (또는 개별기업들의 MRP)보다 낮다는 사실을 주목할 필요가 있다. 이것은 곧 임금카르텔 모형에서는 임금착취현상이 일어난다는 것을 의미한다.

[그림 2]에서 만일 노동시장이 경쟁적이라면 ΣMRP 은 곧 노동에 대한 총수요곡선이 될 것이다. 따라서 이 경우에는 B점에서 균형이 이루어질 것이고, 임금과 고용량은 각각 W_c 및 L_c 에서 결정되어 W_0 및 L_0 보다 높다. 다시 말하면 임금카르텔모형에서는 경쟁시장모형에 비하여 임금과 고용량이 모두 더 낮은 수준에서 결정되는 것이다.

한편 [그림 2]의 임금카르텔모형에서 노동조합이 결성되어 W_c 수준의 임금을 강력하게 요구한다고 하자. 그러면 카르텔 전체에 대한 노동공급곡선은 $W_c B S$ 가 될 것이고, 이에 상응하는 노동의 한계비용곡선은 $W_c B C - MCL$ 이 된다. 따라서 카르

4) 개별기업의 고용량은 B점에서의 수평선과 각 기업의 MRP 곡선(그림에는 표시되지 않음)과의 교점에서 결정된다.

텔 전체의 이윤극대화점은 B점이 되어, 임금과 고용량이 각각 WC 및 LC에서 결정될 것이다. 즉 임금과 고용량이 모두 경쟁시장모형의 수준으로 높아지게 되는 것이다. 또한 이 경우에는 임금착취현상이 일어나지 않음을 알 수 있다. 요컨대 임금 카르텔모형에서 노동조합이 합리적인 요구를 한다면 노동시장에서의 비효율을 제거할 수도 있는 것이다⁵⁾.

IV. 賃金先導模型⁶⁾

노동시장 안에 하나의 지배적 대기업(또는 소수 대기업의 담합체)과 여러 중소기업들이 있다고 하자. 그리고 대기업이 임금을 선도적으로 결정하면 중소기업들이 임금수준에 순응하면서 각자의 고용량만을 독자적으로 결정한다고 하자. 지배적 대기업은 임금선도자(wage leader)가 되고 중소기업들은 임금순응자(wage followers)가 되는 것이다.

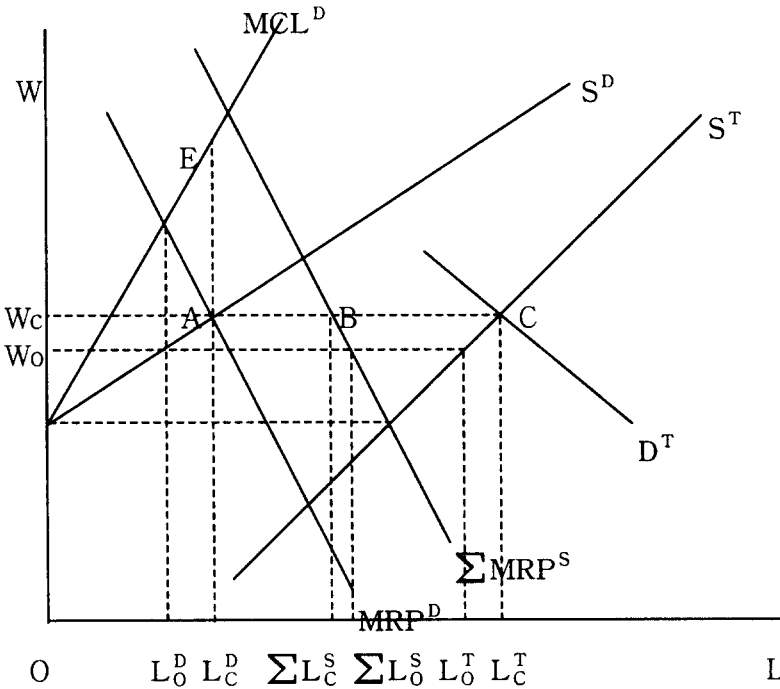
이러한 노동시장에서 지배적 대기업이 직면하는 문제는 다음과 같다. 즉 자신이 결정하는 임금수준에서 중소기업들이 원하는 만큼의 고용량을 결정하도록 하면서, 동시에 자신의 이윤을 극대화할 수 있도록 임금수준을 결정해야 하는 것이다. 그러기 위해서 대기업은 우선 자신에 대한 노동공급곡선을 도출해 내야 한다.

구체적으로 [그림 3]에서 ST는 노동시장에서의 총공급곡선이며 $\sum MRP^S$ 는 중소기업들의 한계수입생산곡선(따라서 노동수요곡선)을 수평적으로 합한 것이다. 이들로부터 대기업에 대한 노동공급곡선은 다음과 같이 도출할 수 있다. 예컨대 대기업이 임금을 WC에서 결정한다고 하자. 그러면 노동시장에서의 총공급량은 WCC가 되고, 중소기업들의 총수요량은 WCB가 된다. 따라서 WCC에서 WCB를 뺀 BC는 대기업에 대한 노동공급량이 된다. 그러므로 BC=WCA가 되도록 A점을 취하면 이 A점은 대기업에 대한 노동공급곡선상의 한 점이 된다. 다른 모든 임금수준에 대해서도 이러한 점들을 마찬가지로 취하여 서로 연결하면 대기업에 대한 노동공급곡선 SD를 얻는다. 요컨대 SD는 ST로부터 $\sum MRP^S$ 를 수평적으로 뺀 것이다.

5) 물론 노동조합이 항상 이렇게 합리적인 요구만을 하는 것은 아니다. 예컨대 노동조합이 [그림 2]에서 WU보다 더 높은 임금을 요구한다면 고용량은 LO보다 더 낮게 결정될 것이다.

6) 이 모형은 김대모, "수요과점적 노동시장에서의 임금선도모형", 서울대 경제연구소, 『경제론집』, 제19권 제1호, 1980, pp.69~75의 내용을 일부 수정한 것임.

[그림 3] 임금선도모형



SD로부터 이에 상응하는 노동의 한계비용곡선 MCL^D 가 도출된다. 한편 지배적 대기업을의 노동의 한계수입생산곡선이 MRP^D 로 나타내진다고 하자. 그러면 대기업을의 이윤극대화 고용량은 L_0^D 가 되고, 임금은 W_0 에서 결정될 것이다. 이와 같이 지배적 대기업을이 임금수준을 W_0 에서 결정하면, 중소기업들은 이 임금수준에서 모두 ΣL_0^S 만큼 고용할 것이다. 따라서 노동시장 전체에서의 총고용량은 L_0^D 와 ΣL_0^S 를 합한 L_0^T 가 될 것이다.

여기서 주목해야 할 것은 임금선도모형에서는 지배적 대기업을에 의한 임금착취는 일어나지만 중소기업들에 의한 임금착취는 일어나지 않는다는 점이다. 즉 대기업을의 고용량 L_0^D 에서의 임금 W_0 는 한계수입생산 MRP^D 보다 낮으나, 중소기업들의 고용량 ΣL_0^S 에서는 임금 W_0 와 한계수입생산 ΣMRP^S 가 같다.

[그림 3]에서 만일 노동시장이 경쟁적이라면 어느 기업에 대해서나 MRP 곡선은 곧 그 기업의 노동수요곡선이 될 것이며, 따라서 ΣMRP^S 와 MRP^D 를 수평적으로 합하여 얻

은 D^T 는 노동에 대한 총수요곡선이 될 것이다⁷⁾. 그러므로 이 경우의 균형은 C점에서 이루어질 것이고, 임금과 고용량이 각각 W_C 및 L_C^T 에서 결정될 것이다. 즉 임금선도 모형에서는 경쟁시장모형에 비하여 임금과 고용량이 더 낮은 수준에서 결정되는 것이다.

특히 중소기업들의 경우, 임금선도모형에서의 고용량 $\sum L_C^S$ 가 경쟁시장에서의 고용량 $\sum L_C^S$ 보다 더 크다는 점은 주목할 필요가 있다. 요컨대 중소기업들은 경쟁시장모형에서보다 임금선도모형에서 더 낮은 임금으로 더 많은 고용을 하게 되는 것이다.

한편 [그림 3]의 임금선도모형에서 노동조합이 결성되어 W_C 의 임금을 강력하게 요구한다고 하자. 그러면 노동시장 전체에 대한 총공급곡선은 $W_C ABCS^T$ 가 되고 지배적 대기업에 대한 노동공급곡선은 $W_C AS^D$ 가 될 것이다. 그리고 이러한 대기업의 노동공급곡선에 상응하는 노동의 한계비용곡선은 $W_C AE-MCL^D$ 가 된다. 따라서 대기업의 고용량은 L_C^D 에서 결정될 것이고, 중소기업들과 시장전체의 고용량은 각각 $\sum L_C^S$ 와 L_C^T 가 될 것이다. 다시 말하면, 임금과 고용량이 모두 경쟁시장모형의 수준으로 높아지게 되는 것이다. 또한 이 경우에는 지배적 대기업에서도 임금착취현상이 일어나지 않음을 알 수 있다. 요컨대 여기서도 마찬가지로 노동조합이 합리적인 요구를 한다면 노동시장에서의 비효율을 제거할 수도 있는 것이다.

V. 몇 가지 具體的인 事例

1. 한국의 프로야구 노동시장에서의 선수이동제한

어느 나라에서나 프로야구 노동시장과 프로농구 노동시장은 전형적인 수요과점 형태를 취하고 있다. 우선 수요자인 구단의 수가 적고, 구단간에 여러 가지 형태의 시장지배적 담합이나 협약이 이루어져 있는 것이다. 이 절에서는 한국의 프로야구 노동시장에 대하여 살펴보고, 다음 절에서는 미국의 프로농구 노동시장에 대하여 살펴본다.

7) 본래 SD를 도출할 때 A점은 $WCA = BC$ 가 되도록 취한 것이다. 그러므로 MRPD와 $\sum MPRS$ 를 수평적으로 합하여 DT를 도출하면 $WCA + WCB = BC + WCB = WCC$ 가 되어 DT는 C점을 지나게 된다.

한국의 프로야구에는 1998년 현재 8개 구단이 있고, 이들 구단간의 담합 내지 협약은 한국야구위원회규약에 잘 나타나 있다⁸⁾. 이 규약에는 특히 선수의 이동을 제한하는 두 가지의 대표적인 규정이 있는데, 그 하나는 보류제도에 관한 규정이고 다른 하나는 지명제도에 관한 규정이다.

보류제도는 기존선수의 이동을 제한하는 제도이다. 각 구단은 매년 11월 25일까지 소속선수 중 60명 이내의 보류선수 명단을 야구위원회 총재에게 제출하도록 되어 있고, 총재는 이 명단을 11월 30일에 공시하도록 되어 있다. 이렇게 공시된 보류선수는 다른 구단과 계약교섭을 할 수 없으며, 이러한 보류기간은 공시년도 다음 해 1월 31일까지 계속 될 수 있고 이 기간이 지나면 그 보류선수는 임의탈퇴 선수로 되어 사실상 프로야구선수로서의 활동을 할 수 없게 된다. 요컨대 구단은 소속선수를 묶어 둔 채 선수생명을 걸고 계약을 강요할 수 있는 것이다. 다만 조정 제도라는 것이 있어서 보류선수와 해당구단 사이의 계약조건 중 보수에 관한 사항이 합의되지 않을 경우 그 선수 또는 구단은 총재에게 조정을 신청할 수 있고, 만일 구단이 조정안을 거부하면 선수는 자유계약선수가 될 수 있다. 그러나 조정신청안이 선수에게 유리하게 결정되리라고 기대하기가 현실적으로 어려울 뿐 아니라⁹⁾, 만일 선수가 조정안을 거부하면 그 선수는 곧 임의탈퇴선수로 된다. 또한 임의탈퇴 선수는 비록 나중에 복귀가 허가된다고 해도 반드시 탈퇴 당시의 소속구단과 계약을 체결해야 한다.

지명제도는 신인선수의 이동을 제한하는 제도이다. 각 구단은 이 제도에 따라 지명한 선수이외의 신인선수와는 계약을 체결할 수 없고 또한 지명선수는 지명구단의 동의 없이는 다른 구단과 계약교섭을 할 수 없도록 되어 있으며, 지명절차는 다음과 같다. 즉 각 구단은 지역권에 의한 보호지역내의 고교졸업자·졸업예정자·중퇴자 중 1명의 선수를 '1차 지명' 하고, 보호지역내의 다음해 고교졸업예정자중 1명을 '우선지명' 하며, 나머지 선수들은 지역연고에 관계없이 당해 연도 페넌트레이스 성적의 역순으로 순번에 따라 '2차 지명' 을 하며 각 구단은 12명을 초과해서 지명할 수 없다¹⁰⁾. 다만 선수계약을 체결하지 못하는 경우 총재는 그 사유를 검토하여 지명권 효력상실의 결정을 내릴 수 있다는 규정이 있기는 하지만 현실적으로 지명선수는 자신의 의사와는 관계없이 지명구단과 계약을 체결 할 수밖에 없는 것이다.

이 밖에도 한국야구위원회의 규약에 의하면 구단은 현존 선수계약을 다른 구단

8) 이 절의 내용은 1998년 현재 유효한 규약에 근거한 것이다.

9) 1984년 이후 연봉조정신청은 총 73건이 접수되었으며, 이 가운데 대부분은 조정이 진행되는 동안 취소되었고, 끝까지 조정위원회의 판정을 받은 경우는 17.8%인 13건에 불과하다. 그리고 13건에 대한 조정안은 예외없이 모두 구단제시액으로 결정되었다. 『스포츠조선』, 1997. 1. 15.

10) 지명된 선수가 지명구단과의 계약을 거부하면 2년 동안 어느 구단과도 계약할 수 없다. 만약 해당선수가 군입대를 하거나 대학에 진학한다면 그 기간은 보류기간에서 제외한다.

에 양도할 수 있을 뿐 아니라 이른바 웨이버공시절차를 통하여 선수계약을 해제할 수도 있도록 되어 있는데 반하여, 선수에 대해서는 이에 상응하는 아무런 규정도 없다.

한편 한·미 및 한·일 선수계약협정에서도 선수의 국제적 이동을 강하게 제한하고 있다. 즉 이들 협정에 의하면 한국의 선수가 한국의 구단과 계약중이거나 보류중이거나 또는 비현역명단에 들어 있는 경우 미국이나 일본의 구단은 해당 한국 구단 및 한국 야구위원회 총재의 동의가 있지 않는 한 해당 한국선수와 직접교섭 또는 계약을 할 수 없도록 되어 있다¹¹⁾. 이것은 물론 쌍방협정이어서 한국의 구단이 미국선수나 일본선수와 교섭 또는 계약을 할 경우에도 마찬가지로 적용된다.

이상에서 살펴 본 바와 같이, 한국의 프로야구 노동시장에서는 구단들의 담합 내지 협약에 의하여 선수의 이동이 철저하게 제한되고 있는 것이다. 반면에 선수들로 구성된 노동조합이나 또는 유사조직은 결성되어 있지 않다. 따라서 개인적으로 상당한 공급독점력을 지니고 있는 소수의 스타플레이어를 제외하면, 한국의 프로야구 노동시장은 [그림 2]의 임금카르텔모형에서 A점으로 표시된 균형과 유사한 특징을 지닐 가능성이 크다고 하겠다.

2. 미의 프로농구 노동시장에서의 노사대립

미국 프로농구는 1998년 11월 현재로 시존도 열지 못한 채 팽팽한 노사대립양상을 보이고 있다. 즉 선수들로 구성된 노동조합은 파업중이고, 이에 맞서 미국프로농구협회(National Basketball Association, NBA)는 구단들에게 직장폐쇄를 지시한 것이다.

노조와 구단이 이와 같이 첨예하게 대립하게 된 데에는 여러 가지 이유가 있으나 그 중 가장 문제가 되는 것은 선수의 연봉과 관련된 규정이다. NBA규정에는 이른바 '연봉총액상한제(salary cap)'라는 것이 있어서 구단마다 선수들의 연봉 합계가 2,690만 달러를 넘지 못하도록 하고 있다. 그러나 1984년에 이른바 '래리버드 예외조항(Larry Bird exception)'¹²⁾이 도입된 이후로 우수선수들은 소정의 기간이 지나면 자유계약선수가 되었고 기존 구단과 재계약을 하는 경우에는 연봉상한제에 구애받지 않고 높은 연봉을 받을 수 있게 되었다¹³⁾. 그런데 몇몇 구단들이 래리버

11) 예컨대 임선동선수는 고등학교 졸업당시 LG구단에 지명되었는데, 대학을 졸업한 후 일본 프로 야구 팀으로 진출하려 했으나 LG구단이 동의하지 않아 법정투쟁까지 벌인 사례가 있다. 『스포츠조선』, 1995. 11. 30.

12) 보스턴 셀틱스(Boston Celtics)의 유명한 백인 선수인 래리버드가 1984년 계약기간을 마치고 자유계약 선수로 풀리자, 소속구단에서는 이 선수를 계속 보유하기 위하여 '기존 소속구단과 재계약하는 자유 계약선수에게는 연봉총액상한제가 적용되지 않는다'는 조항을 만든 후 이 조항이 관례화 되었다. 『스포츠조선』, 1998. 11. 18.

드 예외조항 때문에 적자를 보게 되자, 이 조항을 폐지하고 연봉총액 상한제만을 실시하자는 이른바 ‘확고한’ 연봉총액상한제(‘hard’ salary cap)를 주장하고 나왔다. 이에 반하여 선수노조는 래리버드 예외조항 등 기존의 체제를 그대로 유지하고자 주장하고 있다.

요컨대 구단주들은 담합하여 선수들의 연봉을 억제하려고 하고, 선수노조는 이에 대항하여 능력에 맞는 연봉을 받으려고 하는 것이다. 따라서 [그림 2]의 임금카르텔모형에서 노조가 있는 경우에 해당된다고 볼 수 있다¹⁴⁾. 만일 구단들의 주장이 관철된다면 A점 부근에서 균형이 이루어질 가능성이 크고, 반대로 노조의 주장이 관철된다면 B점 부근이나 Σ MRP 곡선상의 다른 어느 점 부근에서 이루어질 가능성이 크다고 하겠다.

3. 한국의 재벌그룹들의 임금카르텔 결성시도

1980년 3월 초에 한국의 종합무역상사들은 모임을 갖고 대학졸업자의 초임을 10%선에서 억제하기로 원칙적으로 합의를 보았다는 보도가 있었다. 곧 이어 매스컴과 사회여론은 대기업들이 임금카르텔을 결성하려고 한다고 강하게 비난했고, 며칠 후에는 종합상사들이 다시 모여 임금억제합의를 철회하기로 했다는 보도가 있었다¹⁵⁾.

1980년 당시에 종합무역상사들은 각각 소속 재벌그룹의 간판기업이었다. 또한 당시에는 재벌그룹들이 대학졸업자 신입사원을 모집할 때 산하 기업들이 개별적으로 모집하는 것이 아니라 그룹차원에서 통합모집하는 것이 관행이었다. 따라서 종합무역상사들이 임금합의를 했다는 것은 곧 재벌그룹들이 임금카르텔 결성을 시도했음을 의미한다고 볼 수 있다.

1980년 당시에는 일단 철회했지만, 재벌그룹들이 임금카르텔을 결성할 잠재적 가능성은 항상 존재한다고 보아야 할 것이다. 또한 법적 규제나 사회여론 때문에 공개적으로 임금카르텔을 결성하는 것은 어렵다고 해도, 비공식적으로 임금억제에 관한 암묵적 협약을 체결하는 것은 비교적 쉽고 또 현실적으로 가능 할 것이다. 그것이 공식적 카르텔이건 암묵적 협약이건 재벌그룹들이 일정한 약속하에 공동보조를 취한다면 노동시장에서 상당한 지배력을 발휘할 수 있을 것으로 생각된다. 실제로 1980년에 임금카르텔 결성을 시도했다는 사실은 이러한 생각이 틀리지 않는다는

13) 시카고 불스(Chicago Bulls)구단의 마이클 조단은 1997~98시즌 동안 연봉이 연봉총액상한제를 훨씬 넘는 3,314만 달러에 이르는 것으로 알려지고 있다. 『스포츠조선』, 1998. 11. 18.

14) 이 경우는 쌍방독점에 해당된다고 볼 수도 있다.

15) 이러한 일련의 움직임에 관한 신문보도로는 예컨대 『서울경제신문』, 1980년 3월 4일~3월 18일자 참조.

점을 재벌그룹들 스스로가 증명해 보인 것이라고 볼 수 있다.

재벌그룹들이 대학졸업자 노동시장에서 공동보조를 취한다면, 이것은 마치 노동시장에 하나의 지배적 대기업과 여러 중소기업들이 함께 있는 경우와 마찬가지로 된다. 반면에 재벌그룹들의 공동보조에 대응할 만한 대학졸업자들의 노동조합이나 기타 유사조직은 결성되어 있지 않다. 따라서 이러한 노동시장은 [그림 3]의 임금선도모형에서 노조가 없는 경우의 균형(W_0 , L_0^T)과 유사한 특징을 지닐 가능성이 크다고 하겠다.

參 考 文 獻

- 박덕제·이원덕, 『노동경제학』, 비봉출판사, 1995.
- 박일규, 『노동경제학』, 박영사, 1993.
- 배무기, 『노동경제학』, 제3판, 경문사, 1999.
- 전기호, 『노동경제학』, 무역경영사, 1983.
- 조우현, 『노동경제학』, 법문사, 1998.
- Ehrenberg, R. G., and R. S. Smith, Modern Labor Economics, 6th ed., Addison-Wesley, 1997.
- Flanagan, R. J., R. S. Smith and R. G. Ehrenberg, Labor Economics and Labor Relations, Scott, Foresman and Company, 1984.
- Fleisher, B. M. and T. J. Kniesner, Labor Economics, 2nd ed., Prentice-Hall, 1980.
- Reynolds, L. G., Labor Economics and Labor Relations, 6th ed., Prentice-Hall, 1974.
- Reynolds, L. G., S. H. Masters and C. H. Moser, Labor Economics & Labor Relations, 10th ed., Prentice-Hall, 1991.