
企業規模別 賃金隔差分析

朴 烜 求

▷ 目 次 ◁

- I. 序 論
- II. 賃金隔差와 企業環境
- III. 人的資本要素와 雇傭慣行
- IV. 賃金函數의 推定과 結果
- V. 要約 및 結論

I. 序 論

韓國 勞動市場의 賃金構造의 몇가지 特性 중에서 企業規模에 의한 賃金隔差는 자주 論議의 對象이 되었다. 흔히 引用되는 賃金統計에 의하면 大企業과 中小企業의 勤勞者平均賃金은 현격한 差異를 보이고 있으며 이러한 企業規模間 賃金隔差는 우리나라 經濟의 二重構造, 즉 大企業과 中小企業 사이의 企業環境의 隔差를 나타내는 勤勞者 1人當 附加價值, 勞動裝備率, 製品의 市場構造, 金融利用의 容易

度 등의 여러가지 變數의 差異에서 基因한다고 指摘되고 있다.

그러나 企業規模別 賃金隔差를 分析하는 데 있어 흔히 發見되는 論理上의 問題點은 첫째, 大企業과 中小企業의 勤勞者를 同一時하여 大企業과 中小企業의 賃金隔差가 同一勞動의 同一給付의 原則에 違背되는 現象으로 解析된다는 點이며, 둘째로 大企業의 企業環境이 中小企業에 비해 큰 차이를 보여 大企業의 賃金支拂能力이 우월하다 하더라도 왜 大企業에서 同一勞動의 경우 中小企業보다 높은 賃金を 支拂하고 있는가에 대한 說得力 있는 說明이 不足하다는 點이다. 첫번째 問題點에서 만일 大企業과 中小企業의 勤勞者가 質的인 面에서 큰 差異를 보이고 있으면 이들에 대한 賃金隔差는 當然한 結果이므로 企業規模別 賃金隔差의 分析에서 先決되어야 할 點으로 먼저 이들 勤勞者의 質을 나타내는 教育, 經歷 등의 個人屬性에 대한 比較를 통해 同一勞動 同一給付의 原則이 企業規模別 賃金隔差의 現象에 適用될 수 있는 것인가를 밝혀야 될 것이다¹⁾.

筆者 : 韓國開發研究院 首席研究員.

1) 이러한 試圖은 韓國의 경우 Se-il Park(1981), 日本의 경우 Vladimir Stoikov(1973)에서 찾을 수 있다.

또한 企業規模別 賃金隔差의 現象을 分析하는 데에서 企業環境의 規模別 隔差 以外에도 中小企業과 大企業 勞動市場의 構造의 差異, 즉 雇傭慣行, 賃金決定方法, 勞動移動行態 등에서 大企業과 中小企業이 보이는 隔差도 賃金隔差를 說明하는 데 重要한 變數로 作用할 것임에 비추어 이러한 勞動市場構造 및 慣行의 二重性에 대한 分析과 檢討는 바람직한 試圖라 하겠다.

本 研究의 主目的은 첫째, 韓國勞動市場에서 企業規模別 賃金隔差가 個人的 屬性 즉 人的 資本變數(human capital variables)를 調整할 때 어떻게 나타나는가를 규명하고 둘째, 企業規模別 企業環境의 差異 이외에 勞動市場의 諸慣行의 差異에 따른 賃金決定方式의 相異點의 有無를 밝히고 이러한 差異가 어떤 經路에서 발생하는가에 대해 筆者 나름의 解析을 試圖하려는 데 있다.

本 論文에 使用되는 基礎統計資料는 勞動試에서 每年 集計하는 職種別 賃金調査의 基本資料로서 人的資本變數에 대한 具體的인 資料 및 賃金이 個人別로 收錄되어 있어 賃金函數의 推定이 可能하기 때문에 賃金函數를 使用하여 賃金의 規模別 隔差 및 賃金決定方式의 差異에 대한 몇가지 假定の 檢證을 試圖하였다.

本 論文의 構成은 먼저 第Ⅱ節에서 規模別 賃金隔差의 實態와 變化를 좀더 구체적으로 밝히고 企業環境의 差異와 關聯된 規模別 賃金隔差에 대한 몇개의 假說에 대해 論議하였

다. 第Ⅲ節에서는 人的資本要素의 規模別 隔差를 檢討하고 大企業과 中小企業의 勞動慣行이 規模別 賃金隔差에 미치는 영향에 대한 論議가 提示되었으며 第Ⅳ節에서 賃金函數의 推定에 따른 몇가지 課題에 대하여 檢討하였다. 마지막으로 第Ⅴ節에서는 本 研究의 要約 및 結論이 提示되었다.

Ⅱ. 賃金隔差와 企業環境

1. 賃金隔差의 實態와 變化

企業規模別 賃金隔差는 흔히 企業規模別 全體 勤勞者의 平均賃金水準으로 比較分析되고 있으나 이러한 比較는 企業規模別로 勤勞者의 職種構成이 큰 差異를 보이고 있어 隔差의 實態를 파악하는 데 부적합하다. 一般的으로 大企業에서는 賃金水準이 낮은 生産職 勤勞者의 比重이 中小企業보다 높기 때문에 勤勞者 全體의 平均賃金隔差의 程度는 實際보다 過小推定된다고 할 수 있다.

〈表 1〉에 나타난 바와 같이 1980年の 從業員 500人 以上の 大規模企業의 勤勞者 全體 平均賃金²⁾을 100으로 할 때 最小規模企業인 從業員數 10~29人 企業의 全體 勤勞者 月平均 賃金은 94.8로 커다란 隔差를 보이고 있지 않으며 中間規模 企業의 賃金水準도 적은 폭의 差異를 나타내고 있다³⁾. 그러나 規模別 賃金隔差를 性別 또는 職種別로 나누어 살펴보면 隔差의 樣相이 크게 달라짐을 볼 수 있다. 먼저 全職種을 男女로 區分할 때 女性勤勞者의 賃金水準은 規模別로 큰 차이를 보이고 있지

2) 月平均賃金은 基本給과 其他 手當을 포함한 月給與額의 年間 보너스支給額의 月平均值를 더한 金額임.

3) 表에 나타난 企業規模는 單位事業體의 常用從業員數에 의해 區分되며 單位事業體는 하나 또는 數個의 作業場이나 工場을 포함한다.

않으나 男子勤勞者의 경우 規模別 賃金隔差가 나타나 從業員 10~29人의 零細企業의 平均賃金은 500人以上規模 企業 平均賃金의 83%에 머물고 있다. 또한 專門技術職과 行政管理職 勤勞者의 경우에도 規模別 賃金隔差가 두드러지게 나타나고 있으며 事務職에서는 女子勤勞者에서보다도 男子勤勞者의 경우 賃金水準이 規模別로 큰 차이를 보이고 있다. 生産職의 경우에는 女子勤勞者에서 역시 小幅의 賃金隔差가 나타나고 있으나 男子勤勞者의 賃金水準은 規模別로 큰 차이를 보이며 특히 從業員 100人을 分岐點으로 賃金水準이 양극으로 벌어지고 있음을 볼 수 있다.

以上에서 살펴본 바와 같이 企業規模別 賃金隔差의 特性은 첫째, 女子勤勞者의 경우 規模間 賃金隔差는 크게 나타나지 않고, 둘째, 男子勤勞者의 경우는 女子勤勞者의 경우보다 規模別 賃金隔差가 두드러지게 나타나며 下位 職種인 生産職 勤勞者에서보다 高級職種에서 그 隔差가 더 크게 나타나고 있다.

이러한 企業規模別 賃金隔差의 樣相이 지금

까지 어떠한 形態로 變化하였는가에 대하여는 規模別 賃金隔差에 대한 長期的인 統計値가 부족하여 具體的인 檢討가 어려우나 1970年代의 變化過程이 <表 2>에 나타나 있다⁴⁾. 먼저 生産職 勤勞者 全體를 볼 때 이들의 規模別 賃金隔差는 1973~80년 사이에 조금씩 減少하는 傾向을 보였으며 특히 最小規模單位인 從業員 10~29人規模 企業의 生産職 平均賃金은 다른 規模의 企業에서보다 빠른 速度로 增加하였음을 볼 수 있다. 1975~80년 사이의 賃金隔差 變化는 먼저 男子勤勞者 全體의 경우 中小企業의 勤勞者 賃金水準이 大企業에 서서히 가까와지고 있으며 女子勤勞者의 경우에는 앞에서 檢討된 1980년의 경우와 마찬가지로 企業規模間의 賃金隔差가 크게 나타나고 있지 않다. 同 期間中 行政管理職의 企業規模別 賃金隔差는 1979년까지 빠른 속도로 좁혀지다가 1980년에는 다시 벌어지고 있다.

이와 같이 1970년대를 통해 企業規模別 賃金隔差는 서서히 축소되어 왔으며 1975년 이후 勞動市場의 需要가 擴大되면서 특히 生産職 勤

<表 1> 規模別 賃金隔差 實態(1980)

	10~29人	30~99人	100~299人	300~499人	500人 이상
全 職 種	94.8	93.2	96.4	100.7	100.0
全 職 種(男)	83.8	87.3	94.3	99.9	100.0
(女)	103.1	102.1	96.9	97.5	100.0
專門技術職(男)	71.9	83.3	100.2	93.5	100.0
行政管理職(男)	63.5	73.5	80.3	92.3	100.0
事務職(男)	75.1	84.6	86.5	91.9	100.0
(女)	84.4	92.5	90.1	91.4	100.0
生産職(男)	75.4	77.9	94.5	99.1	100.0
(女)	91.2	90.0	91.9	90.7	100.0

資料：勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

4) 『職種別 賃金實態調査報告書』는 1973년부터 企業規模를 4段階로 區分하고 있으나 每年 集計되는 資料의 형태가 조금씩 달라 隔差變化를 파악하기 위한 資料가 제한되었음.

勞者의 경우에 賃金隔差가 빠른 속도로 감소되었음을 알 수 있다.

規模別 賃金隔差가 先進國中에서 가장 두드러지게 나타나고 있는 日本의 경우에는 <表 3>에 나타난 바와 같이 1950年代에 보여지던 規模別 賃金隔差가 1960年代에는 서서히 減少하고 있다. 몇몇 연구에 의하면⁵⁾ 日本의 경우 企業規模別 賃金隔差는 第1次大戰을 前後로 近代化가 成熟되는 단계에서 大企業과 小企業의 二重構造 즉, 生産性, 資本集約度 등의 規模間 隔差가 深化되고 大企業에서 熟練勞動力 確保를 위한 教育訓練制度, 平生雇傭制度, 年功給賃金制度 등의 大企業 特有의 雇傭慣行이 體系化되는 過程에서 發生하였다고 指摘되고 있다. 企業規模別 賃金隔差는 第2次大戰以後 日本經濟가 本軌道에 오른 1950年代에 深化되었으나 1960年代부터 勞動市場이 供給過剩狀態에서 供給不足狀態로 轉換되면서 점차 減少하였다.

2. 企業環境과 賃金隔差

한 企業의 賃金水準은 그 企業의 賃金支拂

能力에 크게 영향을 받는다. 따라서 規模別 賃金隔差의 原因을 企業의 支拂能力을 決定하는 여러가지 企業環境要素의 規模間 隔差에서 찾을 수 있다. 企業環境의 規模間 隔差와 賃金隔差를 連結하는 두가지 假說로 資本集約度

<表 2> 規模別 賃金隔差의 變化

	1973	1975	1977	1979	1980
男子全體					
10~ 29	—	72.5	72.2	81.1	83.8
30~ 99	—	83.2	83.9	84.7	87.3
100~499	—	89.4	92.8	91.6	95.7
500 이상	—	100.0	100.0	100.0	100.0
女子全體					
10~ 29	—	91.5	99.7	105.8	103.1
30~ 99	—	99.8	103.9	106.8	102.1
100~499	—	87.5	91.9	95.2	97.1
500 이상	—	100.0	100.0	100.0	100.0
行政管理職					
10~ 29	—	54.9	66.1	79.8	63.8
30~ 99	—	70.0	80.0	83.9	73.8
100~499	—	87.7	87.1	95.5	84.0
500 이상	—	100.0	100.0	100.0	100.0
生産職					
10~ 29	66.8	76.0	83.3	84.2	89.8
30~ 99	82.0	79.8	87.8	89.2	86.2
100~499	95.8	88.3	84.4	100.0	97.3
500 이상	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

資料 : 勞働部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 各年度.

<表 3> 日本의 規模別 賃金隔差 變化

	1909	1914	1932	1951	1955	1960	1965	1967
5~ 9	103	107	80	86	93	79	—	—
10~ 19	100	100	100	100	100	100	100	100
20~ 29	—	—	115	110	—	—	—	110
50~ 99	100	96	125	130	131	137	118	113
100~199	—	—	130	149	—	—	—	119
100~499	102	97	—	—	165	151	133	—
500~999	98	106	—	208	204	188	150	144
1,000+	104	117	—	232	234	240	180	171

資料 : Robert Evans, Jr., *The Labor Economies of Japan and the U.S.*, p.171에서 引用.

5) Robert Evans, Jr. (1969), Yasukichi Yasuba(1976) 참조.

假說(capital intensity hypothesis)과 製品市場構造에 대한 假說(product market hypothesis)을 論議하면 아래와 같다.

後進國 經濟에서 大規模企業의 高賃금이 由來된 經緯를 2次大戰 以後 資本集約도가 높은 高技術産業의 導入過程에서 흔히 찾아 볼 수 있다. 이러한 觀察을 根據로 企業規模別 賃金隔差를 企業의 資本集約도의 規模間 隔差에 의해 說明하려는 試圖가 몇 연구에서 찾아진다⁶⁾.

經濟構造가 近代의 特性을 지니는 大企業과 傳統的小規模企業이 共存하는 後進國經濟에서 大企業의 資本集約도는 中小企業에 비해 월등히 높은 경향을 보인다. 특히 經濟成長이 輸出主導型으로 이루어진 우리나라의 경우 輸出競爭力의 確保·維持를 위해서는 大企業의 重點的 育成이 必然적이었으며 이에 따른 金融의 大企業偏重으로 大企業의 資本集約도와 勞動裝備率은 中小企業에 비해 높은 수준을 보이고 있다(表 4 참조).

資本集約度 假說에 의하면 이러한 大企業의

資本集約度 및 勞動裝備率의 우월성은 企業規模別 勞動生産性的 隔差를 招來하고 이에 따라 規模間 賃金隔差가 發生한다는 結論을 얻고 있다. 따라서 위의 論理에 의하면 勞動生産性的의 決定에 큰 영향을 미치는 資本集約도의 隔差가 유지되는 한 規模別 賃金隔差는 축소되기 어려울 것이다.

그러나 競爭的 勞動市場에서 長期均衡狀態의 賃金水準은 同一級의 勞動에 대해 同一하게 이루어질 것이며 賃金の 個人別 隔差는 主로 個人間的 技能 및 技術水準의 隔差를 反映하게 될 것이다⁷⁾. 따라서 企業의 賃金水準과 資本集約度 사이의 從屬關係는 理論的 根據가 뚜렷하지 못하다. 韓國 製造業의 경우 企業規模와 資本勞動比率 사이에는 완전한 正의 關係가 成立되지 않는다고 한 研究에서 指摘된 바 있어⁸⁾ 資本集約도와 賃金과의 相關關係는 明確한 根據가 不足하다. 또한 앞에서 論議된 바와 같이 中小企業과 大企業의 賃金隔差가 女性勤勞者의 경우에는 크지 않고 오직 男子勤勞者를 中心으로 나타나고 있다는 점에서도

〈表 4〉 規模別 企業環境指標(製造業)

(단위: 千원, %)

	1980			1978		
	小規模	大規模	小/大	小規模	大規模	小/大
· 附加價値 (1人當)	3,243.2	4,509.3	75.9	2,215.7	2,955.3	75.0
· 經常利益 (1人當)	177.5	-103.5	—	293.4	499.8	58.7
· 純利益 (1人當)	29.6	-292.6	—	139.8	278.4	50.2
· 勞動裝備率	2,712.7	6,613.0	41.0	1,820.5	3,405.4	53.5
· 資本集約度	8,963.8	18,211.2	49.2	5,532.7	10,141.1	54.6
· 勞動所得分配率	61.7	48.6	—	59.6	49.1	—

註: 小規模와 大規模의 區分은 常時從業員 200人 以下와 以上으로.

資料: 韓國銀行, 『企業經營分析』.

6) 日本의 規模別 賃金隔差分析을 위한 Kazushi Ohkawa(1959), Miyoei Shinohara(1968)의 연구 등.

7) Melvin Reder(1962) 참조.

8) C.H. Nam(1975).

賃金隔差가 資本集約도에 의해 充分히 說明될 수 없다는 結論을 얻을 수 있다. 日本의 경우에서도 1960年代 初盤부터 보여진 規模間 賃金隔差의 축소가 資本集約도와 勞動生産性的 規模間 隔差의 축소에 同時에 이루어지지 않았다는 점도 指摘될 수 있다.

製品市場構造의 假說에서 規模別 賃金隔差는 大企業과 中小企業의 製品市場構造의 差異와 이로 인한 企業의 利潤과 支拂能力의 隔差에 의해 說明된다. 즉, 大企業의 製品市場은 흔히 獨寡占形態를 이루며 이러한 市場形態에서 發生하는 大企業의 利潤의 一部가 勤勞者에 移轉되어 大企業의 高賃금이 이루어진다는 論理이다. 中小企業의 製品市場에서의 相對的 劣勢를 大企業과 中小企業의 下請에 의한 從屬關係에서도 찾아 볼 수 있다. 中小企業의 製品는 一部 最終消費財를 除外하면 상당부분이 下請을 통해 大企業에 의해 구매되며 이러한 市場關係에서 大企業은 中小企業에 대해 買者獨占(monopsony)의 位置에 놓여 있다.

이러한 市場構造의 規模別 隔差로 인한 大

企業의 支拂能力의 優越性으로 大企業의 高賃金支拂이 可能하며 實際로 高賃금이 支拂되고 있다는 論理가 위의 假說의 論理이다. 그러나 大企業의 支拂能力의 優越性이 반드시 大企業의 高賃금으로 實現되어질 것이라는 經濟的 當爲性은 찾기 어렵다. 賃金支拂能力이 높은 企業이 이를 根據로 보다 優秀한 勞動力을 他企業보다 높은 賃금으로 選拔할 可能性은 論理에 合當하나 同一한 勞動力에 대하여 他企業보다 높은 賃금을 支給한다는 것은 合理的 思考의 테두리를 벗어난다.

또한 年度別로 살펴볼 때 大企業의 利潤率 이 항상 中小企業에서보다 높게 유지되고 있지는 않다는 점에 비추어 볼 때⁹⁾ 製品市場構造의 假說은 規模別 賃金隔差의 說明에 明確한 根據를 提示하지 못한다.

위의 假說과 關聯하여 指摘되어야 할 점은 企業規模에 따른 賃金構成內譯의 差異이다. <表 5>에 나타난 바와 같이 企業規模間의 定額給與의 差異는 小幅이나 特別給與에서 커다란 隔差를 보이고 있으며 특히 賃金隔差가 가

<表 5> 規模別 賃金支給 內譯(1980)

(단위 : 원, %)

	月給與總額	定額給與	超過給與	特別給與
行政管理職				
10~29人	421,364(100.0)	374,447(88.9)	4,429 (1.1)	42,488(10.1)
100~299人	533,236(100.0)	435,758(81.7)	20,916 (3.9)	76,562(14.4)
500人 이상	663,669(100.0)	484,925(73.1)	40,069 (6.0)	138,075(20.8)
生産職				
10~29人	139,844(100.0)	112,707(80.6)	16,879(12.1)	10,258 (7.3)
100~299人	175,256(100.0)	115,629(66.0)	44,704(25.5)	14,923 (8.5)
500人 이상	185,541(100.0)	116,567(62.8)	44,848(24.2)	24,126(13.0)

註 : 月給與總額은 세가지 給與의 合計이며 特別給與는 年間 보너스支給額의 月平均値임.
() 속의 數値는 構成比.

資料 : 勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

9) <表 4>의 1978, 1980年度 利潤率 참조.

장 큰 行政管理職의 경우 이러한 現象이 두드러지게 나타나고 있다. 즉, 月給與總額으로 나타나는 賃金水準의 企業規模別 隔差의 상당 부분이 特別給與의 심한 隔差에서 연유되고 있음을 볼 수 있다. 이러한 現象은 一面 企業規模別 賃金隔差가 市場構造에서 發生되는 大企業의 利潤의 一部가 勤勞者에게 보너스의 형태로 移轉되고 있다는 假說의 根據로 解析될 수 있다. 그러나 상당수의 大企業에서 年間 보너스의 크기는 雇傭契約의 일부로 一定水準으로 規定되어 企業의 利潤에 관계없이 고정적으로 支給되고 있다는 點을 감안할 때 위의 假說의 說得力은 制限된다.

企業環境의 相對的 優越性으로 인한 大企業의 賃金支拂能力의 優位가 規模間 賃金隔差의 現象에 重要한 變數로 作用했음은 부정할 수 없다. 그러나 企業環境의 相對的 優位만으로는 왜 大企業이 市場賃金(market clearing wage)보다 높은 賃金を 勤勞者에게 支拂하는가에 대한 明白한 說明은 不足하다. 다음 節에서는 이에 대한 解析을 보다 具體的으로 提示하기 위하여 大企業과 中小企業의 勤勞者의 個人屬性에 대한 比較와 아울러 各 企業群의 勞動市場慣行 등의 制度的 要因에 대한 檢討가 試圖되었다.

Ⅲ. 人的資本要素와 雇傭慣行

1. 人的資本要素의 隔差

앞서 指摘된 바와 같이 長期均衡狀態에서 勤勞者間의 賃金水準隔差는 勤勞者 個個人的

勞動市場에서의 市場性을 나타내는 人的資本要素(human capital factors)의 隔差를 反映할 것이다. 따라서 大企業勤勞者의 人的資本要素가 中小企業 勤勞者보다 優越할 때 大企業의 平均賃金水準은 中小企業에 비해 높을 것이다.

勤勞者의 人的資本要素의 企業規模間 隔差를 檢討하기 위해 各 企業群 勤勞者中 高位職種인 專門技術 및 行政管理職 勤勞者와 生産職 勤勞者의 教育年數, 勤續年數, 現職種에서의 經歷年數 등을 比較한 結果가 <表 6>에 提示되어 있다. 同表에 의하면 먼저 男子勤勞者의 경우 高位職種에서 規模가 커질수록 平均年齡은 낮으며 이에 따라 勤續年數 및 經歷年數도 平均的으로 조금씩 낮으나 平均教育年數는 大企業이 조금 높게 나타났다. 生産職의 경우에는 平均年齡 및 平均經歷年數가 企業規模와 뚜렷한 關係를 보이지 않으나 平均教育年數 및 勤續年數는 企業規模가 커질수록 조금씩 높아진다. 女子生産職勤勞者의 경우에는 企業規模가 커짐에 따라 平均年齡이 크게 낮아져서 小規模企業에서는 상당수의 女性勤勞者가 25세이상(기혼자로 간주 가능)으로 구성되고 있는 반면에 大企業의 平均年齡은 21.1세로 既婚勤勞者의 比重이 상당히 낮을 것으로 추측된다. 또한 女子生産職에서 平均教育年數 및 勤續年數는 大企業에서 조금 높은水準을 보이나 平均經歷年數는 規模間에 큰 차이를 나타내지 않고 있다.

規模別 勤勞者의 人的資本要素의 差異를 좀더 正確하게 分析하기 위하여 年齡, 教育年齡, 勤續年數 및 經歷年數의 네가지 人的資本變數에 대하여 規模와 職種에 대한 二重分散分析(two-way analysis of variance)을 試圖하였다. 위의 分散分析에서 歸無假說(null hypo-

thesis)은 네가지 人的資本變數가 職種間의 分散을 調整하였을 때 企業規模間에 統計的으로 差異를 나타내지 않는다는 것이다¹⁰⁾.

위의 分散分析에서는 規模變數가 5段階(10~29人, 30~99人, 100~299人, 300~499人, 500人 이상)로 區分되고 職種變數는 標準職業分類의 大分類職種에 따라 9個로 區分되었다.

〈表 7〉의 分散分析結果에 의하면 먼저 男子勤勞者의 경우 規模變數에 대한 F 값이 年齡, 教育年數, 經歷年數, 勤續年數에 대해 各各 1.02, 20.49, 0.99, 12.59로 나타났으며 女子勤勞者의 경우 같은 F 값이 21.29, 26.48, 0.81, 6.33으로 나타났다. 이러한 結果值에 따라서 檢證된 結果로는,

〈表 6〉 規模別 職種別 人的資本要素 比較(1980)

(단위 : 年)

規模	職 種	男 子				女 子			
		年齡	教育年數	勤續年數	經歷年數	年齡	教育年數	勤續年數	經歷年數
小規模	專門技術·行政管理職	40.8	14.5	6.0	8.6	30.3	15.0	2.3	3.5
	生 產 職	30.2	8.8	2.1	4.2	25.4	7.1	1.5	2.3
中規模	專門技術·行政管理職	37.1	13.8	4.7	7.2	26.5	13.5	2.2	3.4
	生 產 職	30.8	9.1	2.6	4.4	22.7	7.8	1.8	2.3
大規模	專門技術·行政管理職	34.4	14.8	5.1	6.1	26.7	14.1	2.9	3.3
	生 產 職	30.6	9.7	3.4	4.1	21.1	8.6	2.0	2.2

註 : 小規模 10~99人, 中規模 100~499人, 大規模 500人 以上.

〈表 7〉 分散分析表

變 數	要 因	男 子		女 子	
		F 統計值	$F_{\alpha(0.99)}$	F 統計值	$F_{\alpha(0.99)}$
年 齡	規 模	1.015	3.32	21.298	3.32
	職 種	81.422	2.64	30.853	2.64
教育年數	規 模	20.490	3.32	26.478	3.32
	職 種	426.258	2.64	315.512	2.64
經歷年數	規 模	0.993	3.32	0.805	3.32
	職 種	27.814	2.64	4.954	2.64
勤續年數	規 模	12.592	2.32	6.337	3.32
	職 種	38.528	2.64	7.427	2.64

註 : 위의 分散分析表는 男子 3,626名, 女子 2,386名의 標本에 의해 求해졌으며 $F_{\alpha(0.99)}$ 의 값은 1% 有意水準에서의 F 값이다.

10) 위의 分散分析은 回歸方程式의 形式으로 아래와 같은 形態로 記述될 수 있다.

$$HC_i = \alpha_0 + \sum_{i=1}^4 \alpha_i F_i + \sum_{i=1}^9 \beta_i O_i$$

HC_i : 人的資本變數, $i=1, 2, 3, 4$

F_i : 規模「더미」變數

O_i : 職種「더미」變數

이때 歸無假說 H_0 는

$$H_0: \alpha_i = 0$$

(1) 男子勤勞者の 경우 職種에 의한 分散을 除去하였을 때 勤勞者の 平均教育年數 및 勤續年數는 規模에 따른 差異가 統計的으로 有意하게 나타나나 年齡 및 經歷年數는 統計的으로 有意한 差異를 보이지 않으며,

(2) 女子勤勞者の 경우 職種을 調整하였을 때 平均經歷年數는 規模에 따라 統計的으로 有意한 差異를 보이지 않으나 기타 人的資本要素는 規模에 따른 差異를 보인다.

計量的으로 表示된 네가지 人的資本要素는 個個人的 能力이나 知能程度, 教育의 質 등에서 的 差異를 反映하지 못한다. 물론 이와 같은 定性的 變數(qualitative variable)는 計量化가 不可能하나 企業規模間의 從業員 選拔過程에서의 差異를 감안할 때 教育의 質 및 個人的 能力에 대한 어느 정도의 規模間 隔差를 예측할 수 있다. 즉 大企業의 新規採用에는 흔히 公開競争에 의한 制度的인 選拔方式이 사용되어 質的으로 優秀한 사람이 採擇될 可能性이 높으나 大部分의 中小企業에서는 이와 같은 制度的인 選拔過程이 거치지 않고 또한 大企業의 選拔過程에서 脫落한 勤勞者가 中小企業으로 流入된다고 볼 때 中小企業이

상대적으로 大企業에 비해 質的으로 劣勢에 있다고 하겠다.

이와 같이 大企業勤勞者の 人的資本要素의 相對的 優越性에 비추어 볼 때 規模間 賃金の 隔差는 同一勞動에 대한 同一給付의 原則에 위배되는 現象으로 간주할 수 없다.

2. 勞動市場慣行의 隔差

지금까지 살펴본 企業環境, 勤勞者の 人的 資本要素의 隔差 이외에도 企業規模에 따라 賃金決定에 影響을 미치는 여러가지 勞動市場 慣行에 있어서도 상당한 차이를 보이고 있다.

大企業의 경우 앞에서 指摘된 從業員選拔過程上的 차이 외에도 選拔된 從業員에 대해 組織的인 社內訓練이 부여되는 데 반해 中小企業에서는 組織的인 社內訓練보다는 現場中心의 非組織的인 訓練過程(on-the-job training)이 주어진다. 大企業의 경우 특히 大卒社員對象 訓練은 職務에 대한 技能的 側面的 教育보다는 企業의 經營哲學, 企業에 대한 歸屬意識 등이 강조되는 例를 흔히 찾아 볼 수 있다.

또한 大企業의 賃金支給形態는 中小企業과 比較해서 상당한 차이를 보인다. <表 8>에서 나타난 바와 같이 事務管理職의 경우에는 大企業 및 中小企業이 모두 年功序列給 中心으로 이루어지고 있으나 기타 職種에서는 大企業의 경우 年功序列給을 採擇하는 비중이 中小企業에 비해 상당히 크고 특히 單純勞務職에서 그 차이가 더욱 심하게 나타나고 있다.

大企業의 雇傭行態의 또하나의 特性으로 內部勞動市場에 의한 垂直的 勞動移動과 中間職級에서의 採用이 制限되는 最下位職 採用制(bottom-rung hiring)가 指摘되고 있다¹¹⁾. 勿

<表 8> 規模別 職種別 賃金支給形態(1978)
(단위 : %)

		事務管理職	專門技術職	生産技能職	單純勞務職
年功序列給中心	大	74.4	65.7	53.9	46.2
	中·小	72.3	53.8	46.1	30.9
職務給中心	大	18.0	21.1	19.2	31.5
	中·小	16.2	21.9	23.3	29.0
能率給中心	大	7.5	13.2	26.9	22.3
	中·小	11.6	26.3	30.7	40.0

註 : 1978년 조사, 大企業과 中小企業은 종업원 300人에서 區分.

資料 : 韓國經營者協會, 『低成長과 勞動政策課題』, 1980.

11) 裴茂基·朴在潤(1977), p.45 참조.

論 新設되는 大企業이나 企業歷史가 짧고 擴張勢에 있어 人力確保가 內部勞動市場에 의해 充足될 수 없는 경우에는 위의 慣行이 實際的으로 不可能하나 大企業에서의 이러한 특성은 大卒中心의 高級職種에서 특히 두드러지게 나타나고 있다¹²⁾. 이러한 雇傭慣行에 의해 大企業에서 勤勞者의 長期勤續이 유도되고 있음은 男子勤勞者의 年齡別 勤續 및 經歷年數가 規模別로 比較된 <表 9>를 통해서 알 수 있다¹³⁾. 먼저 專門技術職의 경우 經歷年數는 年齡의 增加에 따라 規模別로 큰 차이 없이 늘어나고 있으나 勤續年數는 大企業에서 훨씬 빠르게 증가하고 있다. 한 예로 50~54년령계층의 專門技術職 勤勞者의 경우 大企業의 經歷年數平均은 17.5년이며 이 기간은 3.3년의 外部經歷과 14.2년의 內部勤續經歷으로 區分되며 이에 비해 小企業의 平均經歷年數는 18.0년으로 이는 9.1년의 外部經歷과 8.9년의 內部勤續經歷으로 區分되고 있다. 生産職 勤勞者의 경우에는 年齡增加에 따른 勤續年數의 增加가 專門

技術職에 비해 훨씬 낮으나 職種內에서의 規模에 따른 差異는 역시 두드러지게 나타나며 특히 小企業에서는 年齡增加에 따른 勤續年數의 增加現象이 전혀 나타나지 않고 있어 中小企業의 경우 특히 生産職에서는 水平移動形態의 높은 離職이 나타나고 있음을 暗示하고 있다.

이렇게 大企業과 中小企業의 勞動市場慣行이 큰 차이를 보여 大企業에서는 長期勤續 내지 終身雇傭, 內部勞動市場에 의한 縱斷的 勞動市場과 組織的 社內訓練, 年功序列給 中心의 賃金支給의 特性이 강한 데 반해 中小企業에서는 開放的 勞動市場에 의한 水平移動과 企業에 대한 勤勞者의 歸屬意識의 相對的 缺如 등이 勞動市場의 特性으로 일컬어질 수 있다. 이러한 企業規模에 따른 勞動市場의 特性은 앞에서 살펴 본 바와 같이 大企業의 경우 특히 非生産職 高位職種에서 강하게 나타나며 中小企業의 경우에는 下位生産職에서 두드러지게 나타나는 것으로 보인다. 이러한 解析은

<表 9> 規模別·年齡別 勤續 및 經歷年數(男子, 1980)

	專 門 技 術 職				行 政 管 理 職				生 産 職			
	小 規 模		大 規 模		小 規 模		大 規 模		小 規 模		大 規 模	
	勤續	經歷	勤續	經歷	勤續	經歷	勤續	經歷	勤續	經歷	勤續	經歷
20~24歲	1.1	1.4	1.9	1.9	—	—	—	—	1.2	2.2	1.6	1.9
25~29	1.5	2.4	2.0	2.3	3.1	3.6	3.6	3.4	1.6	3.6	2.2	2.8
30~34	3.2	5.4	3.9	4.7	4.0	5.9	4.9	5.4	2.2	5.0	3.7	4.5
35~39	5.1	8.7	6.1	7.8	5.2	6.9	7.1	7.6	2.8	6.0	5.2	6.1
40~44	7.0	12.4	8.5	10.7	6.0	8.1	8.9	9.4	3.2	7.0	6.3	7.5
45~49	8.6	14.5	10.2	14.6	7.0	9.1	8.9	10.0	3.5	7.0	7.3	9.0
50~54	8.9	18.0	14.2	17.5	7.3	10.8	10.8	12.1	3.7	9.2	9.2	11.1

註：小規模는 30~99人, 大規模는 500 以上.
資料：勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

12) 大企業 특히 財閥企業 重役陣中 公採出身이 상당수임은 널리 알려진 사실임.

13) 女性勤勞者의 경우는 結婚後의 經濟活動中止로 이러한 雇傭慣行이 이루어지고 있지 않음.

〈表 10〉에 나타난 規模別 離職率 比較에서 어느 정도의 설명이 가능하다. 非生産職 男子의 경우 月平均離職率은 1977년과 1980년 두해를 中心으로 볼 때 500人 以上의 大企業에서 2% 미만, 中規模企業에서 3% 미만이며, 100人 以下의 小企業에서 3% 以上으로 나타나고, 生産職 男子勤勞者의 경우에는 大企業에서 4% 미만, 中規模企業에서 6%, 小企業에서 7% 以上으로 나타났다. 이렇게 大企業의 非生産職은 離職率이 가장 높으며 小企業의 非生産職과 大企業의 生産職이 中間帶의 離職率을 보이고 있어 大企業 非生産職 특히 大卒中心의 高位職種에서 위에서 論議된 大企業의 慣行特性이 두드러지게 나타나며 中小企業의 生産職에서 中小企業 特有的 開放的 勞動市場形態가 강하게 발견된다고 하겠다¹⁴⁾.

〈表 10〉 規模別 離職率 比較

(단위: %)

	1977		1980	
	全體	男子	全體	男子
生産職				
10~ 29人	7.0	6.8	7.4	7.2
30~ 99	8.3	8.6	8.1	8.1
100~499	6.3	6.2	6.6	5.9
500人 以上	4.2	3.9	4.6	3.9
非生産職				
10~ 29人	3.9	4.1	2.6	2.5
30~ 99	2.6	2.5	3.3	3.3
100~499	2.7	2.6	2.9	2.8
500人 以上	1.8	1.8	1.9	1.8

資料: 勞働部, 『毎月 勞働統計調査報告書』, 1977・1980.

- 14) 裴茂基・朴在潤의 研究에서도 이와 類似한 結論을 찾을 수 있음. 裴茂基・朴在潤(1974), p.54 참조.
 15) M. Shinohara(1968) 참조.
 16) 裴茂基・朴在潤(1977), p. 47. 이와 반대로 1952년의 日本資料에서는 同一規模에서의 勞働移動이 大企業에서 78%, 中小企業에서 약 80%로 나타나 勞働移動이 斷切된 同一規模内の 勞働市場에서 일어나고 있음을 보인다. M. Shinohara(1968).

日本勞働市場의 規模別 賃金隔差를 說明하는 데 있어 大企業과 中小企業의 勞働市場의 斷切, 즉 大企業과 中小企業間의 극히 제한된 勞動力移動은 큰 의미를 지닌다¹⁵⁾. 中小企業의 勤勞者는 勞働市場의 斷切에 의해 주로 中小企業間의 水平移動으로 年齡增加에 따른 賃金の 增加가 제한되는 데 반해 大企業의 勤勞者는 平生雇傭과 年功給賃金體係에 의해 年齡別 賃金水準이 中小企業 勤勞者에 비해 빠른 속도로 增加한다.

韓國勞働市場의 경우에는 이러한 勞働市場의 斷切을 明確하게 糾明하기는 어렵다. 아마도 大企業의 非生産職 高位職種에서는 이러한 假說이 어느 정도 適合할지 모르나 生産職의 경우에는 企業規模間의 勞働移動이 상당히 빈번하게 일어나고 있는 것으로 理解된다. 한 연구에 의하면 生産職의 경우 中小企業 勤勞者의 36.3%가 大企業에서 移動하였고 大企業 勤勞者의 45.8%가 中小企業에서 移動한 것으로 나타나 生産職勤勞者에서 企業規模間의 移動이 높음을 알 수 있다¹⁶⁾. 따라서 勞働市場 斷切의 假說은 韓國勞働市場에서 明確하게 適用하기는 어렵다고 보인다.

大企業에서 年功給 中心의 賃金과 長期雇傭이 經營方式으로 採擇되는 現象을 大企業과 中小企業의 技術 및 技能의 企業特殊性의 程度에 의해 說明할 수 있다. 企業의 職務內容에서 一般技能(general skill)의 比重이 높으면 企業은 外部勞働市場에서 充員이 가능하며 社內訓練에 대한 投資는 미미한 수준일 것이다. 반면에 企業特殊的 技能(firm specific skill)의 比重이 높을 때는 社內訓練이 強化되고 內部 勞働市場의 活用을 높이기 위한 昇進・昇級制度가 體系化되며 外部勞働市場에서의 採用은

未經驗者에게 制限될 것이다. 또한 企業特殊의 技術訓練에 대한 投資가 擴大되면 이에 대한 收益을 極大化하고 離職 및 新規訓練에 따르는 全體勞動費用을 最小化하기 위하여 長期勤續이 유도되며 賃金 및 其他 勤勞條件에 「프리미엄」이 붙게 된다. 또한 勤勞者側에서도 企業特殊의 技能의 比重이 높은 경우에는 現在 소유하고 있는 技能의 他企業에서의 効用도가 낮아 結果적으로 낮은 離職性向을 보일 것이다¹⁷⁾.

이러한 觀點에서 大企業의 相對的 高賃金은 企業環境의 特性에 따른 總勞動費用의 最小化를 위한 合理的 經營政策의 歸結이라 하겠다. 즉 높은 資本集約도와 技術水準에 맞는 勞動力의 確保維持를 위해서는 이에 상응하는 사내훈련에 대한 投資와 長期勤續誘導를 위한 大企業 特有의 雇傭慣行을 活用하여 빈번한 勞動移動에 따르는 採用 및 訓練費用과 勞動力 不足으로 인한 生産의 차질을 축소하여 總勞動費用을 最小化하는 方便으로 高賃金政策이 연유되었다고 解析될 수 있다. 또한 高賃金政策의 부산물로 企業이 원하는 優秀한 勞動力을 쉽게 흡수할 수 있다는 點도 指摘할 수 있다.

<表 11>에 提示된 年齡別 平均賃金の 規模別 比較에서 나타나는 企業規模別 賃金隔差의 特性은 먼저 男子勤勞者의 경우 高位職種에서 大企業 平均賃金は 年齡增加에 따라 빠른 속도로 增加하나 中企業에서는 40代부터 50萬圓의 수준에 머물고 小企業에서는 40代부터 40萬圓의 水準에 머물고 있다. 男子生産職의 경우에도 大企業平均賃金は 40代 후반까지 조금

17) 이러한 內部勞動市場의 特性에 대해서는 P. Doeringer and M. Piore(1971), pp.40~41 참조.

씩 增加하고 있으나 中企業에서는 40代 전반에서, 小企業에서는 30代 후반에서부터 年齡에 따른 賃金增加가 눈에 보이지 않는다. 女子生産職의 경우에는 大企業의 경우 年齡增加에 따른 賃金上昇추세가 20代 후반에 조금 나타나고 있으나 그 외에는 남자의 경우와 같은 規模別 年齡別 隔差가 눈에 띄지 않는다(表 12 참조).

이와 같은 觀察을 綜合해 보면 먼저 女子生産職의 賃金は 커다란 規模別 隔差를 보이고 있지 않으며 年齡別로도 큰 差異를 보이지 않아 賃金決定이 勞動市場의 自律的 機能에 의해 움직여지는 것으로 생각된다.

이는 女子生産職 勤勞者의 大部分이 單純反

<表 11> 年齡別 平均賃金(男子, 1980)

(단위 : 千圓)

	전문기술·행정관리직			생 산 직		
	小	中	大	小	中	大
~24歲				101.9	106.2	118.9
25~29	238.2	238.8	279.5	147.9	164.9	163.9
30~34	304.4	342.0	361.9	164.2	199.5	203.5
35~39	421.4	519.8	587.8	172.5	214.6	222.4
40~44	432.7	521.6	580.8	171.4	215.2	225.0
45~49	423.9	522.1	664.8	156.0	211.7	244.5
50+	482.7	617.0	776.2	157.6	213.5	241.1

資料 : 職種別 賃金實態調査 原資料

<表 12> 年齡別 平均賃金(女子, 1980)

(단위 : 千圓)

	生 産 職		
	小	中	大
18~19歲	72.0	74.0	79.9
20~24	83.3	84.1	90.8
25~29	86.5	89.7	106.5
30~34	78.9	84.1	93.2
35~39	80.4	80.0	89.8
40~44	79.5	82.3	93.2

資料 : 勞動部, 『職種別 賃金實態調査報告書』, 1980.

復作業에 投入되는 未熟練勞動力으로 이들에 대해서는 高賃金政策으로 인한 長期勤續誘導의 必要性이 크지 않기 때문인 것으로 解析될 수 있다. 반면에 男子勤勞者의 경우에는 企業規模間의 賃金隔差가 특히 高位職種에서 年齡增加에 따라 深化되고 있어 이는 長期勤續이 유도되고 年功給 形態로 賃金增加가 이루어지는 大企業 特有的 勞動市場慣行이 賃金隔差의 說明에서 크게 作用하는 것으로 解析될 수 있다.

N. 賃金函數의 推定과 結果

1. 賃金函數의 設定

人間資本論(human capital theory)에 의하면 한 個人的 勤勞所得은 人的資本「스톡」(human capital stock)에 의해 決定되며 두 變數의 關係를 函數의 關係로 表示하여 이를 흔히 人的資本所得函數(human capital earnings function)이라 한다¹⁸⁾. 人的資本「스톡」의 代表的인 變數로는 正規教育和 正規教育 以後의 人的資本蓄積分이 使用되며 函數의 統計的 推定을 위한 函數式의 形態는 理論的 假定, 주어진 資

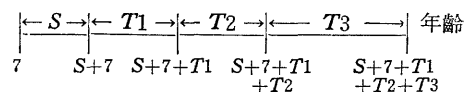
料의 形態 등에 의해서 多樣하게 決定된다. 賃金函數의 代表的인 形態는 J. Mincer에 의해서 開發된 式이 가장 보편적으로 使用되고 있으며 이 式에서는 [個人的 勤勞所得, 年齡, 教育年數의 세 變數를 連結짓고 있다¹⁹⁾. 즉, 한 個人的 勤勞所得 y 는 教育年數 S 와 正規教育後의 經歷年數 T (T 는 현재의 나이 A 에서 正規教育을 마친 나이, 즉 $(S+6)$ 를 뺀 헷수로 表示되어 $T=A-S-6$)에 의해 決定되며 그 函數的 關係는 :

$$\ln y = a_0 + a_1 S + a_2 T + a_3 T^2 \dots \dots \dots (1)^{20)}$$

이러한 形態의 勤勞所得函數는 勤勞所得의 分散을 파악하는 데에서 상당한 說明力을 지니고 있으며²¹⁾ 個人的 屬性에 대한 資料가 制約된 경우 흔히 賃金函數推定에 使用되고 있다. 그러나 正規教育 以後의 人的資本蓄積分에 대한 個人間的 隔差가 (1)式에서는 포착되지 못하기 때문에 正規教育 以後의 勤勞者의 勤勞行態에 대한 資料가 주어질 경우 經歷年數를 몇가지로 區分하여 보다 說明力있는 函數形態로 發展시킬 수 있다.

本 研究의 基礎資料로 使用된 勞動部의 職種別 賃金調査에는 各 勤勞者의 賃金, 年齡, 教育水準 以外에 現 職種에서 勤務한 經歷年數, 現職場에서의 勤續年數 등이 集計되어 있어 正規教育 以後의 期間을 [圖 1]에 나타난 것과 같이 세 부분으로 나눌 수 있다.

[圖 1] 經歷期間의 區分



S : 教育年數

$T1$: 職種外 經歷年數(outside occupational ex-

18) 人的資本所得函數를 여기서는 간단히 賃金函數로 부르겠음.

19) J. Mincer(1974) 참조.

20) (1)式 도출의 理論的 根據는 Mincer(1974) 참조.

(1)式에서 勤勞所得이 絕對值 대신에 對數值가 使用된 이유는 絕對值의 소득보다 對數值의 소득이 正規分布(normal distribution)에 가까와 回歸方程式에서의 等分散性(homoscedasticity)의 假定에 보다 有效하기 때문이다.

21) Mincer의 1959년도 美國의 非農家白人的 勤勞所得에 대한 推定에서 R^2 는 0.30이며 勤勞期間을 포함하였을 때 0.55로 상승함.

perience)

T2 : 外部經歷年數(outside firm experience)

T3 : 內部經歷年數(firm experience)

위의 區分에 의하면 正規教育 以後의 經歷은 첫째 現 職種에 從事하기 前까지의 期間인 職種外 經歷年數 T1, 둘째 現 職種 從事期間中 現在의 職場外에서의 勤務期間인 外部經歷年數 T2, 그리고 現職場에서의 勤續期間인 內部經歷年數 T3로 나뉘어진다²²⁾.

賃金函數가 式(1)의 形態로 나타날 때에 비교해서 經歷年數를 세 부분으로 區分하여 取扱하면 經歷期間의 구성과 勞動移動이 勤勞生涯를 통한 賃金水準의 決定에 어떻게 영향을 미치는가에 대하여도 보다 具體的인 計量分析이 가능하다. 이러한 점에서 經歷期間의 區分을 통해 開發되는 賃金函數의 式(2)에 대한 相對的 優越性을 찾을 수 있겠다.

經歷期間區分の 「모델」에서 勤勞所得 y는 人的資本要素 S, T1, T2, T3와 다음과 같은 函數的 關係를 갖는다고 規定한다²³⁾.

$$\ln y = a_0 + a_1 S + a_2 T1 + a_3 T2 + a_4 T3 + a_5 T1^2 + a_6 T2^2 + a_7 T3^2 \dots \dots (2)$$

2. 資料와 變數의 定義

賃金函數의 推定에 使用된 資料는 1980년 勤勞部의 職種別 賃金實態調查에서 集計된 勤勞者 個人別 基礎資料이다. 同 調査는 1980년

3월 한달간에 常用勤勞者 10人 이상 事業體中 標本抽出된 3,865個 事業體의 常用勤勞者를 대상으로 이루어졌으며²⁴⁾ 本 研究에서는 男子 3,626名과 女子 2,338名이 無作爲抽出되어 使用되었다. 同 調査에는 各 勤勞者가 雇傭된 事業體의 常用勤勞者數에 따라 企業規模를 5 段階(10~29人, 30~99人, 100~299人, 300~499人, 500人 이상)로 區分하여 企業規模別 賃金隔差를 研究하는 데 適合하게 利用될 수 있다.

式(2)에 設定된 賃金函數에 포함되어 있는 各 變數는 다음과 같이 推定되었다.

(1) 勤勞所得 : 各 個人의 勤勞所得은 1980년 3월에 지급된 月給與總額이며 이는 定額給與, 超過給與 및 年間特別給與總額의 月平均, 즉 1979년 1年동안 支拂된 年間 「보너스」總額의 月平均總額의 總合이다.

(2) 教育年數 : 教育年數는 調査에 나타난 勤勞者의 最終正規學校卒業을 年數로 환산하여 使用하였으며 中退者의 경우 次下給學校의 卒業에 基準하여 教育年數를 환산하였다.

(3) 經歷年數(T1, T2, T3) : 세 種類의 經歷年數 T1, T2, T3는 資料에서 集計된 年齡(A), 教育年數(S), 職業經歷年數(O), 勤續年數(F)를 사용하여 아래와 같이 推計되었다.

$$T1 = A - (S + 7) - O,$$

$$T2 = F - O,$$

$$T3 = F.$$

위 식에서 各 勤勞者는 7세에 正規教育을 始作하며 正規教育期間 동안 아무런 空白期間을 갖지 않으며 유급으로 인한 같은 教育의 反復을 거치지 않는 것으로 假定하였다.

22) 따라서, 學校卒業後 아무런 空白期間을 두지 않고 現 職種에서 한 會社에 계속 근무한 사람의 경우 T1=0, T2=0, T3=Age-S-6.

23) (2)式에 대한 具體的인 理論的 根據는 Park(1978), pp 46~47과 J. Mincer와 S. Polachek(1974), p. 408 참조.

24) 보다 具體的인 標本設計에 대한 解說은 『職種別 賃金實態調查報告書』(1980) 참조.

3. 賃金函數推定の 結果

賃金函數의 推定을 통해서 本 研究에서 企業規模別 賃金隔差에 關하여 다루어진 몇가지 課題는,

첫째로 賃金函數의 統計的 相異性 檢討,

둘째로 人的資本變數의 收益率에 대한 規模別 隔差의 檢토와

셋째로 賃金函數를 통한 規模別 平均賃金隔差의 分離와 人的資本要素의 差異에서 基因하는 隔差分의 推計 등을 들 수 있다.

위의 課題에 대한 賃金函數推定の 結果는 다음과 같다.

가. 規模別 賃金函數의 相異性 檢證

式(2)에 나타난 賃金函數를 各 企業規模別

로²⁵⁾ 男子와 女子를 區分하여 OLS方式에 의하여 回歸分析한 結果가 <表 13>에 나타나 있다.

먼저 男子勤勞者에 대해 各 企業規模別 賃金函數의 構造에 대한 統計的 比較를 위해 Chow-Test를 이용하였다²⁶⁾. Chow-Test에 의하면 i 規模와 j 規模 勤勞者 各各에 대하여 推定된 賃金函數의 相異性은 아래의 F 값에 의해 檢證될 수 있다.

$$F = \frac{Q_d/k}{Q_i(S_i+S_j-2k)}$$

위에서 F 의 自由度는 (k, S_i+S_j-2k) 이며 k 는 賃金函數의 推定計數의 數, S_i 와 S_j 는 i 規模와 j 規模의 勤勞者「샘플」數, Q_i 는 i 規模에서 推定된 回歸方程式에서의 殘餘平方和 (sum of squared residual), $Q_d=Q_i-Q_j$ 이며,

<表 13> 賃金函數 推定結果(1)

	男 子				女 子			
	全規模	小規模	中規模	大規模	全規模	小規模	中規模	大規模
C	10.420	10.383	10.479	10.382	10.336	10.240	10.393	10.406
S	0.105 (43.32)	0.105 (27.72)	0.102 (21.54)	0.109 (25.85)	0.082 (27.98)	0.094 (17.56)	0.074 (13.84)	0.073 (15.39)
$T1$	0.041 (18.16)	0.038 (11.45)	0.043 (9.56)	0.037 (8.36)	0.021 (7.71)	0.008 (1.68)	0.023 (4.79)	0.032 (6.93)
$T2$	0.032 (14.42)	0.031 (8.87)	0.034 (7.84)	0.036 (8.68)	0.062 (9.47)	0.063 (5.80)	0.048 (3.58)	0.071 (4.41)
$T3$	0.091 (23.66)	0.085 (13.61)	0.081 (9.20)	0.105 (15.65)	0.120 (20.75)	0.135 (11.13)	0.124 (9.61)	0.114 (13.08)
$T1^2$	-0.001 (11.56)	-0.001 (7.82)	-0.001 (5.79)	-0.001 (3.71)	0.000 (6.09)	0.000 (0.96)	-0.001 (3.96)	-0.001 (4.63)
$T2^2$	0.000 (0.42)	-0.000 (1.23)	0.000 (0.39)	0.001 (2.44)	-0.001 (21.73)	-0.001 (1.34)	0.003 (1.21)	-0.005 (1.37)
$T3^2$	-0.002 (9.49)	-0.002 (5.62)	-0.002 (3.23)	-0.003 (6.32)	-0.005 (10.09)	-0.705 (7.34)	-0.007 (4.54)	-0.004 (4.76)
R^2	0.524	0.547	0.479	0.550	0.391	0.470	0.342	0.386
F	569.51	237.45	135.23	207.27	218.56	79.92	60.25	82.74
N	3,626	1,387	1,936	1,203	2,386	639	818	929

註: () 속은 t 값.

25) 企業規模는 大(500人 이상), 中(100~499人), 小(10~99人)로 區分.

26) Chow-Test에 대한 具體的 論議는 Gregory Chow(1960 참조).

Q_i 는 i 規模와 j 規模全體의 殘餘平方和이다. 위의 F 값은 세가지 規模群의 賃金函數 比較를 위하여 두개의 比較에 대한 세가지 組合(小·中, 小·大, 中·大)에 대하여 各各 推定되었으며 그 값은 <表 14>에 나타나 있다. 세개의 F 값에서 볼 수 있는 바와 같이 小, 中, 大의 세 規模에서 各各 推定된 賃金函數는 서로 差異가 統計的으로 有意하게 나타나 人的資本要素에 의한 賃金決定「메카니즘」이 規模別로 서로 差를 알 수 있다²⁷⁾.

나. 收益率比較와 其他結果

(1) 教育年數에 대한 平均收益率, $\partial \ln Y / \partial S$, 즉 1年の 追加教育年數에 의한 平均賃金增加率은 男子勤勞者의 경우 大企業에서 0.109, 中小業에서 0.102, 小企業에서 0.105로 나타났고, 女子勤勞者의 경우 大企業에서 0.074, 中企業에서 0.074, 小企業에서 0.094로 推定되어 男子勤勞者의 경우에는 教育年數에 대한 平均收益率은 規模別로 큰 차이는 없으나 大規模 企業에서 조금 높은 것으로 나타났고 女子勤勞者의 경우는 大企業과 中企業에서보다 小企業에서 상당히 높게 나타났다. 이는 남자 근로자의 경우에는 學歷에 의한 임금격차가

<表 14> 相異性檢證의 F 값

	F	$F_{(0.99)^1}$
小·中 規模	254.93	2.64
中·大 規模	304.33	2.64
小·大 規模	568.74	2.64

註: 1) $F_{(0.99)}$ 는 1% 有意水準에서의 F 값임.

27) 위의 方式을 사용한 賃金構造의 比較에 대해서는 약간의 統計的 問題點이 指摘되고 있다. 이에 대한 자세한 검토는 Se-il Park(1981), p.104 참조.

28) 이를 上厚下薄의 賃金形態가 보편적이라 해석할 수 있음.

大企業에서보다 크게 나타나나 그 정도의 規模別 差이는 크지 않고 여자근로자의 경우 學歷에 의한 賃金隔差가 大企業에서보다 小企業에서 더 커짐을 의미한다.

(2) 內部經歷年數($T3$)에 대한 收益率, $\partial \ln Y / \partial T3$ 는 1年の 追加勤續으로 인한 賃金增加率을 나타내며, 이를 <表 13>에서 男子勤勞者에 대해 推定하면.

$$\text{大企業} : 0.105 - 0.006 T3$$

$$\text{中企業} : 0.081 - 0.004 T3$$

$$\text{小企業} : 0.085 - 0.004 T3$$

로 나타나 勤續에 의한 賃金增加가 大企業에서 中小企業보다 높게 나타나고 있음을 볼 수 있다. 勤續에 대한 賃金增加가 教育水準과 어떤 關係를 가지며 이 關係가 規模別로 어떤 차이를 보이는가를 檢討하기 위하여 式(2)의 賃金函數에 經歷年數($T1, T2, T3$)와 教育年數(S)의 複合變數(interaction term: $T1 \times S, T2 \times S, T3 \times S$)를 追加하여 回歸分析한 結果가 <表 15>에 나타나 있다(男子勤勞者 對象). 위의 표에 나타난 賃金函數에 의한 勤續年數에 대한 收益率은,

$$\text{大企業} : 0.078 - 0.006 T3 + 0.003 S$$

$$\text{中企業} : 0.067 - 0.004 T3 + 0.001 S$$

$$\text{小企業} : 0.069 - 0.004 T3 + 0.002 S$$

로 ($T3 \times S$) 變數의 係數가 모두 正의 符號로 推定되었다. 즉 追加勤續年數에 대한 賃金增加率은 教育水準이 높아질수록 커지며 특히 大企業에서 그 정도가 심하다고 볼 수 있다²⁸⁾.

(3) 外部經歷年數($T2$)와 內部經歷年數($T3$)의 代替可能度, $RS_{T3, T2}$ 는

$$RS_{T3, T2} = \frac{\partial \ln Y / \partial T2}{\partial \ln Y / \partial T3}$$

에 의해 구해질 수 있으며 이는 1년의 外部經歷年數가 同等하게 代替될 수 있는 内部經歷年數로 解析될 수 있다. 따라서 外部經歷年數가 現 職場에서의 賃金에 큰 영향을 미치지 않는 경우에 代替可能度의 크기는 매우 작을 것이다. <表 15>의 結果에 의해서 T2와 T3의 代替可能度を 남자근로자에 대해 規模別로 推定하면,

$$\text{大企業} : \frac{0.036 - 0.002 T2}{0.105 - 0.006 T3}$$

$$\text{中企業} : \frac{0.034}{0.081 - 0.004 T3}$$

$$\text{小企業} : \frac{0.031}{0.085 - 0.004 T3}$$

위 식에서 T2=3, T3=0 일 때의 代替可

<表 15> 賃金函數 推定結果(Ⅱ)

	全規模	小規模	中規模	大規模
C	10.336	10.410	10.362	10.309
S	0.111 (16.71)	0.102 (14.7)	0.112 (12.82)	0.113 (14.23)
T1	0.055 (4.13)	0.042 (6.55)	0.056 (6.51)	0.061 (6.84)
T2	0.031 (3.25)	0.029 (2.79)	0.054 (4.92)	0.014 (1.08)
T3	0.078 (7.37)	0.069 (6.66)	0.067 (4.83)	0.078 (6.47)
T1 ²	-0.001 (5.54)	-0.001 (7.42)	-0.001 (5.93)	-0.001 (4.85)
T2 ²	0.0 (1.30)	0.0 (1.04)	0.0 (0.54)	0.001 (3.08)
T3 ²	-0.002 (10.98)	-0.002 (5.87)	-0.002 (3.36)	-0.003 (6.51)
T1·S	-0.001 (0.48)	0.0 (0.65)	-0.001 (1.85)	-0.002 (2.92)
T2·S	0.0 (0.92)	0.0 (0.30)	-0.002 (2.07)	0.002 (1.05)
T3·S	0.001 (5.00)	0.002 (1.91)	0.001 (1.04)	0.003 (2.79)
R	0.527	0.548	0.484	0.555
F	402.22	166.77	96.08	148.51
N	3,626	1,387	1,036	1,203

註: 男子勤勞者 對象.

能度는 大企業의 경우 0.28, 中企業의 경우 0.42, 小企業에서 0.38로 나타났다. 이는 大企業의 경우 1년의 外部經歷이 0.28년의 内部經歷과 代替될 수 있는데 반해 中小企業의 경우 0.42年, 小企業의 경우 0.38年의 外部經歷과 代替될 수 있음을 의미한다. 이는 内部經歷의 外部經歷에 대한 相對的 重要도가 大企業에서 더욱 크게 나타나고 있어 前述하였던 大企業에서의 企業特殊的 技能程度에 대한 假說을 뒷받침해 주고 있다.

다. 賃金隔差의 分離²⁹⁾

大企業과 中小企業의 賃金函數를 아래와 같이 表示할 때,

$$Y_L = \beta_0^L + \sum_i \beta_i^L X_i^L$$

$$Y_S = \beta_0^S + \sum_i \beta_i^S X_i^S$$

위에서 Y는 賃金, X_i는 人的資本變數, β₀ 및 β_i는 截片 및 係數이며 L과 S는 各各大企業 및 小企業을 나타낸다. 大企業 및 小企業의 平均賃金 \bar{Y}_L 및 \bar{Y}_S 의 差異는 아래와 같이 分離될 수 있다.

$$\begin{aligned} \bar{Y}_L - \bar{Y}_S &= (\beta_0^L + \sum_i \beta_i^L \bar{X}_i^L) - (\beta_0^S + \sum_i \beta_i^S \bar{X}_i^S) \\ &= (\beta_0^L - \beta_0^S) + (\sum_i \beta_i^L \bar{X}_i^L - \sum_i \beta_i^S \bar{X}_i^S) \\ &= (\beta_0^L - \beta_0^S) + \sum_i \beta_i^L (\bar{X}_i^L - \bar{X}_i^S) \\ &\quad + \sum_i \bar{X}_i^S (\beta_i^L - \beta_i^S) \dots\dots\dots (3) \end{aligned}$$

위에서 (β₀^L - β₀^S)는 두 賃金函數의 截片의 차이를 나타내며, $\sum_i \beta_i^L (\bar{X}_i^L - \bar{X}_i^S)$ 는 人的資本要素의 差異에서 基因하는 賃金隔差를 大企業 賃金函數에 의해 計上한 部分이며, $\sum_i \bar{X}_i^S (\beta_i^L - \beta_i^S)$ 는 賃金函數의 係數의 차이에서 基因하는 規模別 賃金隔差의 部分이다. 따라서 大企業과 小企業의 平均賃金의 隔差($\bar{Y}_L - \bar{Y}_S$)는

29) 아래의 方法은 A. Blinder (1973)에서 引用하였음.

절편차 I , 人的資本要素에서 오는 差 Q 와 係數의 差에서 오는 隔差 C 의 合으로 나타낼 수 있다. 즉,

$$G = \bar{Y}_L - \bar{Y}_S \\ = I + Q + C \dots\dots\dots(4)$$

本 研究에서는 企業規模間 平均賃金隔差의 分離를 隔差의 形態가 뚜렷하게 나타난 男子 勤勞者에 대해 生産職과 非生産職을 區分하여 檢討하였다. <表 16>에 나타난 바와 같이 式 (2)의 賃金函數가 生産職과 非生産職의 男子 勤勞者에 대하여 小規模(100人 미만)와 大規模(500人 以上)로 區分되어 推定되었으며 各 勤勞者群의 平均對數賃金 및 人的資本變數의 平均值가 提示되어 있다.

<表 17>에는 大企業과 小企業의 生産職 및 非生産職 平均對數賃金の 差異가 式(4)에 提示된 方式에 의해서 分割되어 있다. 먼저 生産職 勤勞者 平均對數賃金の 差 0.2396은 截片의 差異에 의한 部分 $I=0.3280$, 人的資本要素의 差에 의한 部分 $Q=0.0770$ 과 係數의 差에 의한 部分 $C=-0.1654$ 로 分割된다. 또한 非生産職 勤勞者 平均對數賃金の 差 0.2689는 $I=-0.3960$, $Q=0.0002$, 그리고 $C=0.6647$ 로 分割된다.

위의 結果에서 얻을 수 있는 結論은 먼저

男子生産職의 大企業과 小企業의 平均賃金隔差의 약 32%는 人的資本要素의 大企業에서의 優位度, 그리고 나머지 부분은 賃金決定方法에서의 差異에서 基因하며, 男子非生産職 勤勞者의 平均賃金隔差는 人的資本要素의 差異에

<表 16> 規模別·職種別 賃金函數 推定結果

	生産 職		非生産 職	
	小規模	大規模	小規模	大規模
C	10.719	11.047	10.435	10.039
S	0.060 (8.94)	0.040 (5.84)	0.109 (16.91)	0.144 (21.26)
T_1	0.038 (8.73)	0.041 (7.47)	0.034 (7.00)	0.023 (3.52)
T_2	0.054 (9.06)	0.021 (3.69)	0.023 (5.22)	0.043 (7.30)
T_3	0.099 (10.16)	0.107 (12.44)	0.070 (8.54)	0.098 (9.42)
T_1^2	-0.001 (6.48)	-0.001 (5.16)	-0.001 (4.62)	0.0 (0.05)
T_2^2	-0.001 (5.05)	0.001 (3.11)	0.0 (1.50)	0.001 (1.62)
T_3^2	-0.003 (5.33)	-0.004 (5.88)	-0.001 (3.19)	-0.002 (3.67)
$\overline{\ln Y}$	11.74	12.00	12.37	12.54
\bar{S}	8.82	9.66	12.74	13.36
\bar{T}_1	10.16	9.82	10.24	7.85
\bar{T}_2	2.15	0.71	1.44	0.37
\bar{T}_3	2.06	3.44	4.51	4.69
R^2	0.342	0.384	0.493	0.655
F	54.34	69.717	88.68	109.27
N	741	792	646	411

註: 小規模는 99人 以下, 大規模는 500人 以上을 나타냄.

<表 17> 賃金差異의 要因別 分割

	生産 職			非生産 職		
	人的資本要素差異	係數差異	計	人的資本要素差異	係數差異	計
C	—	—	0.3280	—	—	-0.3960
S	0.0335	-0.1764	-0.1429	0.0886	0.4459	0.5345
T_1	0.0201	0.0305	0.0506	-0.0551	0.0816	0.0265
T_2	-0.0433	-0.0244	-0.0677	-0.0637	0.0572	-0.0065
T_3	0.0667	0.0049	0.0716	0.0304	0.0800	0.1104
計	0.0770	-0.1654	0.2396	0.0002	0.6647	0.2689

의해 說明되는 部分은 거의 없고 主로 賃金決定方法의 差異에 의해서 발생한다는 점이다.

V. 要約 및 結論

本 研究에서는 企業規模別 賃金隔差의 實態와 變化過程을 검토하여 賃金支拂能力을 決定하는 企業環境變數, 勤勞者의 人的資本要素, 勞動市場慣行 등의 隔差가 規模間 賃金隔差의 發生에 어떻게 作用하고 있는가를 살펴 보았다. 위의 분석결과에서 導出되는 몇가지 結論을 要約하면 다음과 같다.

첫째, 職種別 賃金實態調查를 根據로 본 우리나라의 企業規模別 賃金隔差의 特徵은 規模間 賃金隔差가 男子勤勞者의 경우 두드러지게 나타나며 특히 大卒 中心의 高位職種에서 隔差가 深化되고 있으나 女子勤勞者에서는 심한 隔差가 보이지 않고 있다. 또한 이러한 規模別 賃金隔差는 1970年代를 통해서 조금씩 줄어들고 있음을 보았다.

둘째로, 大企業과 小企業의 平均賃金隔差中 教育年數, 經歷 및 勤續年數 등의 人的資本要素의 差異에 의해 說明되는 部分은 男子生産職의 경우 약 30%, 男子非生産職의 경우에는 零에 가깝게 나타나 規模間 賃金隔差는 人的資本要素의 差異보다 勞動市場慣行의 差異에서 보다 크게 연유됨을 알 수 있다. 이는 높은 資本集約도와 技術水準이 要求하는 勞動力의 確保維持를 위한 總勞動費用의 最小化를 長期勤續誘導를 위한 大企業 特有의 雇傭慣行을 통해 이룩하려는 企業經營政策에 의해 大企業과 中小企業의 賃金隔差가 發生한다는 것

을 意味한다. 따라서 中小企業의 企業環境變化를 통해 中小企業의 勞動市場慣行이 점차 大企業 쪽으로 接近되지 않는다면 大企業과 中小企業의 賃金隔差는 크게 줄어들지 않을 것이다. 이러한 점에서 中小企業의 育成을 통한 企業環境의 變化는 產業政策的 側面에서 뿐만 아니라 所得分配의 側面에서도 重要한 意味를 지닌다고 하겠다.

세째로, 女子生産職 勤勞者의 賃金은 規模別로 또는 年齡別로 큰 差異를 보이지 않고 있음은 勞動市場의 需給의 原則이 女性勤勞者의 賃金決定에 크게 作用하고 있다는 것을 意味한다. 이는 未熟練女性勞動力의 雇傭期間이 짧아 大企業 特有의 雇傭慣行이 女性勤勞者에게 適用되지 않고 있음을 意味한다.

네째로, 賃金函數를 規模別로 推定하였을 때 大·中·小規模의 賃金函數는 各各 統計的으로 有意한 差異를 보이고 있어 우리나라의 勞動市場의 構造가 多元化되어 있음을 알 수 있다. 資料의 制約으로 大企業을 從業員 500人 以上으로 規定하였으나 大企業間에도 상당한 構造的 차이가 있음을 감안할 때 우리나라의 勞動市場構造는 Doeringer와 Piore의 二重構造的 概念과는 다른 多層的 構造的 特性을 지니고 있다고 하겠다.

本 研究에서는 우리나라의 規模別 賃金隔差의 發生過程과 變化의 樣相에 대한 具體的인 검토가 미약했고 賃金 以外的 福利厚生 등 企業別 間接給付에 대한 檢討와 規模別 勞動組合의 役割의 差異 등이 論議에서 除外되어 이러한 事項은 앞으로의 研究에서 補完되어야 할 것으로 생각된다.

▷ 參 考 文 獻 ◁

- 勞動部, 『職種別 賃金實態調查報告書』, 各年度.
- , 『每月 勞動統計調查報告書』, 1980.
- 韓國銀行, 『企業經營分析』, 1980.
- 韓國經營者協會, 『低成長斗 勞動政策課題』, 1980.
- 裴茂基·朴在潤, 『韓國의 工業勞動研究』, 서울大學校 經濟研究所, 1977.
- Blinder, Alan S., "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates," *The Journal of Human Resources*, Fall 1973.
- Chow, Gregory C., "The Tests of Equality between Sets of Coefficients in Two Linear Regressions," *Econometrica*, July 1960.
- Doeringer, Peter B. and J. Piore, Michael, *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: D.C. Heath & Co., 1971.
- Evans, Jr., Robert, *The Labor Economies of Japan and the U.S.*, New York: Praeger, 1971.
- Mincer, Jacob, *Schooling, Experience and Earnings*, New York: NBER, 1974.
- Mincer, Jacob and Solomon Polacheck, "Family Investment in Human Capital," in T.W. Schultz, ed., *Economics of Family*, Chicago: NBER, 1974.
- Nam, Chong H., *Economies of Scale and Production Functions in South Korea*, Unpublished Ph. D. Dissertation, University of Minnesota, 1975.
- Ohkawa, Kazushi, "The Differential Employment Structure in Japan," *Annals of the Hitotsubashi Academy*, April 1959.
- Park, Funkoo, *Analysis of Labor Earnings in South Korea*, Unpublished Ph. D. Dissertation, University of Minnesota, 1978.
- Park, Se-il, *Determinants of Individual Labor Earnings in Korea: An Estimation of Earning Functions a Dualistic Labor Market*, Monograph 8104, KDI, 1981.
- Reder, Melvin, "Wage Differential: Theory and Measurement," in *Aspects of Labor Economics*, Princeton: Princeton Univ. Press, 1962.
- Shinohara, Miyoehei, "Formation and Transition of the Dual Economy in Japan," *Hitotsubashi Economic Journal*, March 1968.
- Stoikov, Vladimir, "The Structure of Japanese Manufacturing Industries," *Journal of Political Economy*, March 1973.
- Yasuba, Yasukichi, "The Evolution of Dualistic Wage Structure," in Hugh Patrick, ed., *Japanese Industrialization and Its Social Consequences*, Berkeley: Univ. of California Press, 1976.