

韓國企業에 있어서 職位給
賃金體系에 관한 實證的 研究*

An Empirical Study on the Position Wage Structure
in the Korean Firms

金 榮 仁**

초 록

우리나라 기업의 임금체계가 어떻게 구성되어 있는가를 밝히는 것은 거시적으로나 미시적으로 매우 중요한 의미를 지닌다. 그럼에도 불구하고 지금까지의 임금체계에 대한 선행연구들은 주로 연공급 내지 숙인급의 관점에서 우리나라 기업의 임금체계를 보아 왔다.

그러나, 글쓴이는 우리나라 기업의 임금체계가 연공급이나 숙인급이 아니라, 위계적 노동통제를 실현하기 위한 산물로서의 職位給 내지 位階給의 관점에서 파악되어야 한다고 생각하였다.

그리하여, 이론적으로 노동과정론 및 기업특성론적 관점을 도입하여 체계화를 시도하고, 실증적 연구로서는 117개 기업 5,213명의 노동자를 선정하여 가설을 검증하였다.

이론적 및 실증적 연구를 거쳐 분석된 주요결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 개인간총격차를 가져오는 여러 가지의 독립변인중에서 직위 한 변인의 설명력이 53.8% 정도인 것으로 나타났다. 따라서, 우리나라의 임금체계는 연공급이 아니라 직위급의 성격이 훨씬 강하

* 이 논문은 한국경영학회 1990년도 추계연구발표회(1990. 10. 13)에서 “한국기업에 있어서 임금격차의 결정요인에 관한 연구”라는 제목으로 발표되었던 것을 수정·보완한 것임.

글쓴이는 고려대학교 경영학과 이진규 교수와 익명의 두 심사자에게 감사드립니다.

** 계명대학교 경영대학 상업교육과 부교수

다는 점이 밝혀졌다. 둘째, 규모, 기술, 전략유형, 노동자의 구성, 조직분위기, 지급능력에 따라 52개의 data set를 만들어 분석한 경우에도 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 여전히 직위인 것으로 나타났다. 셋째, 직위내격차에 영향을 미치는 요인은 직위에 따라 다른 것으로 나타났다.

이 결과를 바탕으로, 글쓰이는 합리적인 임금체계의 모색을 위한 이론적·연구방법론적·관리적 시사점을 제시하였다.

I. 序 論

최근에 이르러 한국경제가 해결해야 할 최우선과제의 하나는 소득분배의 개선이라는 공감대가 형성되어 가고 있다. 이처럼 소득분배문제가 최근에 이르러 시급한 과제로 부각되고 있는 것은, 한국경제가 그동안 고도성장을 위해 불균형성장전략을 지속적으로 채택해 온 부산물일 뿐이다. 이러한 불균형성장전략과 이에 따른 각종 불평등에 발맞추어, 우리나라의 기업들은 각 노동자의 공헌도에 비례하는 공정한 임금격차의 유지와 합리적인 임금체계를 확보하는 것보다는 단기적인 안목에서 인건비를 최대한으로 절감하기 위한 임금관리제도를 운용하여 왔다.

그럼에도 불구하고, 그간 우리나라에서는 임금격차에 대한 학문적 토론의 노력이나 깊은 연구도 없이 서구의 이론들을 무비판적으로 받아들여 임금경쟁(wage competition)이나 직무경쟁(job competition)의 관점에서 임금격차를 분석하려고 하거나, 유형별 임금격차의 현황이나 추세분석에 그치는 등 다소 피상적인 연구입장을 보여 왔다. 따라서, 우리나라 기업의 임금체계가 어떻게 구성되어 있는가를 밝히는 것은 거시적으로나 미시적으로 매우 중요한 의미를 지닌다고 하겠다.

임금체계에 대한 지금까지의 선행연구들은 주로 연공급 내지 숙인급의 관점에서 우리나라 기업의 임금체계를 보아 왔다. 그러나, 기업내부를 자세하게 살펴보면, 기업은 주로 位階的 勞動統制를 달성하기 위하여 노동자간에 직위경쟁(position competition) 내지 위계적 경쟁(hierarchic competition)을 조장해 온 것으로 보여지며, 이것이 노동의 질과 양에 의한 격차이상의 임금격차를 가져온 주요 이유라고 생각된다. 따라서, 좀 더 현실을

잘 설명해 줄 수 있는 임금격차이론을 개발하기 위해서는 노동시장론적 접근방법을 지양하고, 學際的 觀點(interdisciplinary approach)에서 임금격차를 실증적으로 연구하는 노력이 무엇보다도 필요하다.

이러한 인식하에서 본 연구는 (1) 어떠한 요인이 전산업에 근무하는 개별노동자들간의 임금격차를 발생시키고 있는지에 대하여 알아보고, (2) 우리나라의 임금체계의 성격이 연공급인가 아니면 직위급인가에 대하여 알아보며, (3) 어떠한 요인이 동일직위에 있는 개별노동자들의 임금을 기업에 따라 달라지게 만드는가에 대하여 알아보고, (4) 임금체계의 개선을 위한 경영자나 기타 이해당사자의 정책수립시 활용할 수 있는 시사점을 제공해 주는 것을 목적으로 한다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구는 음·식료품업, 섬유·의복업, 화합물·석유업, 조립금속제품·기계·장비업, 도소매·숙박업, 육상운수업 등 8개 업종의 117개 개별기업과 이들에 노동력을 제공하고 반대급부로 임금을 받는 개별노동자를 분석단위로 하였다. 시간적으로 볼 때, 1986년의 자료만 수집하여 조사대상으로 삼았다. 왜냐하면, 1987년 6.29선언이후에는 그 당시의 정치적·사회적 상황으로 말미암아 노동조합이나 노동자의 상대적 힘이 너무 커지게 되었으며, 그 결과 기업의 노동통제적 목적에 따라 만들어진 1986년까지의 임금체계와 그 이후의 임금체계는 매우 다른 양상을 보이게 되었다고 생각되기 때문이다. 또한 공간적으로는 제주도를 포함한 전국의 기업을 대상으로 삼았으나, 특히 서울일원, 각 직할시, 울산·포항·구미 등의 공업단지지역을 주요 대상지역으로 삼았다.

본 연구의 방법은 크게 이론구성과 실증적 분석이라는 두 가지 측면으로 나누어 볼 수 있다. 먼저 이론구성측면에서, 이 연구는 기업수준에서 임금격차를 결정해 준다고 생각되는 구성개념을 도출한다. 다음 실증적 분석에 있어서는 먼저 연구모형을 설계하고 연구가설을 설정하였으며, 실증자료를 통해 구성개념을 변수화하여 연구모형의 메커니즘을 설명하기 위한 가설을 검증하는 과정을 거치도록 하였다. 가설검증시에는 다중회귀분석, 변량분석 등의 분석방법을 이용하여 횡단적 분석을 한다.

II. 理論的 背景

2.1 賃金·賃金隔差 및 賃金體系의 概念定義

임금이란 개념은 여러 가지로 정의되고 있다. 그러나, 이 글에서 말하는 임금은 각 개인별로 기본급에 정상근무수당, 초과근무수당을 제외한 특별근무수당, 상여금(보너스) 등을 합산한 연봉을 말한다. 다시 말하면, 각 개인의 세금공제전 1년간 총임금에서 연간 총 초과근무수당을 제외한 나머지를 말한다. 이것을 산식으로 나타내면,

$$\begin{aligned} \text{임금} &= \text{기본급} + \text{정상근무수당} + \text{초과근무수당} \text{을 제외한} \\ &\quad \text{특별근무수당} + \text{상여금(보너스)} \\ &= \text{세금공제전 연간총임금} - \text{연간 총초과근무수당} \end{aligned}$$

과 같으며, 따라서 각종 형태의 복리후생비 등은 이 글에서 말하는 임금에서는 제외된다.

임금격차도 매우 다양한 의미로 쓰일 수 있다. 그러나, 이 글에서는 個人間總隔差, 職位內隔差의 두 가지로 나누어 사용하고자 한다. 개인간총격차란 총체적으로 본 노동자 개개인사이의 임금률(wage rate) 또는 임금액의 차이를 말한다. 다시 말해 각 노동자가 어떠한 생산적 기여 또는 생산적 자원의 양을 가지고 있는가에 관계없이, 다시 말해 각 노동자의 인구통계적 변인과 조직생활과 관련된 개인특성을 무시할 때, 서로 다른 기업이나 같은 기업에서 근무하는 노동자사이의 임금률 또는 임금액의 차이를 말한다. 직위 내격차란 서로 다른 기업간이나 같은 기업내에서 동일 또는 유사한 직위에 있는 노동자 사이에 발생하는 임금률 또는 임금액의 차이를 말한다.

임금체계 역시 여러 가지 의미로 사용되고 있으나, 이 글에서는 노동자 개개인사이의 임금의 차이 즉 임금격차가 형성되는 이유 내지 임금격차의 구조라는 의미로 사용하고자 한다.

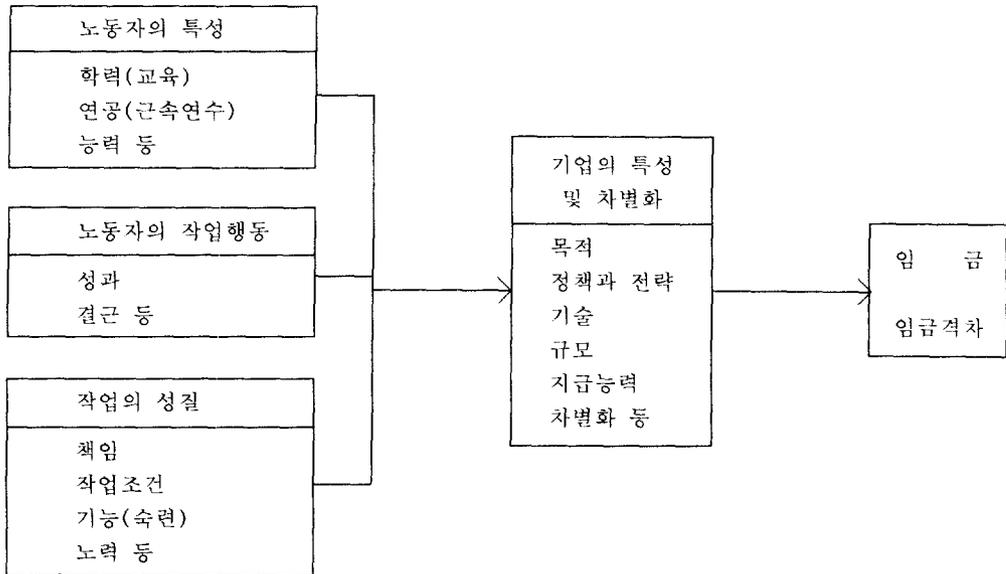
2.2 先行研究에 대한 論議

사회현상으로서의 임금격차는 그 자체가 너무 복잡하므로 이것을 한꺼번에 고려하여

이론을 구성하기란 지극히 어렵다. 따라서 각 임금격차이론들은 저마다 특정한 관점에 따라 임금격차의 특정한 측면을 중심으로 연구하고 다른 측면은 捨象하는 방법을 택하게 되었으며, 그 결과 다양한 임금격차이론들이 난무하게 된 것이다. 선행연구를 종합하여 볼 때, 임금격차는 주로 노동자의 특성, 노동자의 작업행동, 작업의 성질, 노동시장의 상황, 노동조합, 차별화, 기업특성의 차이 등에 의해 발생하게 된다.

그러나, 본 연구에서는 기업의 특성과 차별화가 임금 및 임금격차에 미치는 영향을 분석하는데 초점을 맞추고 있기 때문에, 임금격차의 발생과정을 <그림 1>과 같이 제시하고자 한다. <그림 1>에서 보듯이 동일한 학력·연공·능력·성과·책임·작업조건·기능·노력 등의 조건을 갖추고 있는 노동자의 경우라고 해도 기업의 특성 및 차별화에 따라 각 노동자의 임금은 서로 달라지게 되는 것이 현실이기 때문에, 이처럼 임금격차의 발생과정을 좀 더 깊이있게 분석하는 것이 무엇보다 중요하다.

<그림 1> 본 연구에서 본 임금격차의 발생과정



2.3 本 研究의 觀點

한국기업에 있어서 임금격차의 결정요인이 무엇인가를 좀 더 잘 설명해 줄 수 있는 이론

이나 모형의 개발을 위하여, 본 연구에서는 노동과정론과 기업특성론을 도입하고자 한다.

노동과정(labor process)이란 '자연'의 다양한 구성요소와 인간사이에 일어나는 상호작용인데, 자본주의적 노동과정의 특성은 (1) 정신노동과 육체노동의 분리, (2) 노동의 분절화/탈속련화, (3) 위계적 노동통제 등 세 가지로 나누어 볼 수 있다(金榮仁, 1990 : 65-71).

정신노동과 육체노동의 분리는 노동과정에 대한 지식과 숙련이 노동자로부터 분리되고 그것이 자본에 의해 독점됨으로써 나타나는 구상과 실행의 분리(seperation of conception from execution)를 말하는데(Braverman, 1974 : 114), 이러한 분리에 의해 물질적 생산과정에서 노동자가 가지는 정신적 능력들이 노동자로부터 박탈되고, 그것은 자본하에 노동자들을 지배하는 권력으로서 집중되어, 이 두 가지가 대립되는 현상이 나타난다. 정신노동과 육체노동의 분리에 따라 자본이 독점하는 정신노동기능 혹은 구상을 대행할 새로운 부류의 임금노동자 즉 관리직, 전문직, 사무직 등이 출현하게 된다. 이와 같이 자본의 의도적 개입에 의하여 관리직·전문직·사무직 등과 생산직사이의 임금격차가 노동의 양과 질의 차이 이상으로 더 커지게 된 것이다.

또한, 기계의 도입과 기술혁신을 바탕으로 한 공장제의 출현은 대부분의 직무를 표준화·정형화시켰으며, 그 결과 숙련노동자의 수공업적 숙련(craft skill)을 해체하여 동질적인 반숙련노동자로 전화시켰다. 다시 말해 기계제생산하에서의 자본주의적 분업에서 숙련은 노동자로부터 기계장치로 이전되고 노동과정의 모든 단계가 가능한 한 특수한 지식 훈련으로부터 분리되고 단순노동으로 전화되는 것이다. 이처럼 기계제생산에서는 생산노동자의 노동이 동질화되는 경향이 높아지게 되고, 노동의 전환·기능의 유동이 가능하게 되어 노동자의 전면적 가동성이 높아지게 되었다. 그리하여, 노동의 분절화/탈속련화는 숙련노동자와 반숙련노동자간의 임금격차를 더 좁히는 방향으로 영향을 미치게 된 것이다.

한편, 최대한의 잉여가치생산을 규정적 동기로 하는 자본주의적 생산에 있어서 직접적 생산과정에서의 자본가의 노동통제 즉 노동과정에 대한 통제는 필수불가결한 것이다(Braverman, 1974 : 54-58 ; Edwards, 1979 : 12-17). 자본의 집적·집중과 생산의 집적이 진행되어 기업규모가 증대되고 독점적 대기업이 출현함에 따라 경쟁자본주의단계의 통제 방식은 자본의 노동자지배의 강화와 잉여가치생산의 증대에 부적합하고 장애가 되었으

며, 특히 탈숙련화된 동질적인 대규모의 노동자군을 효율적으로 통제하는 것이 중요한 문제로 대두되었다. 이 문제의 해결을 위해서는 구조화·제도화된 위계적 통제형태가 요구되었다. 기술적 통제 및 관료제적 통제, 계몽모니적 통제 등의 개념은 이러한 구조화·제도화된 위계적 노동통제형태를 나타내는 개념들이다. 특히 관료제적 통제는 작업장내의 사회적 구조 혹은 사회적 관계에 통제를 개재시키는 원리에 기초하여 미리 정해진 기업의 규칙에 따라 구조화된 경영관료기구를 통해 이루어지는 통제형태이다. 관료제적 통제의 규정적 특징은 위계적 권력의 제도화이므로, 작업의 지시와 노동자들의 업적평가절차 및 상벌의 행사에 있어서 법의 지배가 감독명령에 의해 지배를 대체하였다(Edwards, 1979: 21). 따라서 관료제적 통제는 노동력에 대한 분할지배전략의 시행을 용이하게 하는 통제형태라고 할 수 있으며, 노동통제를 담당하는 부서의 설치와 확충이 필연적으로 요구되므로, 관료제적 통제체제에는 이 역할을 담당하는 관리직·전문직·사무직 피고용자가 새로운 직종범주로서 요구된다. 임금격차문제와 관련하여 볼 때, 특히 대기업들은 관리직·사무직 등을 통해 위계적으로 노동을 통제하는 방식을 택하였으며, 위계적 통제에 순응하도록 하면서 또한 위계적 노동통제에 대한 보상으로서 높은 프리미엄을 지급하였다. 그 결과, 관리직·사무직과 생산직간에 큰 임금격차가 발생하게 되었으며, 관리직·사무직내에서도 큰 임금격차가 발생하게 되었다.

지금까지 살펴본 노동과정론의 관점에서 보면, 노동자 개개인간의 임금의 차이 즉 임금격차가 형성되는 이유 내지 임금격차의 구조는 위계적 노동통제를 실현하기 위한 산물로서의 직위체계에 그 기초를 두고 있다. 특히 우리나라의 기업들은 직무분석, 직무평가, 인사고과 및 승진관리를 소홀히 하고 있으므로 선발시의 직위결정이나 승진결정시 합리성·공정성·형평성 등에서 많은 문제점을 가지고 있는 것이 현실이다. 따라서, 한국기업의 임금체계가 성·학력·근속연수 등에 따른 연공급 내지 속인급이라고 보는 것은 개인간총격차를 가져오는 가장 중요한 요인이 직위 내지 직급이라는 것을 간과한 결과이다.

이처럼 임금격차의 발생과정과 그 양상에 대한 전체적인 경향은 노동과정론의 관점에서 설명하는 것이 더 타당하다고 하더라도, 임금격차에 미치는 직위의 중요도는 각 기업이 지니고 있는 특성에 따라 상당한 차이가 있다는 점 또한 간과할 수 없다. 다시 말해, 각 기업의 지급능력(ability to pay)·규모·기술·전략유형·조직분위기·노동자의 구성 등 기업의 특성에 따라 임금 및 그 격차가 영향을 받게 된다는 점에 주목해야만 한다.

Ⅲ. 實證的 研究의 設計

3.1 研究模型의 設計와 假說의 設定

본 연구에서 연구모형의 설계를 위해 직접적으로 필요한 이론적 개념이나 구성개념을 열거하면, 노동통제 및 기업특성관련요인, 조직생활과 관련된 개인특성요인, 인구통계적 요인, 임금 및 임금격차 등을 들 수 있다. 연구모형의 설계를 위한 노동통제 및 기업특성 관련요인으로서 1인당 매출액·부가가치노동생산성·노동장비율·노동분배율 등 지급능력, 남자노동자의 비율과 관리·사무·기술직 남자노동자의 비율 등 노동자의 구성, 조직분위기, 기술, 규모, 전략유형 등을 선정하였다. 조직생활과 관련된 개인특성요인 및 인구통계적 요인은 모두 개인차원의 변인이지만, 연구의 성격상 직종·근속연수·직위 내지 직급·경력연수 등은 조직생활과 관련된 개인특성요인으로 분류하고, 성·학력·연령 등은 인구통계적 요인으로 분류하였다. 지금까지 나열한 이론적 개념들간의 영향관계를 파악하고 가설을 검증할 수 있도록 하기 위하여, 전체적인 윤곽을 제시하는 연구모형을 〈그림 2〉와 같이 설계하였다.

한편, 본 연구의 목적 및 연구모형 등을 토대로 하여 다음과 같은 가설을 설정하였다.

(가설 1) 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 직위일 것이다.

(가설 2) 노동통제 및 기업특성관련요인별로 나누어 분석하는 경우에도, 직위는 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미칠 것이다.

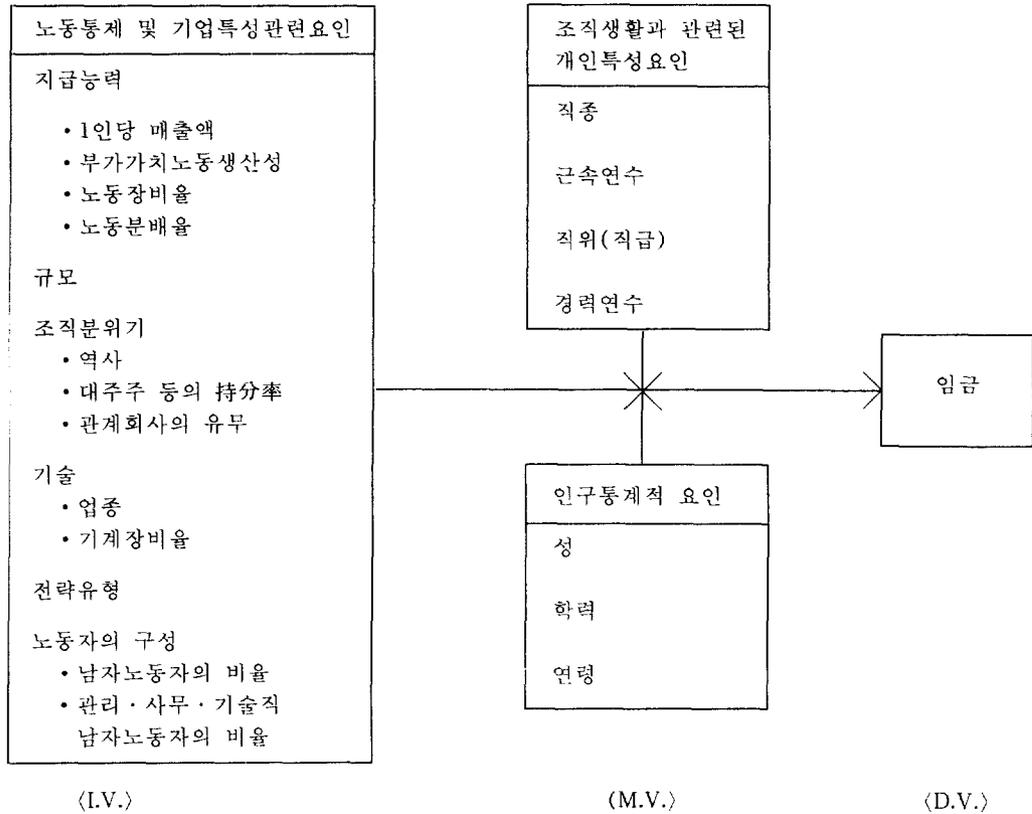
(가설 2-1) 규모를 기준으로 나누어 볼 경우에도, 직위는 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미칠 것이다.

(가설 2-2) 기술을 기준으로 나누어 볼 경우에도, 직위는 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미칠 것이다.

(가설 2-3) 전략유형을 기준으로 나누어 볼 경우에도, 직위는 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미칠 것이다.

(가설 2-4) 노동자의 구성을 기준으로 나누어 볼 경우에도, 직위는 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미칠 것이다.

〈그림 2〉 연구모형의 설계



(가설 2-5) 조직분위기를 기준으로 나누어 볼 경우에도, 직위는 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미칠 것이다.

(가설 2-6) 지급능력을 기준으로 나누어 볼 경우에도, 직위는 개인간총격차에 가장 크게 영향을 미칠 것이다.

(가설 3) 직위내격차에 가장 크게 영향을 미치는 요인은 직위에 따라 차이가 있을 것이다.

(가설 4) 조직생활과 관련된 개인특성요인 및 인구통계적 요인의 영향을 통제하더라도, 같은 직위에 있는 노동자간에는 여전히 직위내격차가 존재할 것이다.

3.2 變因의 操作的 定義

3.2.1 勞動統制 및 企業特性關聯要因

지급능력이란 구체적으로는 1인당 매출액, 부가가치노동생산성, 노동장비율, 노동분배율 등의 네 가지를 말한다. 1인당 매출액은 한 기업의 1년간 매출액을 상용노동자의 수로 나누어 측정하고, 부가가치노동생산성은 한 기업이 1년동안 창출한 총액법에 의한 총 부가가치를 상용노동자의 수로 나누어 측정한다. 노동장비율은 한 기업이 보유하고 있는 설비자산을 상용노동자의 수로 나누어 측정하고, 노동분배율은 한 기업이 1년간 창출한 총 부가가치 중에서 전체노동자가 임금으로 받는 소득금액의 비율로 측정한다.

규모는 각 기업의 상용노동자의 수로 정의하고자 한다. 구체적인 자료수집에 있어서는 상용노동자의 수를 기준으로 '100~299인', '300~499인', '500인 이상'의 세 가지 범주로 나누는 방법과, 상용노동자의 수에 자연대수 log를 붙이는 방법의 두 가지를 사용하였다.

조직분위기로서는 역사·대주주 등의 持分率·관계회사의 유무 등을 선정하기로 하였다. 역사는 특정기업의 설립연도부터 조사시점까지의 연수로 측정하며, 대주주 등의 지분율은 대주주들의 지분율에 소액주주를 제외한 기타주주의 지분율을 합산하여 측정한다. 관계회사의 유무는 특정기업이 재벌그룹의 산하에 있는 기업처럼 다른 기업과 자본적으로 밀접한 관계를 가지고 있는가 그렇지 않은가로써 측정한다.

기술은 업종과 기계장비율의 두 가지를 가지고 측정하고자 한다. 업종은 다양하게 분류할 수 있으나, 본 연구에서는 한국표준산업분류를 이용하였다. 기계장비율은 특정기업이 얼마나 노동집약적 혹은 자본집약적 기술을 이용하고 있는가를 알기 위한 것으로서 기계장치액을 노동자수로 나눈 금액 즉 노동자 1인당 기계장치금액으로써 측정한다.

전략유형은 Miles와 Snow의 분류에 따른 방어형·공격형·분석형 중에서 우리나라의 경우에는 분석형전략의 채택여부를 용이하게 판단하기가 어렵다고 생각하여, 조사대상기업의 성장성과 생산품 및 매출액의 구성비율 등의 자료를 종합적으로 고려한 뒤, 특정기업의 전략유형을 글쓴이가 만든 기준에 따라 방어형과 공격형의 두 가지로 분류하였다.

노동자의 구성이란 각 기업별 노동자내의 인원구성을 의미하는데, 각 기업별 전체노동자중 남자노동자의 비율, 각 기업별 전체노동자중 관리·사무 및 기술직 남자노동자의

비율(이하에서는 관리직 남자노동자의 비율로 표시함)을 말한다.

3.2.2 組織生活과 關聯된 個人特性要因

직종은 각 연구에 따라 다양하게 분류되고 있으나, 본 연구에서는 (1) 생산노동자, (2) 관리, 사무 및 기술노동자의 두 가지로 구분되며, 근속연수는 현재의 기업에 입사한 후부터 조사시점까지의 연수를 말한다.

직위(직급)는 일반적으로 조직도 등에서 분류하고 있는 여러 유형의 직위(직급)중 조사시점에서의 각 개인의 직위(직급)를 말한다. 그러나, 기업간 비교를 하기에는 기업마다 서로 상이한 점이 많아, 본 연구에서는 부장·과장·계장·조장·반장 등 다섯 가지 직위에 대하여만 분석하고자 한다.

경력연수는 자료수집의 한계상 '1년미만', '1~2년', '3~4년', '5~9년', '10년이상'의 다섯 가지 범주로 나누기로 한다.

3.2.3 人口統計的 要因

연령은 호적등본이나 주민등록등본상에 기재되어 있는 개인의 만연령을 말하며, 학력은 최종졸업학교의 등급을 말한다. 본 연구에서는 학력을 편의상 국졸이하, 중졸, 고졸, 전문대졸(초대졸), 대졸이상으로 구분하기로 하였으며, 성은 남자·여자로 구분된다.

3.2.4 從屬變因

임금은 여러 가지로 정의되고 있으나, 본 연구에서 말하는 임금은 각 개인노동자별로 (1) 기본급에 (2) 정상근무수당, (3) 초과근무수당을 제외한 특별근무수당 (4) 상여금(보너스) 등을 합산한 연봉을 말한다. 다시 말하면, 각 개인의 세금공제전 1년간 총임금에서 연간 총초과근무수당을 제외한 나머지를 말한다. 따라서 각종 형태의 복리후생비는 제외되며, 생산직 등 일급을 받는 노동자의 경우에는 임금률이 주어져 있기 때문에, 본 연구에서는 전체노동자들의 근무일수 즉 노동의 양과 이에 따른 임금을 표준화시킨 후

에, 임금을 산출하였다. 다만, 실제 가설검증을 위한 통계분석시에는 자연대수(log)를 취하여 함수관계상 독립변인과 종속변인의 크기가 지나치게 상이함에 따른 오류 등을 극소화시키기로 한다.

임금격차란 매우 다양하게 정의되고 있으나, 본 연구에서는 앞에서의 개념정의에 따라 개인간총격차와 직위내격차의 두 가지 의미로 사용하기로 한다. 다만, 직위내격차에 있어서는 서로 다른 기업간이나 같은 기업내에서 동일 또는 유사직위를 정확한 측정기준하에서 측정하고 비교하는 것이 현실적으로 어려워, 본 연구에서는 다섯 가지 직위에 대해서만 분석하기로 하였다.

3.3 實證的 研究의 對象 및 方法

3.3.1 標本의 選定과 資料蒐集

본 연구의 대상이 되는 표본기업과 표본노동자는 다음과 같이 선정하였다.

먼저, 자료수집의 용이성, 자료의 신뢰성과 타당성, 자료수집후 재수정가능성 등을 고려하여 117개 기업과 5,213명의 노동자를 이용하였다. 또한, 각 표본기업에 근무하고 있는 표본노동자 개인의 자료는 각 기업이 외부제출 등의 목적으로 이미 작성한 자료 등을 이용하였다. 이러한 자료원에 의해 각 개인별 임금·직종·직위(내지 직급)·경력연수·근속연수·연령·학력·성 등의 구체적인 자료수집이 이루어졌다. 그리고, 지급능력·조직분위기·기술·전략유형 등의 노동통제 및 기업특성관련요인이라는 기업단위의 자료는 한국기업총람 및 한국기업재무총람 등의 자료를 이용하여 수집하였다.

3.3.2 資料의 構成과 分析方法

이론적 개념의 모색과 연구모형의 설계 및 연구모형과 관련된 개념들을 조작적으로 정의한 것에 바탕으로 두고, 그러한 개념들을 측정하기 위한 자료의 구성 즉 독립변인·종속변인의 구분과 각 변인에 부여되는 번호 및 척도의 종류 등을 간략하게 제시하면 <표 1>과 같다. 또한 가설의 검증을 위하여 다중회귀분석(multiple regression analysis)과 변량분석(analysis of variance) 등의 분석방법을 이용하였다.

다중회귀분석을 위한 임금함수는 자연대수함수인데 그 방정식은

$$Y(=\log \text{ 임금}) = \{ \text{인구통계적 변인, 조직생활과 관련된 개인특성, 노동통제 및 기업특성관련요인(단, 필요할 경우에는 일부변인을 통제함)} \}$$

〈표 1〉 자료구성의 개요

구 분	(변 인 번 호)	비 고
인구통계적 변인	성(X7) 학력(X9) 연령(X10)	명목척도 서열척도 등간척도
조직생활과 관련된 개인특성요인	직종(X8) 근속연수(X11) 직위(X12) 경력연수(X13)	명목척도 등간척도, 서열척도 서열척도 서열척도
노동통제 및 기업 특성관련요인	1인당 매출액(X15) 부가가치노동 생산성(X16) 노동장비율(X17) 노동분배율(X18) 규모(X19) 역사(X22) 대주주 등의 지분율(X23) 관계회사의 유무(X24) 업종(X4) 기계장비율(X25) 전략유형(X26) 남자노동자의 비율(X20) 관리직 남자노동자의 비율(X21)	등간척도(단위 : 1,000원) 등간척도(단위 : 1,000원) 등간척도(단위 : 1,000원) 등간척도 등간척도 등간척도 등간척도 등간척도, 명목척도 명목척도 등간척도(단위 : 10,000원) 명목척도 등간척도 등간척도
종 속 변 인	임금(절대액 : Y3) (log 임금 : Y)	등간척도

과 같이 설정하였으며, 그 형태는 선형다중회귀방정식을 가정하였다. 또한, 다중공선성(multicollinearity)이 문제가 되는 가설 1, 2, 3의 검증에 있어서는, 다중공선성 여부를 확인하여, 독립변인간 상관관계의 정도가 매우 낮아서 다중공선성이 별로 문제가 되지 않을 경우에만 다중회귀분석을 계속하였다. 이러한 통계처리를 위해 IBM 9377을 이용하였으며, 이 컴퓨터 시스템을 이용하기 위한 프로그램 패키지(package)는 SAS version 5.16을 이용하였다.

IV. 實證的 研究結果

4.1 假說 1의 檢證

앞에서 설명한 방법에 따라 가설 1을 검증하였으며, 그 결과중에서 개인간총격차에 영향을 미치는 독립변인 중 주요한 것 3개만 선택하여 정리하면 <표 2>와 같이 나타낼 수 있다. 선행연구의 경우 개인간총격차를 가져오는 주요변인이 성·연령·학력 등인 것으로 나타났으나, 본 연구에서는 직위·성·역사 등으로 나타나고 있는 점에서 큰 차이를 보이고 있다. 한편 선행연구의 제1 변인인 성이 본 연구에서는 제2변인으로 나타났으며, 또 그 결정계수도 비슷하게 나타나고 있다. 그러나, 직위 한 변인이 설명해 줄 수 있는 부분이 전체변량의 0.5378이나 되는 등 주로 직위에 의존하여 변량을 설명할 수 있는 입장에 있으므로, 가설 1은 채택된다.

<표 2> 개인간총격차에의 주요 영향변인 대비표(가설 1)

중요변인	제 1 변인		제 2 변인		제 3 변인	
	변인명	부분R ²	변인명	부분R ²	변인명	부분R ²
본 연구	직위(X12)	0.5378	성(X7)	0.0846	역사(X22)	0.0364
박환구·박세일(1984)	성	0.0828	연령	0.0522	학력	0.0239

4.2 假說 2의 檢證

가설 2를 검증하기 위하여, <부록>에서 보는 것처럼 세부가설별로 모두 52개의 data set를 만들고, data set별로 분석을 하였다. 그 결과 가설 2-4를 제외한 나머지 가설들은 모두 직위가 개인간총격차에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, <표 3>에서 보는 것처럼 직위의 R²값은 0.3452—0.7480 사이에 분포하고 있었다. 그러므로 가설 2-4를 제외한 나머지 가설들은 모두 채택된다.

한편, 가설 2-4의 경우도 총 8개의 data set중 하나의 data set를 제외한 7개 data set

〈표 3〉 노동통제 및 기업특성요인별 data set과 직위의 R²(가설 2)

변인의 명칭		data set의 수	직위의 R ² 분포
규 모		4	0.4420 — 0.6155
기 술	업 종	8	0.4968 — 0.7430
	기계장비율	4	0.4573 — 0.7140
전 략 유 형		2	0.4875 — 0.5652
노동 자의 구성	남자노동자의 비율	4	0.3796 — 0.7377
	관리직 남자노동자의 비율	4	0.2882 — 0.6877
조 직 분 위 기	역 사	4	0.5299 — 0.6468
	대주주 등의 지분율	4	0.4873 — 0.6971
	관계회사의 유무	2	0.4819 — 0.7354
지 급 능 력	1인당 매출액	4	0.3452 — 0.6688
	부가가치노동생산성	4	0.4046 — 0.7480
	노동장비율	4	0.4698 — 0.7121
	노동분배율	4	0.5232 — 0.6283
전 체		52	

모두 직위가 개인간총격차에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났으며, 직위의 R²값은 0.3796—0.7377 사이에 분포하고 있었다. 그러므로 가설 2-4도 거의 채택되는 것으로 나타났다.

4.3 假說 3의 檢證

가설 3을 검증하기 위하여, 5,213명의 노동자를 〈표 4〉와 같이 직위별로 나누어, 각 직위별로 다중회귀분석을 하였다. 그 결과 〈표 5〉에서 보듯이 직위내격차와 관련하여 볼 때 부장과 과장의 경우는 규모(X19)가, 계장의 경우는 업종(X4)이, 조장의 경우는 남자노동자의 비율(X20)이, 반장의 경우는 부가가치노동생산성(X16)이 가장 중요한 영향 요인으로 나타났다. 이처럼 직위에 따라, 직위내격차에 영향을 미치는 요인이 서로 다르게 나타나고 있으므로, 가설 3은 채택된다.

〈표 4〉 가설 3의 검증을 위한 직위별 표본

직 위	인 원
부 장	682명
과 장	2,168명
계 장	981명
조 장	605명
반 장	638명

〈표 5〉 직위별 주요 영향변인의 비교(가설 3)

중요 변인 직위	제 1 변인		제 2 변인		제 3 변인	
	변인명	부분R ²	변인명	부분R ²	변인명	부분R ²
부 장	규모(X19)	0.1456	업종(X4)	0.0345	근속연수 (X11)	0.0241
과 장	규모(X19)	0.1367	역사(X22)	0.0432	연령(X10)	0.0330
계 장	업종(X4)	0.4084	연령(X10)	0.0620	관리직 남자노동자 의 비율(X21)	0.0424
조 장	남자노동자의 비율 (X20)	0.5797	전략유형(X26)	0.1458	부가가치 노동생산성 (X16)	0.0911
반 장	부가가치노동 생산성(X16)	0.3606	관계회사의 유무(X24)	0.1288	노동분배율 (X18)	0.0874

4.4 假說 4의 檢證

가설 4를 검증하기 위하여, 다음 네 단계를 거치고자 한다.

첫째, 노동자들을 직위별로 나눈다.

둘째, 직종, 근속연수, 성, 학력을 동일하게 통제한 data set를 만든다. 직종은 2가지, 근속연수는 0-20년까지의 21가지, 성은 2가지, 학력은 5가지의 경우를 각각 가지므로, 총

data set수는 $2 \times 21 \times 2 \times 5 = 420$ 개가 된다.

셋째, 위의 420개 data set중에서 기업의 수가 30개 이상인 data set만 선택하여 분석하기로 하였으나, 조장과 반장의 경우에는 전혀 해당되는 data set이 없어 제외하기로 한다.

넷째, 분석방법으로는 자료의 성격에 적합하다고 생각되는 변량분석방법을 이용하기로 한다.

그 결과, <표 6>에서 보는 것처럼 총 20개의 data set 모두 10% 이하의 유의수준에서 기업에 따라 각 직위별 노동자간에 임금의 차이가 있다는 사실을 밝혀주고 있으며, 그 중 18개 data set가 1%이하의 유의수준, 2개 data set가 10% 이하의 유의수준에서 가설 4가 채택된다는 것을 나타내고 있다.

<표 6> 직위별 변량분석결과의 요약(가설 4)

직위	유의수준	집단의 수
부 장	$p \leq 0.01$	3개 집단
	$p \leq 0.05$	0개 집단
	$p \leq 0.10$	1개 집단
과 장	$p \leq 0.01$	11개 집단
	$p \leq 0.05$	0개 집단
	$p \leq 0.10$	1개 집단
계 장	$p \leq 0.01$	4개 집단
	$p \leq 0.05$	0개 집단
	$p \leq 0.10$	0개 집단

V. 論 議

본 연구의 모형과 분석절차에 따라 이루어진 가설검증의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 개인간총격차에 영향을 미치는 주요 요인은 몇 가지 선행연구에서 주장하는 것처럼 성·연령·학력 등이 아니라, 직위·성·역사 등인 것으로 나타났다. 다시 말해, 선행연구들은 동일한 생산적 자원의 양 또는 기여를 하는 노동자들간에도 그들의 성이나 연령·학력 또는 근속연수 등이 다르기 때문에 임금격차가 발생하게 된다는 입장을 취하

고 있다. 그러나 본 연구에서 분석해 본 결과 노동자의 개인간총격차에 가장 큰 영향을 미치는 요인은 직위·성·역사 등의 순서로 나타났으며, 특히 개인간총격차의 53.8% 정도를 직위 한 변인으로 설명할 수 있는 것으로 나타났다. 따라서, 종래 노동시장론에 바탕을 둔 임금경쟁(wage competition)이나 직무경쟁(job competition)의 관점에서 개인간총격차를 해석하려고 하는 것이나, 경영관리론에 바탕을 둔 임금체계 특히 연공급체계의 관점에서 개인간총격차를 해석하려고 하는 것보다는, 본 연구에서 택하고 있는 노동과정론과 기업특성론에 바탕을 둔 직위급 내지 위계급의 관점에서 개인간총격차를 해석하는 것이 훨씬 타당하다고 하겠다.

둘째, 노동통제 및 기업특성관련요인별로 나누어 분석하는 경우에도, 직위는 개인간총격차에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 즉, 규모·업종·기계장비율·전략유형·남자노동자의 비율·관리직 남자노동자의 비율·역사·대주주등의 지분율·관계회사의 유무·1인당 매출액·부가가치노동생산성·노동장비율·노동분배율 등 13개 변인의 각각에 대해 2-8개의 data set를 만들고, 각 data set별로 다중회귀분석을 한 결과, 직위 한 변인이 설명해 줄 수 있는 결정계수가 최저 0.2882에서 최고 0.7480까지 다양하게 분포되기는 하였으나, 관리직 남자노동자의 비율이 50%가 넘는 data set의 결정계수 0.2882를 제외하고는 여전히 직위가 개인간총격차를 결정해 주는 가장 중요한 요인으로 나타났다. 따라서, 어떠한 기업특성을 가지는가에 관계없이, 우리나라의 임금체계는 직위급이라는 것을 알 수 있었다.

셋째, 직위내격차에 영향을 미치는 요인은 고정되어 있는 것이 아니라, 직위에 따라 차이가 있다는 사실을 알 수 있었다. 다시 말해, 각 직위내에서도 직위내격차가 존재하지만, 이러한 직위내격차가 존재하도록 만드는 요인은 모든 직위에 공통적인 경향을 보이는 것이 아니며, 각 직위마다 직위내격차에 영향을 미치는 요인이 상당히 다르다는 사실을 파악하게 된 것이다. 특히, 부장·과장등 관리계층의 경우 다중회귀방정식의 결정계수가 0.34미만으로 나타났으며, 이에 비해 조장·반장의 경우에는 다중회귀방정식의 결정계수가 0.79이상으로 나타났다. 이처럼 대체로 상위직으로 갈수록 직위 한 변인으로 설명가능한 변량이 작아진다는 사실과 이 때의 주요 결정요인이 상당히 다르다는 사실은 다음과 같은 점을 시사해 준다. 즉 조장·반장 등의 경우는 이들 직위에 대한 기업간의 차이가 상대적으로 작거나 직위 그 자체가 개인의 임금결정에 큰 비중을 차지하고 있다는 것

을 의미하며, 부장·과장 등의 경우에는 위계적 노동통제의 정도가 기업간에 차이가 많고, 이에 따라 설명가능한 변량이 0.34미만으로 줄어든다는 것이라고 해석할 수 있다. 이것은 임금격차와 임금체계에 대한 설명이 지금까지의 방식이나 틀로써는 한계에 이르렀다는 것을 반증하는 것이며, 따라서 이 글의 연구결과에서 보는 것처럼 노동통제적 내지 기업특성적 관점에 입각한 연구가 보다 체계적으로 이루어져야 할 것이라는 점을 시사한다고 하겠다.

넷째, 조직생활과 관련된 개인특성중 근속연수·직위와 인구통계적 요인중 학력·성의 영향을 통제한 data set를 만들었을 때, 같은 직위에 있는 노동자라고 하더라도 그의 임금은 그가 어느 기업에 속해 있느냐에 따라 혹은 그가 속한 기업의 특성에 따라 차이가 난다는 사실이 밝혀졌다. 다시 말해, 똑같은 성·학력·직위·근속연수를 가진 노동자사이에라도 각 노동자들이 속해 있는 기업의 특성 즉 규모·업종·지급능력·노동자의 구성·역사·대주주등의 지분을·관계회사의 유무·기계장비율·전략유형 등에 따라, 그들의 임금이 서로 다른 현상 즉 직위내격차가 존재하고 있다는 사실을 파악할 수 있었다. 이러한 분석결과는 노동통제적 관점이나 내부노동시장이론 등을 인정하지 않으려 하는 노동경제학자 등의 견해가 현실과 상당한 거리를 두고 있었다는 것을 반증하는 것이라고 볼 수 있다.

VI. 結 論

본 연구에서는 임금체계의 특성을 파악하기 위하여 이론적으로 노동과정론과 기업특성론적 관점을 도입하여 체계화를 시도하고, 실증적 연구로서 기업특성과 임금과의 관계 및 기업특성이 임금에 미치는 영향을 파악하고, 조직생활과 관련된 개인특성요인 및 인구통계적 변인과 임금과의 관계 및 조직생활과 관련된 개인특성요인 및 인구통계적 변인이 임금에 미치는 영향 등을 분석하고자 하였다. 그리하여 기업과 노동자를 단위로 할 때 어떠한 요인들이 임금격차를 일으키고 있으나, 또 그 주요 영향요인은 무엇인가 등을 살펴봄으로써, 임금체계의 개선을 위한 경영자나 기타 이해당사자의 정책수립시 활용할 수 있는 시사점을 발견하는데 목적을 두었다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 실증적 연구를 위한 모형을 만들고 가설을 설정하였으

며, 8개 업종 117개 기업과 이들 기업에 근무하는 노동자 5,213명을 대상으로, 다중회귀 분석 및 변량분석방법을 이용하여 가설을 검증하였다. 그 결과, 개인간총격차에 영향을 미치는 주요 요인은 직위·성·역사 등인 것으로 나타났으며, 특히 직위 한 변인의 설명력이 53.8%정도인 것으로 나타났다. 따라서 우리나라 기업의 임금체계는 연공급이 아니라 직위급 내지 위계급의 관점에서 설명되어야 한다는 점이 밝혀졌다. 노동통제 및 기업특성관련요인별로 나누어 분석한 경우에도, 직위가 개인간총격차에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로 나타났다. 또한, 직위내격차에 영향을 미치는 주요요인은 똑같은 것이 아니라, 직위에 따라 서로 다르다는 점이 밝혀졌다.

본 연구는 이론적으로 볼 때, 특히 근래에 이르러서 중요한 문제의 하나로 부각되고 있는 임금격차의 원인규명을 위한 연구에 있어서, 노동과정론 내지 기업특성론적 관점의 중요성을 부각시키는 계기를 마련하였다. 그리하여, 우리나라의 임금체계는 연공급이라는 지금까지의 지배적인 견해와는 달리, 직위급 내지 위계급의 관점에서 우리나라의 임금체계를 보아야 한다는 점을 밝힐 수 있었다. 또한 본 연구는 노동수요측 요인을 중시하는 입장에 서면서도, 계량적 연구영역을 넓히는 시도를 하였다는 점에서 의의가 있다. 즉, 노동통제 및 기업특성론적 관점을 구체적으로 측정할 수 있는 개념 즉 1인당 매출액·부가가치노동생산성·노동장비율·노동분배율·남자노동자의 비율·관리직 남자노동자의 비율·역사·대주주등의 지분율·관계회사의 유무·기계장비율·전략유형 등을 계량적으로 조작화함으로써 계량화와 모형형성이 가능하도록 하였다. 그리고 임금격차의 해소를 위한 관리직 시사점으로서는 다음과 같은 것을 들 수 있을 것이다. (1) 기존의 임금관리가 어떠한 논리와 근거·기준에 의해서 이루어져 왔는가를 반성하는 계기가 될 수 있을 것이다. (2) 노동의 양과 질에 대응하여 임금을 결정할 수 있도록 기업주나 경영자의 사고와 논리적 틀을 바꾸어야 할 것이라는 점을 시사해 준다. (3) 그러한 노력의 일환으로 직위급 내지 위계급위주의 임금관리관행으로부터, 폭넓고 체계적인 직무분석·직무평가를 바탕으로 하여 직능급·직무급을 도입하는 등의 다양한 노력을 통하여 임금체계를 개선해 나가지 않으면 안 된다. 이와 관련하여, 승진관리도 합리적으로 이루어져야 할 것이다. (4) 또한 기업주나 경영자의 노동통제적 사고와 관리관행이 조기에 고쳐지고, 경영공동체적 논리를 도입하면서 다른 한편으로는 성과의 논리를 도입하는, 보다 장기적이고 포괄적인 방향으로 임금관리의 전환이 이루어져야, 노사안정과 산업평화가 조기에 정착

될 수 있을 것이다.

한편, 다른 연구들과 마찬가지로 본 연구도 여러 약점들을 지니고 있는바, 본 연구가 가지고 있는 한계점에 대하여 간략하게 설명하면 다음과 같다.

첫째, 상용노동자 100인 이상의 기업만 대상으로 삼게 되었기 때문에 상용노동자 100인 미만의 중소기업 등을 제외하게 되었다. 따라서, 본 연구의 결과를 가지고 한국기업전체의 임금격차를 분석한 것으로 일반화하기에는 무리가 있다.

둘째, 자료수집의 문제때문에 횡단적 분석만 하게 된 점과, 또한 본 연구의 결과를 가지고 1987년 이후의 임금체계에 그대로 적용할 수 있는가를 밝히지 못한 점이 본 연구가 가지고 있는 한계점의 하나라고 생각된다.

셋째, 노동과정론에 입각한 위계적 노동통제의 양상과 정도를 기업간에 비교할 수 있으면서 동시에 계량적으로 측정할 수 있는 변인의 선정에 많은 제약을 받게 되었다.

넷째, 기업간 또는 기업내에 있는 각 개인의 생산적 자원의 양이나 생산적 기여 내지 노동의 양과 질을 정확하게 측정하게 비교할 수 있는 기준의 개발이 미흡하였다.

이러한 연구의 한계점을 고려할 때, 추후의 연구를 위해서는 다음과 같은 점들이 보완되어야 할 것이다.

첫째, 한국기업전체의 임금격차의 주요원인을 분석하기 위한 표본의 선정에 보다 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

둘째, 임금격차와 임금체계에 관한 연구가 보다 의미있는 것이 되기 위해서는 비록 표본기업의 수가 적더라도, 종단적 분석을 위한 노력이 필요하다고 생각된다.

셋째, 각 개인의 직무와 성과 등을 정확하게 측정하고 비교할 수 있는 기준 내지 척도와 방법의 개발에 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

넷째, 연구결과의 신뢰성과 타당성을 높이면서 연구모형을 간단하게 만들 수 있도록 독립변인 및 조절변인의 합리적 선정을 위한 연구가 활발하게 이루어지고 또 축적되어야 할 것이라고 생각된다.

〈부록〉 data set의 분류기준(가설 2)

구 분	내 용	분 석 대 상
규 모 - 1	100 - 1,499명	1,202명
규 모 - 2	1,500 - 2,999명	1,168명
규 모 - 3	3,000 - 4,999명	1,192명
규 모 - 4	5,000명 -	1,633명
업 종 - 1	음·식료품업	591명
업 종 - 2	섬유·의복 및 가죽업	688명
업 종 - 3	화학물·석유·석탄·고무 및 플라스틱업 비금속광물 제품업	695명
업 종 - 4	제1차 금속업	309명
업 종 - 5	조립금속제품·기계 및 장비업	289명
업 종 - 6	도소매·숙박업 육상운수업	1,090명
업 종 - 7		442명
업 종 - 8		238명
기 계 장 비 율 - 1	- 199만원	1,246명
기 계 장 비 율 - 2	200 - 599만원	2,201명
기 계 장 비 율 - 3	600 - 999만원	921명
기 계 장 비 율 - 4	1,000만원 -	827명
전 략 유 형 - 1	방어형(defender)	4,073명
전 략 유 형 - 2	공격형(prospector)	1,120명
남자노동자의 비율 - 1	- 0.49	874명
남자노동자의 비율 - 2	0.50 - 0.69	1,025명
남자노동자의 비율 - 3	0.70 - 0.89	960명
남자노동자의 비율 - 4	0.90 -	2,336명
관리직 남자노동자의 비율 - 1	- 0.19	1,376명
관리직 남자노동자의 비율 - 2	0.20 - 0.34	2,033명
관리직 남자노동자의 비율 - 3	0.35 - 0.49	1,021명
관리직 남자노동자의 비율 - 4	0.50 -	765명
역 사 - 1	- 19년	1,429명
역 사 - 2	20 - 29년	1,481명
역 사 - 3	30 - 39년	1,490명
역 사 - 4	40년 -	795명
대주주 등의 지분율 - 1	- 0.24	779명
대주주 등의 지분율 - 2	0.25 - 0.44	2,435명
대주주 등의 지분율 - 3	0.45 - 0.59	1,322명
대주주 등의 지분율 - 4	0.60 -	659명

(계속)

구 분	내 용	분 석 대 상
관계회사의 유무 - 1	관계회사 무	919명
관계회사의 유무 - 2	관계회사 유	4,274명
1인당 매출액 - 1	- 29,999천원	1,070명
1인당 매출액 - 2	30,000 - 59,999천원	1,965명
1인당 매출액 - 3	60,000 - 99,999천원	1,290명
1인당 매출액 - 4	100,000천원 -	870명
부가가치노동생산성 - 1	- 7,999천원	990명
부가가치노동생산성 - 2	8,000 - 12,999천원	1,576명
부가가치노동생산성 - 3	13,000 - 27,999천원	928명
부가가치노동생산성 - 4	28,000천원 -	1,701명
노동장비율 - 1	- 7,999천원	1,313명
노동장비율 - 2	8,000 - 17,999천원	2,271명
노동장비율 - 3	18,000 - 27,999천원	920명
노동장비율 - 4	28,000천원 -	691명
노동분배율 - 1	- 0.29	618명
노동분배율 - 2	0.30 - 0.44	2,301명
노동분배율 - 3	0.45 - 0.59	1,176명
노동분배율 - 4	0.60 -	1,100명

참 고 문 헌

1. 강응오, 임금관리론, 서울 : 박영사, 1983.
2. 강정대, 현대임금관리론, 서울 : 박영사, 1982.
3. 김남현(웁김), 임금과 조직효과, 서울 : 경문사, 1987.
4. 김수행(역), 자본론 I (上), 서울 : 비봉출판사, 1989.
5. 김식현, 인사관리론, 서울 : 무역경영사, 1984.
6. 김영인, “한국기업에 있어서 임금격차의 결정요인에 관한 연구”, 서울대학교 대학원 경영학박사학위논문, 1990년 8월.
7. 김종배, 경제사. 서울 : 경문사, 1980.
8. 김형기, “노동력차별과 임금격차”, 한국노동경제학회, 노동경제논집, 제 4 권, 1980년 9월, 27-47쪽.
9. 김형기, “인적자본이론의 논리에 관한 비판적 고찰”, 한국노동경제학회, 노동경제논집, 제 5 권, 1982년 9월, 81-105쪽.
10. 노동부, 직종별 임금실태 조사보고서, 1981년-1988년.
11. 대한상공회의소 한국경제센터, 임금제도와 노동경제, 서울 : 대한상공회의소, 1972.
12. 박덕제, 조우현, 이원덕, 노동경제학, 서울 : 비봉출판사, 1989.
13. 박세일, “노동조합과 임금 및 생산성-섬유, 금속, 전자, 화학산업을 중심으로-”, 박훤구, 박세일, 한국의 임금구조, 서울 : 한국개발연구원, 1984.
14. 박훤구, 박세일, 한국의 임금구조, 서울 : 한국개발연구원, 1984.
15. 배무기, 노동경제학, 서울 : 경문사, 1984.
16. 성백남, 김장호, “임금격차와 임금체계의 문제점과 개선방향”, 한국경제연구원, 전환기의 노사문제와 대응방향(Ⅱ), 서울 : 한국경제연구원, 1988, 3-142쪽.
17. 송호근(윽음), 노동과 불평등, 서울 : 나남, 1990.
18. 신유근, 인사관리, 서울 : 경문사, 1982.
19. 심운종, 김문조(웁김), 노동사회학, 서울 : 경문사, 1987.
20. 이준구, 소득분배의 이론과 현실, 서울 : 다산출판사, 1989.
21. 이중희, 상대적 소득분배의 이론과 실제, 서울 : 매일경제신문사, 1988.

22. 이효수, “계층별 분배론으로서의 인적 자본집근법”, 영남대학교, 경영논총, 제 16 집, 1980년 2월, 65-82쪽.
23. 이효수, 노동시장구조론, 서울 : 법문사, 1984.
24. 중소기업은행 조사부, 한국의 중소기업, 서울 : 중소기업은행, 1977.
25. 최종태, 현대인사관리론, 서울 : 박영사, 1981.
26. 한국경영총협회, 임금실무자료, 1981년-1989년.
27. 허석렬(위음), 노동과정, 서울 : 이성과학실사, 1986.
28. 篠原三代平, “자본집중과 임금구조”, 篠原三代平, 舟橋尙道(위음), 일본형 임금구조의 연구, 동경 : 노동법학연구소, 1961.
29. 小川 登, “노동시장의 구조와 임금”, 岸本英太郎(위음), 노동경제론입문, 동경 : 유비각쌍서, 1971.
30. 水野朝夫, 임금구조변동론, 동경 : 신평론, 1973.
31. Becker, G. S, *Human Capital*, 2/e. Chicago : The University of Chicago Press, 1975.
32. Braverman, H, *Labor and Monopoly Capital*, New York : Monthly Review Press, 1974.
33. Cain, G. G. “The Challenge of Dual and Radical Theories of the Labor Market to Orthodox Theory”, *American Economic Review*, 65권 2호(1975년 5월), 16-22쪽.
34. Cain, G. G, “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory : A Survey”, *Journal of Economic Literature*, 14권 4호(1976년 12월), 1215-1257쪽.
35. Cairnes, J. E, *Some Leading Principles of Political Economy*, Newly Expounded, London : Macmillan, 1874, Reprinted, New York : Kelly, 1967.
36. Clegg, Stewart and David Dunkerley, *Organization, Class and Control*, London : Routledge & Kegan Paul, 1980.
37. Dobb, M, *Wages*, London : James Nisbet and Company, Ltd., 1959.
38. Doeringer, P.B. and M.J. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington : Massachusetts : D.C. Heath and Company, 1971.
39. Dunlop, John H, “The Task of Contemporary Wage Theory”, in J.H. Dunlop(위음), *The Theory of Wage Determination*, New York : Stockton Press, 1957, 3-27쪽.

40. Edwards, R. C, "The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure", in *Labor Market Segmentation*, edited by R.C. Edwards, M. Reich, and D.M. Gordon, Lexington, Massachusetts : D.C. Heath and Company, 1975, 3-26쪽.
40. Edwards, Richard, *Contested Terrain*, New York : Basic Books, Inc., 1979.
41. Ehrenberg, Ronald G. and Robert S. Smith, *Modern Labor Economics*, Glenview, Illinois : Scott, Foresman and Company, 1987.
42. Freeman, Richard B. and James L. Medoff, *What Do Unions Do?*, New York : Basic Book, Inc., 1984.
43. Gordon, D. M., R. Edwards, and M. Reich, *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge University Press, 1982.
44. Livernash, E. Robert, "The Internal Wage Structure", in G. W. Taylor and F. C. Pierson(역음), *New Concepts in Wage Determination*, New York : McGraw-Hill, 1957.
45. Marshall, F. Ray, Allan G. King, and Vernon M. Briggs, Jr, *Labor Economics : Wages, Employment, and Trade Unionism*, 4/e, Homewood, Illinois : Richard D. Irwin, 1980.
46. Miles, Raymond E. and Charles C. Snow, *Organizational Strategy, Structure, and Process*, New York : McGraw-Hill, Inc., 1978.
47. Milkovich, George T. and William F. Glueck, *Personnel*, 4/e, Plano, Texas : Business Publications, Inc., 1985.
48. Mill, J.S, *Principles of Political Economy*, 제 1 권, Revised Edition, The World's Great Classics, The Colonial Press, 1900.
49. Mincer, J, "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy*, 1958년 8월, 281-302쪽.
50. Mincer, J, "The Distribution of Labor Incomes : A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach", *Journal of Economic Literature*, 제 8 권(1970), 1-26쪽.
51. Moore, Henry L, *Law of Wages : An Essay in Statistical Economics*. New York : Macmillan Company, 1911, reprinted by Augustus M. Kelly Publisher, New York, 1967.
52. Pfeffer, Jeffrey, *Organizations and Organization Theory*, Marshfield, Massachusetts :

Pitman Publishing Inc., 1982.

53. Piore, M. J, "Notes for a Theory of Labor Market Stratification", in *Labor Market Segmentation*, edited by R. C. Edwards, M. Reich, and D. M. Gordon, Lexington, Massachusetts : D.C. Heath and Company, 1975, 125 – 150쪽.
54. Reich, M., D. M. Gordon, and R. Edwards, "Dual Labor Markets, A Theory or Labor Market Segmentation", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, 1973.
55. Reynolds, Lloyd G., Stanley H. Masters, and Colletta H. Moser, *Labor Economics and Labor Relations*, 9/e, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall, 1986.
56. Smith, A, *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, London : George Routledge & Sons, 1908.
57. Stone, K, "The Origins of Job Structures in the Steel Industry", in *Labor Market Segmentation*, edited by R.C. Edwards, M. Reich, and D. M. Gordon, Lexington, Massachusetts : D. C. Heath and Company, 1975, 27 – 84쪽.
58. Thurow, Lester C, *Generating Inequality : Mechanisms of Distribution in the U.S. Economy*, New York : Basic Books, Inc., 1975.
59. Wootton, Barbara, *The Social Foundations of Wage Policy*, 2/e, London : George Allen & Unwin Ltd., 1962.
60. Yellen, Janet L, "Efficiency Wage Models of Unemployment", *American Economic Review*, 74권 2호(1984년 5월), 200 – 205쪽.

Summary

An Empirical Study on the Position Wage Structure in the Korean Firms

Kim Young-In

There is no shortage of theories on wage differentials, however the existing traditions are narrowly focussed and tightly encapsulated from one another. Any attempts at theoretical progress must overcome the current compartmentalization of ideas.

Main purpose of this study is to give a more systematic and integrative understanding of wage differentials and wage structure. Another purpose of this study is to find out major determinants of wage structure in the Korean firms. Finally, this study was attempted to find out some implications arising from an analysis of wage differentials. The units of this study are firm level and worker level. Survey data were mainly obtained from 5,213 workers and 117 Korean firms.

For the purpose of accomplishing the research issues, by using the labor process approach and the firm characteristics approach, this study designed the research model as shown in Figure 1.

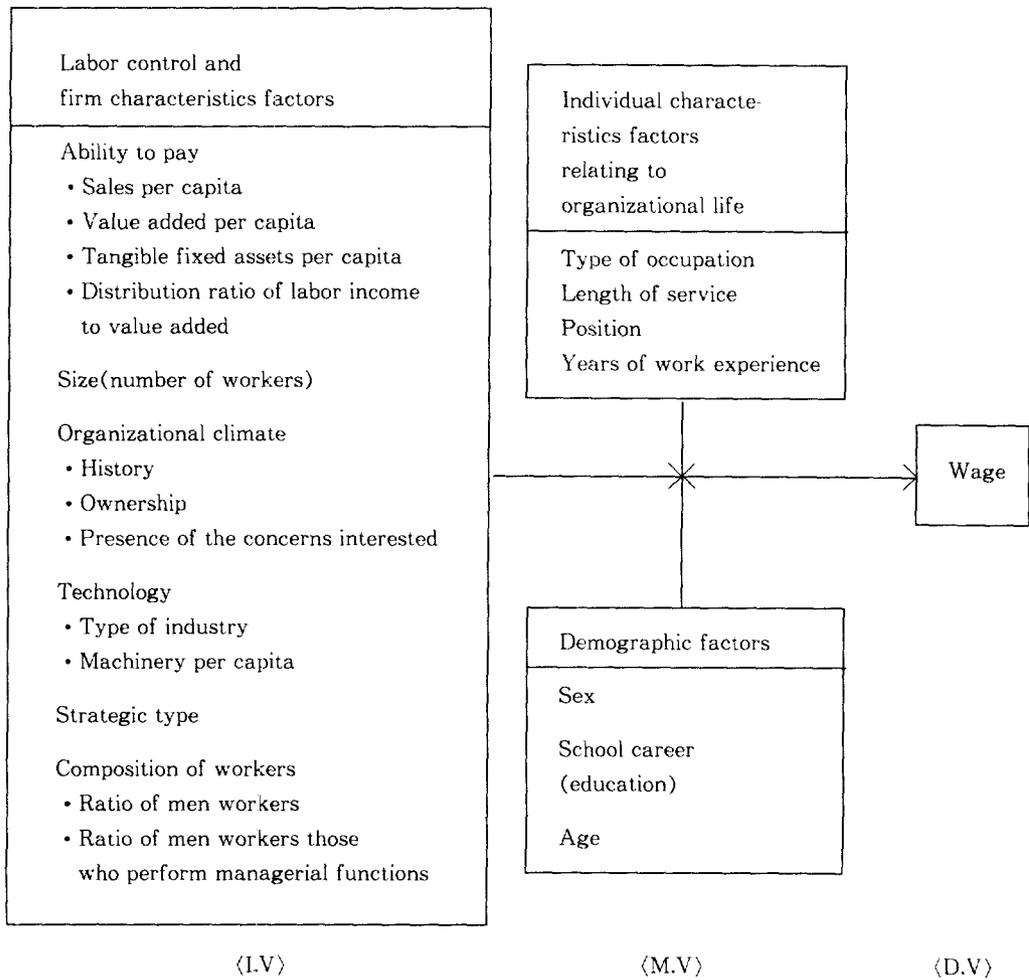


Figure 1. The research model

According to this research model, major research hypotheses were provided as follows. Furthermore, the similar hypotheses were provided in each category.

Hypothesis 1. The position is the major determinant of the interpersonal total wage differentials.

Hypothesis 2. The different factors determine intra-position wage differentials.

For analysis of the hypotheses, this study used data from a variety of sources. The data source for several dependent variables and moderating variables is from the firms. The data source for independent variables is mainly from the 1988 Financial Report of Korean Companies(Korea Investors Service, Inc., 1988). Thus, data of 5,213 workers collected from 117 Korean firms were used to test the hypotheses. Hypotheses were tested by multiple regression analysis and analysis of variance.

The major empirical findings which were discovered through analyzing the empirical data are as followings :

At first, hypothesis 1 received support. Table 1 presents results of analyses on hypothesis 1.

Table 1. Results of multiple regression analyses of hypothesis 1

(n = 5,213)			
Step	Variable entered	Partial R ²	Model R ²
1	Position(X12)	0.5378	0.5378
2	Sex(X7)	0.0846	0.6225
3	History(X22)	0.0364	0.6589
4	Size(X19)	0.0302	0.6891
5	Age(X10)	0.0351	0.7241
6	Sales per capita(X15)	0.0121	0.7362
7	School career(X9)	0.0101	0.7463
8	Length of service(X11)	0.0105	0.7568

Table 2. Results of multiple regression analyses of hypothesis 2

(n=5,213)

Major variables Position	First variable		Second variable		Third variable	
	Name of variable	Partial R ²	Name of variable	Partial R ²	Name of variable	Partial R ²
Chief of a department	Size(X19)	0.1456	Type of industry (X4)	0.0345	Length of service (X11)	0.0241
Chief of a section	Size(X19)	0.1367	History (X22)	0.0432	Age(X10)	0.0330
Chief clerk	Type of industry (X4)	0.4084	Age(X10)	0.0620	Ratio of men workers those who perform managerial functions (X21)	0.0424
Head of a company	Ratio of men workers(X20)	0.5797	Strategic type(X26)	0.1458	Value added per capita (X16)	0.0911
Foreman	Value added per capita (X16)	0.3606	Presence of the concerns interested (X24)	0.1288	Distribution ratio of labor income to value added (X18)	0.0874

Secondly, hypothesis 2 received support. Table 2 presents results of analyses on hypothesis 2.

The contributions of this study are as followings : First, in theoretical aspects, this study could contribute to the possibility of the integrative study on the wage differentials and wage structure, which is based on not the labor market approach, but the labor process approach and the firm characteristics approach.

Secondly, in the aspects of research methodology, this study could contribute to the level