

기업특성요인과 임금체계의 특성으로서의 직위형 기업 및 비직위형 기업간의 관계

김영인

계명대학교 경영대학 경영학과 교수

.....

글쓴이는 선행연구를 통하여 우리 나라 기업의 임금체계가 지금까지 정설처럼 간주되어 온 年功給(seniority wage)이 아니라 위계적 노동통제를 실현하기 위한 職位給(position wage)이므로, 직위급의 관점에서 임금체계를 파악해야 한다는 주장을 한 바가 있다.

이 글은 이러한 글쓴이의 관점을 좀 더 확장하여, 임금격차에 있어 個人間 總賃金隔差를 설명해주는 주요요인이 직위인 기업, 즉 職位型 企業과 직위 이외의 다른 요인이 개인간 총임금격차를 주로 설명해주는 기업, 즉 非職位型 企業의 두 가지로 연구대상기업을 나누고, 이러한 두 가지 임금체계의 유형과 기업특성요인간에 어떤 차이가 있는가에 관한 가설들을 설정하고 이를 검증하는 연구를 수행하였으며, 몇 가지 추가적인 분석도 수행하였다.

이론적 및 실증적 연구를 거쳐 분석된 주요결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 기업특성요인과 임금체계의 특성간의 차이에 관하여 살펴본 결과, 업종, 노동분배율 및 역사에 따라서는, 직위형 기업과 비직위형 기업간에 서로 차이가 있는 것으로 나타났으나, 규모, 1인당매출액, 1인당부가가치, 노동장비율, 남자근로자의 비율, 관리·사회·기술직 남자근로자의 비율, 대주주의 지분율, 관계회사의 유무에 따라서는, 직위형 기업과 비직위형 기업간에 서로 차이점을 찾을 수 없었다. 둘째, 추가적으로 임금수준격차에 가장 크게 영향을 미치는 요인을 분석하기 위해 각 기업별 임금수준을 종속변인으로 한 별도의 stepwise regression analysis를 한 결과, 직위형 기업의 경우에는 제1요인인 남자근로자의 비율의 R^2 이 0.4233으로 나타났으나, 비직위형 기업의 경우에는 제1요인인 1인당부가가치의 R^2 이 0.5840으로 나타났다. 직위형 기업과 비직위형 기업의 누적 R^2 는 비슷하였지만, 기업군별 임금수준의 결정은 대체로 서로 다르게 설명될 수 있는 것으로 나타났다.

.....

1. 머리 말

어떠한 경제도 주어진 자원과 여건을 최대한 잘 활용하여 고도의 성장 내지 발전을 이루려고 노력하는 것이 일반적인 현상이다. 이를 위해서는 명시적·묵시적 합의를 바탕으로 한 노사간 협력이 필수 불가결함은 너무나 당연한 사실이며, 따라서 소득 분배의 공정성과 형평성이 강조되는 것도 이러한 이유에서이다.

우리 나라의 과거를 살펴볼 때, 특히 1980년대 중반에 이르러 주식시장과 부동산시장을 통한 엄청난

난 불로소득으로 인해, 근로자들의 피와 땀이 뻗은 근로소득의 중요성과 근로의 중요성 내지 가치가 너무나 가볍게 다루어지는 현상이 만연되게 된 것 같다. 그러나, 우리 나라의 연금, 의료혜택, 실업보험, 각종 보조금 등의 사회복지제도는 아직까지는 선진국들에 비해 제대로 발달되어 있지 못하여, 근로자의 총소득 중에서 이러한 간접소득이 차지하는 비중이 상당히 낮은 수준에 있는 것이 엄연한 현실이다. 따라서, 우리 나라의 경우에는 새삼스럽게 거론하거나 강조하지 않아도 될 정도로, 근로자의 총소득에서 차지하는 직접소득으로서의 임금의 비중은 근로자의 입장에서 보나 우리 나라 전체의 입

장에서 보나 매우 중요한 것임에는 틀림없다.

그 동안 우리 나라의 임금체계는 年功給(seniority wage)이라고 생각하여 왔으나, 이와는 달리 글쓴이는 우리 나라의 임금격차가 주로 노동통제적 목적을 달성하기 위한 핵심수단으로서의 職位(position)에 의하여 발생하기 때문에 우리 나라의 임금체계는 연공급이 아니라 職位給(position wage) 내지 位階給이라는 주장을 한 바 있다(김영인, 1991b). 비록, 앞으로 우리 나라의 임금체계가 능력급 내지 성과급으로 바뀌어진다고 하더라도, 본질적으로 현재와 같은 노동통제적 요소가 대부분 없어지지 않고 상당한 영향을 미칠 것으로 예상되기 때문에, 지금까지의 임금체계가 직위급적 성격을 가지고 있다는 것을 밝히는 것은 매우 필요하고 또 중요하다고 해야 할 것이다.

그러나, 우리 나라의 임금체계가 직위급이라고 하더라도, 모든 기업의 임금체계를 획일적으로 직위급의 관점에서 설명하기는 어려울 것이다. 왜냐하면, 각 기업 내부적인 기업특성요인들의 영향 정도와 노동통제적인 인사관리의 성격 등에 따라 직위가 임금격차의 결정에 있어서 설명해줄 수 있는 정도도 크게 달라지고, 또 직위가 아닌 다른 요인들이 임금격차를 훨씬 더 잘 설명해줄 수도 있을 것이기 때문이다. 다시 말해, 각 기업별로 볼 때, 직위와 그 밖의 어떠한 요인들이 임금격차에 큰 영향을 미치고 있는가를 알아보는 것이 필요하게 되는 것이다.

이러한 글쓴이의 생각을 뒷받침하기 위하여, 이 글은 음·식료품업, 섬유·의복업, 화학물·석유업, 조립금속제품·기계·장비업, 도소매·숙박업, 육상운수업 등 제조업을 중심으로 한 8개 업종의 117개 기업을 표본으로 하여 수행된 것이다. 즉, 이 글은 이들 기업을 대상으로 하여, (1)무엇보다도 먼저

기업특성요인 즉, 업종, 규모, 지급능력, 근로자의 구성, 조직분위기 등과 임금체계의 특성으로서의 職位型企業과 非職位型企業間에 차이가 있는지에 대하여 알아보고, (2)추가적으로, 임금수준격차에 가장 크게 영향을 미치는 기업특성요인은 직위형 기업과 비직위형 기업간에 서로 다르지에 대하여 알아봄으로써, 경영자나 기타 이해당사자들이 임금체계의 개선을 위한 정책을 수립할 때 유용한 시사점을 제공해주고자 한다.

II. 이 글의 관점

1. 관련용어의 정의

1.1 임금

賃金이란 개념은 여러 가지로 정의된다. 넓은 의미의 임금에는 복리후생비가 포함되게 되며, 또한 보상수준에 초점을 맞추게 되면 당연히 직접보상으로서의 임금수준만이 문제가 되는 것이 아니라 복리후생비의 규모 등이 문제가 되며, 특히 대기업과 중소기업, 나아가 대기업사이에서조차 복리후생비 수준의 차이가 점차 심화되는 현실을 놓고 볼 때, 임금격차를 논의할 때는 당연히 복리후생비수준의 차이를 고려하는 것이 현실적이라고 주장할 수도 있음은 사실이다. 그러나, 본 연구는 임금에 비해 복리후생비의 형태가 다양하고 그 산정이 다소 애매하며 또한 자료수집상 발생하게 되는 현실적인 어려움 등을 감안하여, 임금의 개념정의에서 복리후생비를 제외하였다.

따라서, 이 글에서 말하는 임금은 기본급에 정상근무수당, 초과근무수당을 공제한 특별근무수당,

상여금(보너스) 등을 합산한 연봉을 말한다. 즉, 세금공제전 1년간 총임금에서 연간 초과근무수당의 총액을 공제한 금액을 말한다. 이것을 산식으로 나타내면,

$$\begin{aligned} \text{임금} &= \text{기본급} + \text{정상근무수당} + \text{초과근무수당} \\ &\quad \text{공제한 특별근무수당} + \text{상여금 (보너스)} \\ &= \text{세금공제전 각 근로자별 연간총임금} \\ &\quad - \text{연간 초과근무수당의 총액} \\ &\text{과 같다.} \end{aligned}$$

1.2 임금체계

임금체계는 임금결정의 요소별로 각각의 산정기준을 명시한 총체라고 할 수 있으며(강응오, 1983: 175), 대체로 두 가지 개념으로 사용되고 있다.

광의의 임금체계는 형식면에 착안한 것으로, 임금지급항목의 구성내용을 의미한다. 즉 개개의 노동자에게 지급되는 임금이 어떤 종류의 임금항목으로 구성되고 있는가를 뜻하는 것으로서, 이러한 의미의 임금체계를 흔히 임금구성이라고도 하며(강정대, 1982: 151), 이러한 개념에 따르면 임금은 기준내임금, 기준외임금 및 상여금으로 구분된다(김식현, 1991: 347).

협의의 임금체계는 내용면에 착안한 것으로서 노동자 개개인의 임금, 즉 개별 임금의 격차를 무엇으로 결정하느냐, 그 근거가 되는 기준이 달라짐에 따라 생기는 임금의 성격·특징을 의미한다. 이런 의미에서 임금체계를 임금의 기준으로 이해하기도 하며(강정대, 1982: 152), 연공급·직무급·능력급 등이 그 내용이 된다(김식현, 1991: 347).

임금체계를 광의로 이해해야 하는가 아니면 협의로 이해해야 하는가에 대해서 일치된 견해는 없다. 여기서 임금체계를 임금결정의 원리라는 의미와 개

별적인 노동자의 임금격차가 형성되는 이유로 이해하고자 한다면 협의로 해석하는 것이 바람직할 것이다.

엄격한 의미에서 임금체계란 임금격차의 구조를 말하며, 특히 임금관리에 있어서 임금체계는 각 개인에게 임금총액을 배분하여 개인간의 임금격차를 가장 공정하게 설정함으로써 근로자들이 이를 이해하고 만족하며, 동기유발되도록 하는데 그 내용의 중심이 있으므로(김식현, 1991: 331), 개별임금지급의 격차를 형성하는 기준요인으로 무엇을 선택할 것인가 하는 문제와 관련되는 것이다. 결국 이것은 어떤 근로자의 임금이 다른 근로자의 임금과 차이가 나는 것은 무슨 기준이 어떻게 적용되어서 그러한 결과를 나타내게 된 것인가를 밝히는 것이며 이는 임금의 공정성을 정립한다는 의미에서 대단히 중요한 문제가 된다(김식현, 1991: 348).

1.3 임금격차

賃金隔差(wage differential)란 일반적으로는 인적 속성 또는 기업측 속성에 따라 분류할 수 있는 임금률간의 차이를 말하지만, 현실적으로는 매우 다양한 의미로 쓰일 수 있으나, 이 글에서는 임금체계의 특성을 설명하기 위하여 분류된 직위형 기업과 비직위형 기업에 관한 가설검정에 필요한 個人間 總賃金隔差라는 개념과 추가적 분석을 위한 賃金水準隔差라는 개념의 두 가지 의미로 사용하고 자 한다.

개인간 총임금격차란, ①각 근로자의 性·연령·학력·연공(근속연수) 등, ②각 개인의 직무 등, ③각 근로자의 생산적 기여나 생산적 자원의 量 등에 관계없이, 서로 다른 기업이나 같은 기업에서 근무하는 근로자 개개인 사이의 임금률(wage rate) 또는 임금액의 차이를 총체적으로 파악한 것을 말한다(김영인, 1991b : 180).

임금수준격차란 한 기업과 다른 기업간의 임금수준의 차이를 말한다. 임금수준이란 고찰하는 대상의 범위에 따라 한 나라 전체의 임금수준, 산업별 임금수준, 기업별 임금수준, 특정연령 또는 직종별 임금수준 등으로 나누어 고찰할 수 있으나(강정대, 1982 : 114), 이 글에서의 임금수준이란 1년간 한 기업내의 모든 근로자에게 지급되는 임금의 기업별 평균, 즉 기업별 평균임금을 말하는 것으로 정의하기로 한다. 따라서, 이 글에서의 임금수준격차란 1년간 각 기업내의 모든 근로자에게 지급되는 임금총액을 각 기업의 환산된 상용근로자의 수로 나눈 임금수준, 즉 기업별 근로자 1인당 평균임금이 기업에 따라 서로 차이가 나는 것을 말한다(김영인, 1991a : 118).

1.4 직위형 기업과 비직위형 기업

이 글에서는 우리나라 기업의 임금체계의 특성을 보다 잘 설명하기 위하여 직위형 기업과 비직위형 기업이란 개념을 처음으로 도입하였다. 이 글에서 말하는 職位型 企業과 非職位型 企業이란 각 기업내에서의 임금체계의 특성 즉, 개인간 총임금격차를 가장 잘 설명해줄 수 있는 요인이 무엇인가를 알기 위하여 각 기업별로 stepwise regression analysis를 하고, 그 결과 각 기업내에서의 개인간 총임금격차를 설명해주는 제1요인이 직위인가, 아니면 직위 이외의 다른 요인인가에 따라 기업을 분류한 표현이다.

직위형 기업이란 각 기업별로 개인간 총임금격차의 주요설명요인이 직위로 나타난 기업이며, 비직위형 기업이란 각 기업별로 개인간 총임금격차의 주요설명요인이 직위가 아닌 다른 요인으로 나타난 기업을 말한다.

2. 선행연구에 대한 논의와 이 글의 관점

이러한 이슈에 관한 외국에서의 선행연구를 보면, 임금체계는 계층의 수, 계층간의 임금격차, 임금체계를 뒷받침하는 데 사용되는 기준 등 세 가지 차원에서 설명될 수 있다고 볼 수 있고, 그 기준으로는 수행되는 직무의 상대적 가치나 내용, 필요한 기능과 지식, 직무의 성과나 결과 등을 들기도 한다(Milkovich and Newman, 1993 : 35-38).

우리 나라의 경우, 그 동안 많은 학자와 실무자들이 많은 논문과 연구자료 등을 통하여 임금수준·임금체계·임금격차 등에 관하여 연구하여 왔으며, 그 과정에서 우리 나라의 임금체계는 年功給이라고 인식하여 왔다. 이러한 견해는 정교한 실증적인 연구를 거치지 않은 것이었지만, 너무나 당연한 것으로 간주되어 왔기 때문에 아무도 이와는 다른 견해를 주장하지 아니하였다.

한편, 글쓴이는 이러한 견해가 노동시장의 현실을 왜곡하는 것이 아닌가 생각하게 되었다. 과거에는 우리 나라 기업의 규모가 작았고, 기업내 계층이 상당히 단순하였으며, 또한 기업별로 근로자의 구성을 볼 때에도 관리직은 거의 전무하고 단순사무직만 존재한 반면 생산직근로자가 근로자의 대다수를 차지하고 있었다. 따라서, 이러한 시기의 우리 나라 기업들의 임금체계는 당연히 연령·성 등에 따라 임금이 차이를 두는 연공급적 성격을 띠었던 것으로 파악할 수 있다. 그러나, 1970년대를 전후하여 경제개발이 본격화되고 기업의 성장에 가속도가 붙게 되자, 기업의 규모가 커지고, 기업내 계층이 매우 복잡해졌으며, 특히 노동통제적 목적을 달성하기 위해 관리직에 종사하는 근로자의 비율이 커지면서 과거의 하나의 직위가 두 개 이상으로 세

분화되는 현상이 나타나게 되었다. 이러한 과정에서 기업의 인사관리가 기업내·부서내 위계질서를 강조하는 전통적·유교적·봉건적 가치체계를 탈피하지 못한 채 직위간의 차이를 확대시키는 방향으로 이루어지게 되었기 때문에, 이에 따라서 직위간 임금의 차이도 커지게 된 것으로 보아야 한다. 그리하여, 글쓴이는 이러한 우리나라의 노동현실을 과거에 설명하던 것보다 더 잘 설명하기 위하여, 기업특성론이라는 이론적 배경(김영인, 1990)을 바탕으로, 우리나라의 임금격차는 주로 직위에 의하여 발생하기 때문에 우리나라의 임금체제는 연공급이 아니라 직위급 내지 위계급이라는 주장을 한 바 있다(김영인, 1991b).

그러나, 글쓴이의 주장처럼 우리나라의 임금체계가 직위급의 성격을 더 많이 가진다고 하더라도, 모든 기업의 임금체계를 획일적으로 직위급의 관점에서 설명하기는 어려울 것이라고 생각할 수 있다. 왜냐하면, 우리나라 기업 전체로는 임금격차의 설명요인에 있어서 직위가 가장 중요한 요인이라고 하더라도, 그 조직적 과정은 기업에 따라 다를 수 있기 때문이다. 즉, 기업 내부적인 기업특성 요인들이 어떠한가에 따라 임금격차의 결정에 있어서 직위가 설명해줄 수 있는 정도도 크게 달라지고, 나아가 직위가 아닌 다른 요인들이 임금격차의 차이를 훨씬 더 잘 설명해줄 수 있는 기업도 많이 존재할 것이라고 생각할 수 있기 때문이다. 사실, 노동력차별을 실증적으로 연구하기 위한 글쓴이의 선행연구에서는 학력·경력년수·기술의 정도를 통제하였을 때, 임금격차에 가장 크게 영향을 미치는 공통요인을 발견하지 못하여, 전체적으로는 직위급이라고 하더라도, 이를 뒷받침하는 임금체계는 소위 정신노동자(white collar worker)와 육체노동자(blue collar worker)가 다르게 되어 있는 이

중구조가 아닌가 하는 주장을 한 바도 있기 때문이다(김영인, 1991a, 1991c). 따라서, 각 기업별로 볼 때, 직위와 그 밖의 어떠한 요인들이 기업간의 임금격차에 큰 영향을 미치고 있는가를 정확하게 연구하는 것은 필요하다고 생각된다.

III. 실증연구의 설계

1. 연구모형의 설계와 가설설정

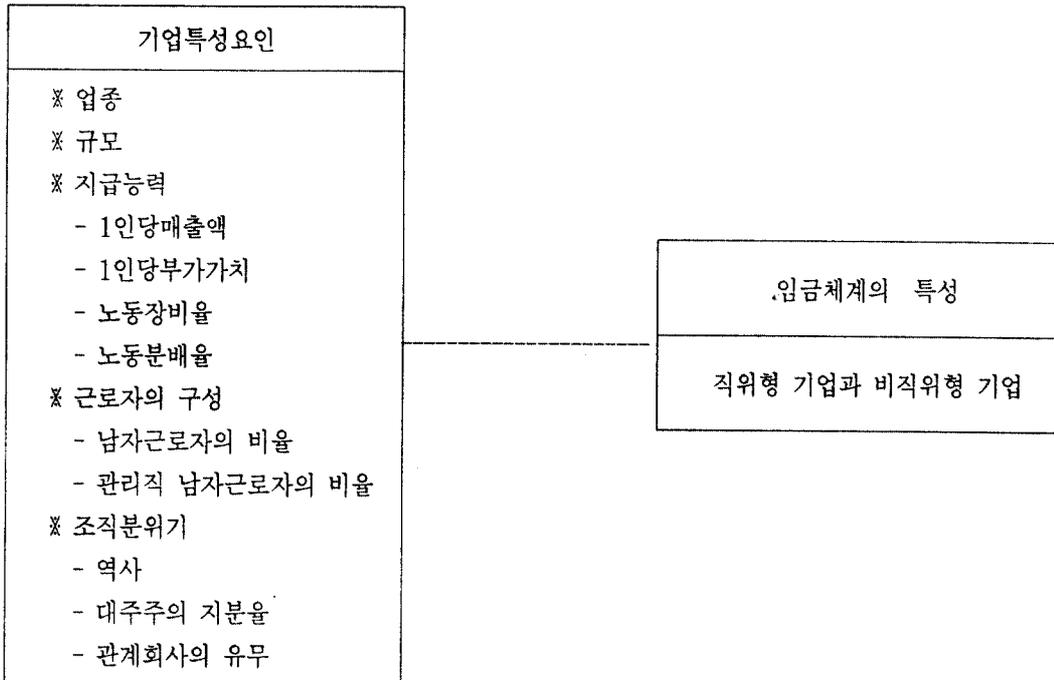
1.1 연구모형의 설계

먼저 연구모형의 설계를 위한 기업특성요인으로서 글쓴이의 선행연구에 따라, 업종, 규모, 지급능력, 근로자의 구성, 조직분위기 등을 선정하였다. 지급능력을 측정하기 위하여 1인당매출액, 1인당부가가치(부가가치노동생산성), 노동장비율, 부가가치노동분배율(노동소득분배비율) 등을 선정하였으며, 근로자의 구성으로서는 남자근로자의 비율과 관리·사무·기술직 남자근로자의 비율(이하에서는 관리직 남자근로자의 비율로 표기함)을 선정하였다. 또한 조직분위기를 측정하기 위하여 역사, 대주주의 持分率, 관계회사의 유무 등을 선정하였다(김영인, 1991b).

지금까지 나열한 이론적 개념들간의 영향관계를 파악하고 가설을 검증할 수 있도록, 전체적인 윤곽을 제시하는 연구모형을 제시하면 <그림 1>과 같다.

1.2 가설설정

이 글의 목적 및 연구모형 등을 토대로 하여 다음과 같은 가설을 설정하고자 한다.



〈그림 1〉 연구모형의 설계

먼저, 글쓴이의 선행연구의 결과 등을 살펴볼 때, 직위형 기업과 비직위형 기업간에는 개인간 총 임금격차를 설명해주는 기업특성요인이 다를 것이라고 생각할 수 있으므로, 다음과 같은 가설들을 설정할 수 있다.

- (가설 1) 직위형 기업과 비직위형 기업은 업종이 다를 것이다.
- (가설 2) 직위형 기업과 비직위형 기업은 규모가 다를 것이다.
- (가설 3) 직위형 기업과 비직위형 기업은 지급 능력이 다를 것이다.
- (가설 3.1) 직위형 기업과 비직위형 기업은 1인당매출액이 다를 것이다.

- (가설 3.2) 직위형 기업과 비직위형 기업은 1인당부가가치가 다를 것이다.
- (가설 3.3) 직위형 기업과 비직위형 기업은 노동장비율이 다를 것이다.
- (가설 3.4) 직위형 기업과 비직위형 기업은 노동분배율이 다를 것이다.
- (가설 4) 직위형 기업과 비직위형 기업은 근로자의 구성이 다를 것이다.
- (가설 4.1) 직위형 기업과 비직위형 기업은 남자근로자의 비율이 다를 것이다.
- (가설 4.2) 직위형 기업과 비직위형 기업은 관리직 남자근로자의 비율이 다를 것이다.
- (가설 5) 직위형 기업과 비직위형 기업은 조직분

위기가 다를 것이다.

(가설 5.1) 직위형 기업과 비직위형 기업은 역사가 다를 것이다.

(가설 5.2) 직위형 기업과 비직위형 기업은 대주주의 지분율이 다를 것이다.

(가설 5.3) 직위형 기업과 비직위형 기업은 관계회사의 유무가 다를 것이다.

2. 변인의 조작적 정의

2.1 기업특성요인

업종은 여러 관점에 따라 다양하게 분류할 수 있으나, 이 글에서는 한국표준산업분류를 이용하여 구분하였다.

규모라는 개념도 매출액·자산·근로자의 수 등 여러 가지 의미를 지니고 있어서 매우 혼란스러울 수 있지만, 규모에 관한 연구들에서 사용하는 여러 지표 중에서 가장 공통적인 지표가 바로 근로자의 수라는 점을 고려하여, 이 글에서도 규모를 각 기업의 환산된 상용근로자의 수로 정의하되, 자연대수 log를 붙이는 방법으로 측정하였다.

지급능력은 기업이 안정된 성장을 계속할 수 있는 전제조건하에서 근로자의 표준생계비 수준을 기준으로 하여 정해진 임금을 지급할 수 있는 기업의 능력을 말한다. 이것은 임금교섭 중의 사용자가 가장 빈번하게 사용하는 기준이며, 노동조합이나 근로자들도 어느 정도 설득력 있게 받아들이는 기준이다. 그러나, 그 기준은 통일되어 있지는 않으며, 또 생산성과 지급능력을 별개의 것으로 간주하기도 한다. 그러나, 이 글에서는 지급능력이 생산성과 수익성이라는 두 가지 기준을 포함하는 것으로 정의하고(최종태, 1992 : 51), 또 毎決算期마다 작성되는 재무제표로부터 측정될 수 있도록 하였다.

구체적으로는 1인당매출액, 1인당부가가치, 노동장비율, 노동분배율 등의 네 가지로 측정한다. 1인당매출액은 한 기업의 1년간 매출액을 그 기업의 환산된 상용근로자의 수로 나누어 측정하되 자연대수 log를 붙이는 방법으로 활용하고, 1인당부가가치는 한 기업이 1년간 창출한 총액법에 의한 총부가가치를 그 기업의 환산된 상용근로자의 수로 나누어 측정하되 자연대수 log를 붙이는 방법으로 활용한다. 노동장비율은 부가가치생산에 직접 관련되는 지표로서 한 기업이 보유하고 있는 “유형고정자산에서 건설가계정을 공제한 금액” 즉 각종 설비자산의 금액을 그 기업의 환산된 상용근로자의 수로 나누어 측정하되 자연대수 log를 붙이는 방법으로 활용하며, 부가가치노동분배율은 한 기업이 1년간 창출한 총액법에 의한 총부가가치 중에서 한 기업의 환산된 상용근로자가 임금으로 받는 금액을 비율로 측정한다.

근로자의 구성이란 각 기업별로 상용근로자내의 인원구성을 의미하는데, 구체적으로는 남자근로자의 비율과 관리직 남자근로자의 비율 등 두 가지로 측정한다. 남자근로자의 비율이란 각 기업별로 상용근로자 중에서 남자근로자가 차지하는 비율로 측정하며, 관리직 남자근로자의 비율이란 각 기업별로 상용근로자 중에서 관리·사무·기술직 남자근로자가 차지하는 비율로 측정한다.

조직분위기 또는 조직풍토라는 개념은 일반적으로는 근로자의 행동에 영향을 미치는 주요한 영향요인인 것으로 간주되며, 근로자들에 의해 직접 혹은 간접적으로 지각되는 작업환경의 일련의 특성을 의미하는 것으로 정의된다. 그러나 아직까지도 조직분위기의 본질에 대한 가정, 조직분위기의 발생에 대한 시각, 조직분위기의 분석수준 등의 측면에서 합의가 되지 못하고 있지만, 이 연구에서는 개

인간 임금총격차를 설명해주는 변인의 하나로서의 조직분위기에 관심을 가지고 있으므로, 그 측정수준도 개인수준에서가 아니라 조직수준에서 이루어지는 것이 더 타당하며, 그 개념도 개인간 총임금격차에 영향을 미치는 조직의 인간관계적인 분위기 내지 관리유형의 관점에서 파악하는 것이 타당하다고 할 수 있다(김영인, 1990: 72). 그리하여, 본 연구에서는 위에서 논의한 내용 이외에 자료의 수집가능성 등도 고려하였으며, 조직분위기를 측정하는 지표로서 역사·대주주의 지분율·관계회사의 유무 등을 선정하였다. 역사는 각 기업의 설립연도부터 조사시점까지의 年數로 측정하며, 대주주의 지분율은 전체주주 중에서 소액주주를 제외한 대주주들의 지분율을 합산하여 측정한다. 관계회사의 유무는 한 기업이 재벌그룹의 산하에 있는 계열회사처럼 다른 기업과 자본적으로 밀접한 관계를 가지고 있는가 그렇지 않은가로써 측정한다.

2.2 개인간 총임금격차의 특성

지금까지의 논의에서 보는 것처럼, 이 글에서의 임금격차란 개인간 총임금격차와 임금수준격차의 두 가지로 나눌 수 있다.

먼저, 개인간 총임금격차를 가져오는 요인이 직위인가 그렇지 않은가에 따라 기업은 직위형 기업과 비직위형 기업으로 나누어진다.

3. 실증연구의 대상 및 방법

먼저 이 연구의 대상이 되는 표본기업은 글쓴이의 선행연구에서 활용하였던 기업들을 중심으로 하였다. 왜냐하면, 글쓴이는 선행연구에서 자료수집의 용이성, 자료의 신뢰성과 타당성, 자료수집후 재수정가능성 등을 고려하면서 표본기업을 선정하

였기 때문이다. 그러나, 선행연구 이후 최근의 동일시점에서의 자료를 비교하기 위해 분석대상이 되는 자료는 한국신용평가(주) 등의 자료를 이용하여 가능한 최근의 것으로 보완하고, 또 그 과정에서 직면한 자료수집의 한계 때문에 과거의 일부기업을 제외하고 다른 새로운 기업으로 대체하였다.

가설의 검증에 들어가기 전에, 먼저 자료의 구성 타당도 내지 개념타당도(construct validity)를 검토하였는데, 개념타당도를 평가하기 위하여 보통 이용되는 방법으로는 요인분석에 의한 방법과 다속성 다측정방법(multi-trait multi-method matrix) 등이 있으나, 본 연구에서는 그 중에 요인분석(factor analysis)방법을 실시하였다. 즉, 집중타당도(convergent validity)를 이용하여 요인내의 항목들의 타당성을 측정하고, 판별타당도(discriminant validity)를 이용하여 요인간의 항목들의 타당성을 측정하였다. 그 결과, 연구모형에 나와 있는 것처럼 기업특성요인들을 분류하는 것이 대체로 타당하다는 것을 확인할 수 있었다. 다음으로, 직위형 기업과 비직위형 기업의 분류를 위해 선행연구에서 사용한 것처럼 각 기업별로 성·학력·연령·근속연수 등 개인차원의 변인들을 포함한 stepwise regression analysis를 하고, 각 기업별로 임금격차를 가장 잘 설명해주는 것으로 생각되는 변인을 찾아내었으며, 이를 토대로 직위형 기업과 비직위형 기업의 구분 및 이 요인의 R^2 을 구하였다. 이것을 요약해보면, 직위가 임금격차를 가장 잘 설명해주는 기업은 모두 29개 기업으로 나타났고, 이들 기업의 R^2 는 0.4252-0.9592의 분포를 보였다.

가설검증을 위해서는, 변량분석(ANOVA)과 다중회귀분석 등의 분석방법을 이용하였다. 특히, 다중회귀방정식을 이용한 가설검증에 있어서는 多重

共線性(multicollinearity)이 문제가 되므로, 먼저 다중공선성의 여부 등을 확인하여, 독립변인간 상관관계의 정도가 매우 낮아서 다중공선성이 별로 문제가 되지 않는 경우에는 그대로 가설검증을 하였으며, 다중공선성이 문제가 되는 경우에는 다중공선성이 별 문제가 되지 않도록 변인을 제거시킨 후 가설검증을 하였다. 이러한 통계처리를 위해 컴퓨터를 이용하였으며, 통계 패키지로서는 SAS를 이용하였다.

IV. 실증적 연구의 결과

1. 가설의 검정

1.1 가설 1의 검증

“직위형 기업과 비직위형 기업은 업종이 다를 것이다.”라는 가설 1을 변량분석에 의하여 검증하였으며, 그 결과는 <표 1>에서 보는 바와 같다.

<표 1>에서 보는 것처럼, 직위형 기업과 비직위형 기업은 업종에 따라 서로 다른 것으로 나타나, 가설 1은 채택되었다.

1.2 가설 2의 검증

“직위형 기업과 비직위형 기업은 규모가 다를 것이다.”라는 가설 2를 변량분석에 의하여 검증하였으며, 그 결과는 <표 2>에서 보는 바와 같다.

<표 2>에서 보는 것처럼, 직위형 기업과 비직위형 기업은 규모에 따라 서로 다른 것으로 나타나지 않아, 가설 2는 기각되었다.

1.3 가설 3의 검증

“직위형 기업과 비직위형 기업은 지급능력이 다를 것이다.”라는 가설 3을 검정하기 위하여 지급능력을 설명해주는 하위개념으로서 1인당매출액, 1인당부가가치, 노동장비율, 노동분배율에 관한 하위가설들을 변량분석에 의하여 검증하였으며, 그 결과는 <표 3>에서 보는 바와 같다.

<표 1> 가설 1의 검증 결과

구 분	F 값	Pr > F	가설의 채택 여부
가설 1	2.65	0.0005	채택

※ 가설검증결과의 채택기준은 $p < .05$ 로 하였음.

<표 2> 가설 2의 검증 결과

구 분	F 값	Pr > F	가설의 채택 여부
가설 2	1.22	0.3220	기각

※ 가설검증결과의 채택기준은 $p < .05$ 로 하였음.

〈표 3〉 가설 3의 검증 결과

구 분	F 값	Pr > F	가설의 채택 여부
가설 3			
가설 3.1	1.16	0.3727	기 각
가설 3.2	1.16	0.3727	"
가설 3.3	1.24	0.3047	"
가설 3.4	2.08	0.0028	채 택

※ 가설검증결과의 채택기준은 $p < .05$ 로 하였음.

〈표 3〉에서 보는 것처럼, 가설 3.4 즉, 직위형 기업과 비직위형 기업은 노동분배율에 따라 서로 다를 것이라는 가설은 채택되는 것으로 나타나, 가설 3에 속하는 4개의 하위가설 중 1개의 하위가설은 채택되었으나, 직위형 기업과 비직위형 기업은 1인당매출액, 1인당부가가치, 노동장비율에 따라 서로 다른 점을 찾을 수 없는 것으로 나타나, 가설 3에 속하는 4개의 하위가설 중 3개의 하위가설은 기각되었다. 이처럼, 가설 3은 대체로 기각되는 것으로 나타났다.

근로자의 구성을 설명해주는 하위개념으로서 남자 근로자의 비율, 관리직 남자근로자의 비율에 관한 하위가설들을 변량분석에 의하여 검증하였으며, 그 결과는 〈표 4〉에서 보는 바와 같다.

〈표 4〉에서 보는 것처럼, 직위형 기업과 비직위형 기업은 남자근로자의 비율과 관리직 남자근로자의 비율에 따라 서로 다른 점을 찾을 수 없는 것으로 나타나, 가설 4에 속하는 2개의 하위가설은 모두 기각되었다. 따라서, 가설 4는 기각되는 것으로 나타났다.

1.4 가설 4의 검증

“직위형 기업과 비직위형 기업은 근로자의 구성이 다를 것이다.”라는 가설 4를 검증하기 위하여

1.5 가설 5의 검증

“직위형 기업과 비직위형 기업은 조직분위기가 다를 것이다.”라는 가설 5를 검증하기 위하여 조직

〈표 4〉 가설 4의 검증 결과

구 분	F 값	Pr > F	가설의 채택 여부
가설 4			
가설 4.1	0.63	0.9557	기 각
가설 4.2	1.26	0.1909	"

※ 가설검증결과의 채택기준은 $p < .05$ 로 하였음.

〈표 5〉 가설 5의 검증 결과

구 분	F 값	Pr > F	가설의 채택 여부
가설 5			
가설 5.1	2.14	0.0029	채택
가설 5.2	0.68	0.9211	기각
가설 5.3	0.69	0.8245	"

※ 가설검증결과의 채택기준은 $p < .05$ 로 하였음.

분위기를 설명해주는 하위개념으로서 역사, 대주주의 지분율, 관계회사의 유무 등에 관한 하위가설들을 변량분석에 의하여 검증하였으며, 그 결과는 〈표 5〉에서 보는 바와 같다.

〈표 5〉에서 보는 것처럼, 가설 5.1 즉, 직위형 기업과 비직위형 기업은 역사에 따라 서로 다를 것이라는 가설은 채택되는 것으로 나타나, 가설 5에 속하는 3개의 하위가설 중 1개의 하위가설은 채택되었으나, 직위형 기업과 비직위형 기업은 대주주의 지분율, 관계회사의 유무에 따라 서로 다른 점을 찾을 수 없는 것으로 나타나, 가설 5에 속하는 3개의 하위가설 중 2개의 하위가설은 기각되었다. 이처럼, 가설 5는 대체로 기각되는 것으로 나타났다.

2. 추가적인 분석

본 연구에서 가설을 설정하지는 않았으나, 의미

있는 연구결과의 도출을 위하여 추가적으로 임금수준격차에 영향을 미치는 가장 주요한 기업특성요인은 직위형 기업과 비직위형 기업간에 서로 다를 것이라고 생각하고, 이에 대하여 분석하였는데, 그 결과는 다음과 같다.

2.1 직위형 기업과 비직위형 기업에 대한 stepwise regression analysis의 결과

29개의 직위형 기업과 88개의 비직위형 기업에 대해, 임금수준을 종속변인으로 한 별도의 stepwise regression analysis를 하였다. 그 결과, 직위형 기업의 경우에는 〈표 6〉과 같이, 남자근로자의 비율의 R^2 이 0.4233으로 나타났다.

그러나, 비직위형 기업의 경우에는 〈표 7〉과 같이, 1인당부가가치의 R^2 이 0.5840으로 나타났다. 이처럼, 직위형 기업과 비직위형 기업은 누적

〈표 6〉 직위형 기업에 대한 stepwise regression analysis의 결과

순 위	변 인	부 분 R^2	누 적 R^2
1	남자근로자의 비율	0.4233	0.4233
2	1인당부가가치	0.2473	0.6707
3	업 종	0.0505	0.7211

〈표 7〉 비직위형 기업에 대한 stepwise regression analysis의 결과

순 위	변 인	부 분 R ²	누 적 R ²
1	1인당부가가치	0.5840	0.5840
2	남자근로자의 비율	0.1207	0.7047
3	노동분배율	0.0286	0.7333
4	관계회사의 유무	0.0281	0.7613

R² 는 비슷하지만, 임금수준격차에 대하여 직위형 기업의 경우에는 남자근로자의 비율로, 비직위형 기업의 경우에는 1인당부가가치로 설명할 수 있는 등 대체로 서로 다르게 설명될 수 있는 것으로 나타났다.

이러한 결과의 해석에 참고하기 위해, 전체 117개 기업을 대상으로 한 stepwise regression analysis를 한 결과, 누적 R² 는 0.7459, 남자근로자의 비율의 R² 이 0.5502로 나타나, 전체표본의 결과가 직위형 기업의 결과와 유사하게 나타났다. 이처럼, 직위형 기업과 비직위형 기업은 누적 R² 는 비슷하지만, 임금수준격차의 설명에 있어서 직위형 기업의 경우에는 남자근로자의 비율로, 비직위형 기업의 경우에는 1인당부가가치로 설명할 수 있는 등 대체로 서로 다르게 설명할 수 있는 것으로 나타났다.

V. 요약 및 논의

이 실증연구의 결과들을 요약하면 다음과 같다.

첫째, 실증연구를 전체적으로 볼 때, 기업특성요인과 임금체계의 특성간의 관계 즉, 개인간 총임금

격차를 가져오는 가장 중요한 영향요인이 직위인가 그렇지 않으면 다른 요인인가에 따라 구분한 바와 같이 직위형 기업·비직위형 기업과 기업특성요인간의 차이를 밝히는 것에 있어서 기대와는 달리 대체로 만족스럽지 못한 결과를 가져왔다고 생각된다. 이 글은 임금결정과정에서의 임금격차를 보다 잘 설명하기 위해서 노동과정론 내지 기업특성론에 바탕을 두고 있었으나, 앞으로는 이들 이론 뿐만 아니라 Williamson 등이 주장한 거래비용이론과 제도화이론 등의 여러 이론을 포괄한, 좀 더 종합과 학적(interdisciplinary)이면서 광범한 이론적 배경을 가지면서도 우리 나라의 현실에 바탕을 둔 정교한 모형의 개발에 지속적인 노력을 기울여야 하겠다.

둘째, 〈표 8〉에서 보는 것처럼, 총 11개의 하위 가설 중 불과 3개의 하위가설만이 채택되었으며, 가설 1은 채택되었으나, 가설 2는 기각, 가설 3은 대체로 기각, 가설 4는 기각, 가설 5는 대체로 기각되는 것으로 나타났다. 다시 말해, 직위형 기업과 비직위형 기업은 업종·노동분배율과 역사에 따라 서로 구분할 수 있는 것으로 나타났으나, 나머지 8개의 기업특성요인, 즉 규모, 1인당매출액, 1인당부가가치, 노동장비율, 남자근로자의 비율, 관리직 남자근로자의 비율, 대주주의 지분율, 관계회

〈표 8〉 가설의 검증 결과

구 분	F 값	Pr > F	가설의 채택 여부
가설 1	2.65	0.0005	채 택
가설 2	1.22	0.3220	기 각
가설 3			
가설 3.1	1.16	0.3727	기 각
가설 3.2	1.16	0.3727	"
가설 3.3	1.24	0.3047	"
가설 3.4	2.08	0.0028	채 택
가설 4			
가설 4.1	0.63	0.9557	기 각
가설 4.2	1.26	0.1909	"
가설 5			
가설 5.1	2.14	0.0029	채 택
가설 5.2	0.68	0.9211	기 각
가설 5.3	0.69	0.8245	"

※ 가설검증결과의 채택기준은 $p < .05$ 로 하였음.

사의 유무에 있어서는, 직위형 기업과 비직위형 기업간에 서로 다른 점을 찾을 수 없었다. 즉, 개인간 총임금격차를 가져오는 가장 중요한 영향요인이 직위인 기업과 그렇지 않은 기업간에 차이를 보인 기업특성요인이 소수에 불과한 것으로 나타났다. 따라서, 임금체계의 특성을 잘 보여준다고 생각하여 연구대상기업을 직위형 기업과 비직위형 기업의 두 가지로 나누고, 임금체계의 특성에 대한 설명을 시도한 본 연구는 상당한 수정·보완의 필요성을 가지고 있다 하겠다.

셋째, 추가적으로 29개의 직위형 기업과 88개의 비직위형 기업에 대해, 임금수준을 종속변인으로 한 추가적인 stepwise regression analysis를 한 결과, 직위형 기업의 경우에는 〈표 6〉에서 보는 바

와 같이 남자근로자의 비율의 R^2 이 0.4233으로 나타났으나, 비직위형 기업의 경우에는 〈표 7〉에서 보는 바와 같이, 1인당부가가치의 R^2 이 0.5840으로 나타났다. 이러한 결과의 해석에 참고하기 위해, 전체 117개 기업을 대상으로 한 stepwise regression analysis를 한 결과, 누적 R^2 는 0.7459, 남자근로자의 비율의 R^2 이 0.5502로 나타나, 전체표본의 결과가 직위형 기업의 결과와 유사하게 나타났다. 이처럼, 직위형 기업과 비직위형 기업은 누적 R^2 는 비슷하지만, 임금수준격차의 설명에 있어서 직위형 기업의 경우에는 남자근로자의 비율로, 비직위형 기업의 경우에는 1인당부가가치로 설명할 수 있는 등 대체로 서로 다르게 설명할 수 있었다. 즉, 직위형 기업의 경우에는 각

근로자가 발휘한 성과나 공헌도 혹은 생산적 자원의 양에 비례하는 임금격차가 아니라 주로 통제적·관료제적 관리방식의 사용에 따른 임금격차를 주로 사용하기 때문에, 기존의 선행연구들에서 주장하고 있는 것처럼 전체근로자 중에서 남자근로자가 차지하는 비율이 임금수준의 격차에서 가장 큰 설명요인으로 나타난 것으로 해석할 수 있다. 그러나, 비직위형 기업의 경우에는 1인당부가가치가 임금수준격차의 설명에 있어서 가장 큰 설명요인으로 나타났다. 이러한 결과를 놓고 볼 때, 임금수준의 결정에 있어서 직위형 기업의 경우보다는 비직위형 기업의 경우가 지급능력을 설명해주는 하나의 지표가 되는 1인당부가가치와 높은 관계를 가지고 있어서 더 바람직한 상태에 있는 것으로 나타났다. 따라서, 앞으로의 우리 기업들도 노동통제적 목적을 달성하기 위한 직위형 기업이 아니라 비직위형 기업으로 옮겨갈 수 있도록 노력해야 할 것이며, 이러한 변신의 노력이 결국 지금 큰 이슈가 되고 있는 국제경쟁력을 높이는 데도 크게 도움이 될 것으로 생각된다.

VI. 맺 음 말

글쓴이는 선행연구를 통하여 우리 나라 기업의 임금체계가 연공급이 아니라 위계적 노동통제를 실현하기 위한 수단으로서의 職位給이라는 주장을 한 바가 있으며, 이 글은 이러한 글쓴이의 관점을 좀 더 확장하여, 임금격차에 있어 개인간 총임금격차를 설명해주는 주요요인이 직위인 기업, 즉 職位型企業과 직위 이외의 다른 요인이 임금격차를 주로 설명해주는 기업, 즉 非職位型企業의 두 가지로

연구대상기업을 나누고, 이러한 두 가지 임금체계의 유형과 선행연구들에서 도입하였던 기업특성요인간에 어떤 차이가 있는가에 관한 가설들을 설정하고 이를 검증하는 연구를 수행하였다.

이론적 및 실증적 연구를 거쳐 분석된 주요결과를 요약하면 다음과 같다. 첫째, 기업특성요인과 個人間 總賃金隔差간의 차이에 관하여 살펴본 결과, 업종, 노동분배율 및 역사에 있어서는, 직위형 기업과 비직위형 기업간에 서로 차이가 있는 것으로 나타났으나, 규모, 1인당매출액, 1인당부가가치, 노동장비율, 남자근로자의 비율, 관리·사무·기술직 남자근로자의 비율, 대주주의 지분율, 관계회사의 유무에 있어서는, 직위형 기업과 비직위형 기업간에 서로 차이점을 찾을 수 없었다. 둘째, 추가적으로 임금수준격차의 영향요인을 분석하기 위해 각 기업별 임금수준을 종속변인으로 한 별도의 stepwise regression analysis를 한 결과, 직위형 기업의 경우에는 제1요인인 남자근로자의 비율의 R^2 이 0.4233으로 나타났으나, 비직위형 기업의 경우에는 제1요인인 1인당부가가치의 R^2 이 0.5840으로 나타났다. 직위형 기업과 비직위형 기업의 누적 R^2 는 비슷하였지만, 각 기업별 임금수준의 차이는 대체로 서로 다르게 설명될 수 있는 것으로 나타났다. 이러한 결과는, 비직위형 기업의 경우가 임금수준의 결정에 있어서 1인당부가가치와 높은 관계를 가지고 있어서 직위형 기업의 경우보다 더 바람직한 상태에 있는 것으로 나타났다.

어느 연구나 그렇지만, 이 연구도 다음과 같은 점에서 개선의 여지를 가지고 있으며, 이러한 개선점들을 반영한 연구가 수행될 때, 보다 더 정교한 현상 설명이 가능하리라 생각된다.

첫째, 이 연구에서 제안하고 있는 것처럼 앞으로 임금에 관한 종합과학적 연구를 하기 위하여는, 직

접보상으로서의 임금뿐만 아니라 간접보상으로서의 복리후생비의 수준도 고려하여, 보다 현실적으로 기업간의 보상수준의 차이에 관하여 좀 더 광범한 이론적·문헌적 연구가 가능하도록 연구범위의 확장에 노력을 기울여야 할 것이다.

둘째, 자료수집상의 어려움 때문에, 표본기업의 수 특히 직위형 기업의 수가 작았으므로, 앞으로의 연구는 좀 더 광범한 자료수집이나 2차 자료의 활용 등을 통한 표본의 선정에 보다 많은 노력을 기울여야 할 것이다.

셋째, 비록 표본의 수가 작더라도, 횡단적·단편적인 연구가 아니라, 최소한 수년에 걸치는 종단적인 연구로 동태적이면서 현실감 있는 분석이 되도록 노력해야 할 것이다.

넷째, 연구결과의 신뢰성과 일반화가능성 등을 높이면서 동시에 연구모형을 간단하게 만들 수 있도록 기업특성요인의 합리적 선정을 위한 연구가 활발하게 이루어지고 또 축적되어야 할 것이다.

참 고 문 헌

- 강수돌 (1987), "생산기술과 노동통제 및 근로자 의식에 관한 연구," 서울대학교 대학원 경영학석사학위 논문.
- 강응오 (1983), **임금관리론**, 서울, 박영사.
- 강정대 (1982), **현대임금관리론**, 서울, 박영사.
- 김식현 (1991), **신판 인사관리론**, 서울, 무역경영사.
- 김영인 (1990), "한국기업에 있어서 임금격차의 결정요인에 관한 연구," 경영학박사학위 논문(서울대학교 대학원).
- 김영인 (1991a), "섬유·의복업 생산직 노동자의 임금체계의 결정요인에 관한 실증적 연구," 경영연구 (대구경북경영학회), 2, 113-130.
- 김영인 (1991b), "한국기업에 있어서 직위급 임금체계에 관한 실증적 연구," 경영학연구(한국경영학회), 21, 1, 177-208.
- 김영인 (1991c), "노동력차별의 관점에서 본 임금격차에 관한 연구," 인사관리연구(한국인사관리학회), 15, 297-319.
- 김영인 (1992), "상장기업에 있어서 임금수준의 결정요인에 관한 연구," 경영경제(계명대학교 산업경영연구소), 25, 2, 95-116.
- 김재원 외 (1989), **성과분배방법의 모색**, 한국생산성본부.
- 김태일 (1987), "자본주의적 노동통제과정에 관한 연구," 고려대학교 대학원 경제학과 경제학석사학위 논문.
- 김형기 (1980), "노동력차별과 임금격차," 노동경제논집(한국노동경제학회), 4, 81-105.
- 박원구·박세일 (1984), **한국의 임금구조**, 서울, 한국개발연구원.
- 배규한 (1985), "한국의 임금제도와 노사관계," 사회변동의 이론과 실제(서울대학교 인구 및 발 전문제연구소), 서울, 서울대학교 출판부, 147-168.
- 성백남·김장호 (1988), "임금격차와 임금체계의 문제점과 개선방향," 전환기의 노사문제와 대응방향(II), 서울, 한국경제연구원, 3-142.
- 송호근 (1990), **노동과 불평등**, 서울, 남남.
- 양병무 외 (1992), **한국기업의 임금관리**, 한국경영자총협회 노동경제연구원.
- 양운섭 (1993), **신노사관계론**, 서울, 범논사.
- 이준범 (1991), **현대노사관계론**(전정판), 서울, 박영사.
- 이진규·박기찬 (1993), "한국 인사관리 연구의 동향과 과제," 인사·조직연구(한국인사·조직학회), 2, 1, 75-137.
- 차형훈 (1985), "한국전자산업의 노동과정과 노동통제," 서울대학교 대학원 사회학과 문학석사학위논문.
- 최종태 (1992), **현대임금관리론**, 서울, 박영사.
- 한국생산성본부 (1987), "생산과정에 있어서의 노사관계에 관한 연구,"
- Aoki, Masahiko (1988), *Information, Incentives, and*

- Bargaining in the Japanese Economy*,
Cambridge, Cambridge University Press.
- Brown, Charles (1990), "Firm's Choice of Method of Pay," *Industrial and Labor Relations Review*, 45, Special Issue.
- Fields, Gary S. and Jr. Henry Wan (1989), "Wage-Setting Institutions and Economic Growth," *World Development*, 17, 9.
- Lazear, P. Edward and Sherwin Rosen (1981), "Rank Order Tournaments as an Optimum Labor Contracts," *Journal of Political Economy*, 89, 841-64.
- Mahoney, Thomas (1979), "Organizational Hierarchy and Position Worth," *Academy of Management Journal*, 726-37.
- Milkovich, T. George and Jerry M. Newman (1993), *Compensation(4/e)*, Homewood : Richard D. Irwin, Inc.
- Peterson, Trond (1991), "Reward Systems and the Distribution of Wages," *The Journal of Law, Economics, and Organization*, 17, Special Issue.
- Peterson, Trond (1992a), "Payment Systems and the Structure of Inequality: Conceptual Issues and an Analysis of Salespersons in Department Stores," *American Journal of Sociology*, 97.
- Peterson, Trond (1992b), "Individual, Collective, and Systems Rationality in Work Groups: Dilemmas and Market-type Solutions," *American Journal of Sociology*, 98, 3.
- Pfeffer, J. and A. Davis-Blake (1987), "Understanding Organizational Wage Structures: A Resource Dependence Approach," *Academy of Management Journal*, 30, 437-55.
- Zucker, L. G. (1987), "Institutional Theories of Organization," *American Review of Sociology*, 13, 443-64.

An Empirical Study of Differences in Firm Characteristics between Position-type Firms and Nonposition-type Firms on the Wage Structure

Young In Kim*

Abstract

This research designs a model of wage differentials and identifies empirically labor control and firm characteristics. Main purpose of this research is to find out some differences of labor control and firm characteristics between position-type firms and nonposition-type firms on a total wage differentials of individual-level. Another purpose of this research is to find out some differences of labor control and firm characteristics between position-type firms and nonposition-type firms on a wage differentials of firm-level. Finally, this research was attempted to find out some implications arising from an analysis of wage differentials. The units of this research are firm level and worker level. Survey data were obtained from 117 Korean firms.

Major findings from this empirical research are as follows: First, as a whole, this research can't to find out some strong differences of labor control and firm characteristics(firm size, ability to pay, composition of workers, and organizational climate etc.) between position-type firms and nonposition-type firms on a total wage differentials of individual level. Second, this research finds out some differences of labor control and firm characteristics(type of industry, firm size, ability to pay, composition of workers etc.) between position-type firms and nonposition-type firms on a wage differentials of firm-level.

This research discusses in depth the implications of these findings, and provides fair wage structure and appropriate formation of wage policy to the interest groups, especially managers or owners, workers, and government.

* Professor of Management, Department of Business Management, Keimyung University