

기업규모별 임금격차의 원인에 관한 실증분석 : 노사관계, 고용, 하청 및 기업지배 구조의 요인분석

이재성*

본 연구는 외환위기 후 시간이 지날수록 기업규모 간 임금격차가 확대됨을 실증적으로 확인하였다. 기업규모별 임금격차가 증가하는 원인은 세계화, 국제분업화로 말미암아 규모의 경제가 증가함으로써 발생할 수도 있고 반면 노사관계, 고용구조, 기업지배구조, 하청구조 등 제반요인들의 기업규모별 차이로부터 발생할 수도 있다. 후자의 경우 기업규모는 임금격차의 직접적인 원인이라기보다는 은폐된 원인들의 대리변수로서 기능할 것이다. 기존의 실증연구들은 기업규모 더미변수를 이용한 실증분석 방법을 통하여 기업규모가 임금격차의 주요한 원인임을 지적하였지만 정작 기업규모변수 뒤에 숨겨진 제반요인들의 영향력을 실증적으로 식별하지 못하였다. 이러한 연구상의 제약이 발생한 가장 큰 원인은 분석자료의 부재일 것이다. 통계 선진국처럼 장기간의 기업과 근로자의 연결 패널이 구축되었다면 이러한 주제에 관한 정밀한 분석이 가능할 것이지만 근로자 패널과 사업체 패널이 분리 조사되는 우리의 현실에서 과학적인 방법으로 이질적인 데이터들을 연결하여 분석하는 계량기법이 동원될 필요가 있다. 본 연구는 기업규모별 임금격차의 발생 원인을 실증적으로 규명하기 위한 시도로서, 한국노동연구원의 KLIPS와 WPS를 결합하는 기존 연구들의 계량분석 방법(Troske, 1998 등)을 소개하고 이를 토대로 실증분석을 하였다. 분석결과 기업규모별 임금격차에서 기업규모는 임금격차를 발생시키는 제반요인들의 대리변수 역할을 수행하고 있음을 알 수 있었다. 즉 기업규모별 임금격차는 기업규모가 생산방식에 미치는 규모의 효과를 반영할 뿐만 아니라 노사관계, 고용, 하청 및 기업지배 구조 등 다양한 요소들이 기업규모 변수에 투영된 결과임을 확인하였다. 실증분석 결과, 해당 산업-규모군(industrial cell)의 노조조직율이 높을수록, 노사관계가 대립적일수록, 비정규직 비율이 높을수록, 외국인 지분율이 높을수록, 하청비율이 높을수록 소속 기업들의 규모별 임금격차가 확대되는 것으로 나타났다.

1. 서론

1997년 말 외환위기가 발발한 이후 우리나라 경제는 각 부문의 구조조정을 통해 많은 변화를 겪어왔고, 그 결과 경제 건전성이 상당히 개선된 효과가 있었다. 특히 경제위기를 조기에 극복하려는 과정에서 기업부문 및 금융부문에 대한 대폭적인 구조조정이 있었고, 그 효과에 대해서는 일부 반대의 견해도 있으나 부실을 빠른 기간 동안 청산할 수 있었다는 점에서 긍정적인 평가가 우세하다. 그러나 노동시장만큼은 경제위기 이전의 수준을 회복하지 못하였고 이는 상당부분 노동시장 패러다임의 변화에서 기인하였다는 의견이 지배적이다.¹⁾

* 성균관대학교 HRD 센터 연구원, 경제학과 박사과정 재학, jslee06@empal.com

경제위기 이후 우리나라에서 부각된 노동시장의 변화는 실업 및 고용, 임금과 노사관계의 문제로 집약될 수 있다. 경제위기 이후 청년층을 중심으로 실업이 심화되면서 과거에 비해 실업이 증가하였으며, 전반적인 고용창출 기반이 약화되어 신규 고용창출의 많은 부분이 비정규직화 되는 양상이 관측되고 있다. 또한 임금은 지속적인 상승세를 보이면서도, 고임금과 저임금 계층의 임금 격차가 다양한 각도에서 확대되고 있는데, 이러한 임금분포의 확대 및 근로조건의 불평등도 증가는 결국 가구소득의 불평등도 확대와 빈곤으로 연결되어질 수 있다(신동균, 전병유(2005)²⁾, 유경준(2007)³⁾). 이와 같이 볼 때 비록 우리나라 경제가 1997-1998년 극심한 경기위기로부터 조기에 탈출하여 안정적인 궤도에 들어섰다고는 하지만, 그 과실이 노동시장의 성과로 나타나지 못하고 있다는 판단이 가능하다. 오히려 기업 및 금융부문의 부실을 정리하는 과정에서 유발된 구조조정비용의 부담이 노동시장에 집중되었을 가능성도 고려할 수 있다.

Oi(1999)는 미국의 경우 임금격차의 원인을 설명할 때 약 36%가 성간 임금차별에 기인하고 약 14%가 인종간 임금차별에 기인하다는 실증분석 결과를 보고한다. 주목해야하는 점은 성간 임금격차와 마찬가지로 비종인 약 35%가 기업규모별 임금격차에 기인한다는 것이다.

본 연구는 외환위기 후 기업규모 간 임금격차의 변화추세를 실증적으로 살펴보고자 한다. 기업규모별 임금격차가 증가하는 원인은 세계화, 국제분업화로 말미암아 규모의 경제가 증가함으로 발생할 수도 있고 반면 노사관계, 고용구조, 기업지배구조, 하청구조 등의 제반요인들의 기업규모별 차이로부터 발생할 수 있다. 후자의 경우 기업규모는 임금격차의 직접적인 원인이라기보다는 은폐된 원인들의 대리변수로서 기능할 것이다. 흔히 기업규모별 임금격차를 생각할 때, 기업규모만의 문제로 인식하고 있는 경향이 있지만, 본 연구는 이것이 기업규모만의 문제인지 아니면 여타 제반요인들에 기인하는 것인지를 심층적으로 분석하고자 한다. 기업규모별 임금격차는 기업규모가 생산방식에 미치는 규모의 효과를 반영할 뿐만 아니라 제반요소들이 기업규모 변수에 투영된 결과일 수 있다.

그간 한국의 노동시장 양극화의 핵심요인으로 기업규모별 임금 및 근로조건의 격차가 종종 지목되고 있으며⁴⁾ 그 내생적인 원인으로 노사관계, 고용구조, 기업지배구조, 하청구조 등의 제반요인들

-
- 1) 김대일(2007)은 경제위기 이후 우리나라 노동시장의 성과가 특별히 개선된 면모를 보이지 못한다는 것을 보이고 있다고 했다. 경제위기는 극복되었다고 하고, 기업 부문 및 금융 부문의 건전성은 제고되었다고 하나, 노동시장에서 대립적 노사관계는 존속되고 있고 임금격차는 확대되고 있으며, 실업이 증가하고 고용의 질도 악화되는 등, 과거에 비해 부정적인 결과가 오히려 많이 부각되고 있다는 분석을 하였다.
 - 2) 신동균·전병유(2005)는 지니계수로 표현되는 전통적인 소득불평등 지수와 비교하여 양극화 지수는 훨씬 빠른 속도로 증가해왔음을 보였다. 이는 소득을 기준으로 볼 때 한국사회에 잠재해 있는 사회 갈등 수준이 지니 계수로 표현되는 것보다 훨씬 심각한 속도로 증가해 왔음을 의미한다고 했다.
 - 3) 유경준(2007)은 가구소비실태조사 자료를 이용하여 분석한 결과 1995년 대비 2000년도에 양극화 지수값이나 지니계수값이 그다지 크게 증가하지 않았으며 그 증가 폭은 양자 간에 유사하게 나타남을 보여 신동균·전병유(2005)의 연구결과와 대비된다.
 - 4) 규모별 임금 격차가 확대되는 양상은 중국과의 경쟁에 따른 효과와 대기업으로의 경제력 집중, 대기업 중심의 노사관계가 복합적으로 유발시킨 결과로 평가된다. 중소기업과 대기업의 채산성 및 부가가치 격차가 확대되고 있어, 중소기업의 임금지불능력(ability to pay)이 약화되고 있는 것이 규모별 임금격차 확대의

의 영향력에 대해 개별 사례들에 관한 정성적인 언급들은 많았지만, 이들 요인의 영향력에 대한 과학적인 분석은 부재하였다. 대기업과 중소기업 간에 노사관계, 고용, 하청 및 기업지배 구조 등의 차이가 발생하는 현실에서 기업규모별 임금격차의 진정한 원인이 무엇인지를 실증적으로 분석하고 그 영향력의 크기를 계량적으로 계측하고 평가하는 작업은 근래의 한국 노동시장의 핵심 과제 중에 한가지 일 것이다.

본 연구는 먼저 외환위기 이후의 기간 동안에 대기업과 중소기업의 임금격차의 변화추세를 살펴보고, 그러한 현상이 왜 나타나는지 원인에 대해서 분석하고자 한다. 현재까지의 연구는 기업규모간의 임금격차분석에서 기업규모를 외생변수화함으로써 기업규모가 임금격차에 미치는 원인을 정형화하는 경향이 있어 기업규모 속에 내재된 노사관계, 고용, 하청 및 지배구조 등 보다 현장적인 요인들에 대한 고려가 없었다. 이러한 분석에 수행하는데 있어서 한계가 존재하는 가장 큰 이유는 데이터의 부재이다. 통계 선진국처럼 장기간의 기업과 근로자의 연결 패널이 구축되었다면 이러한 주제에 관한 정밀한 분석이 가능할 것이지만, 근로자 패널과 사업체 패널이 분리 조사되는 우리의 현실에서 과학적인 방법으로 이질적인 데이터들을 과학적으로 연결하여 분석하는 계량기법이 동원될 필요가 있다. 이에 본 연구는 기업규모별 임금격차의 발생 원인을 실증적으로 규명하기 위한 시도로서 한국노동연구원의 KLIPS와 WPS를 결합하는 기존 연구들의 계량분석방법들(Troske, 1998 등)을 소개하고 이를 토대로 실증분석 한다.⁵⁾

본 연구의 구성은 다음과 같다. 제 II장에서는 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 효과를 분석하기 위해 관련된 이론적 배경과 선행연구를 살펴본다. 제 III장에서는 실증분석에 사용된 자료 및 표본특성에 대해서 설명하고, 제 IV장에서는 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 효과를 설명하기 위한 모형에 대해서 설명한다. 제 V장에서는 기업규모가 노사관계, 비정규직고용, 외국인 지분 및 하도급에 미치는 효과를 분석하고, 제 VI장에서는 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 효과에 관해 노동패널과 사업체패널을 결합한 자료를 이용한 실증분석 결과를 제시한다. 마지막으로 제 VII장에서는 주요 연구결과를 요약한다.

주요한 원인인데, 이는 중국과의 경쟁심화, 그리고 하청관계에 있는 중소기업체들의 하청 단가가 하락하였다는 점에서 기인한다. 특히 수요독점적 지위의 강화로 인해 대기업 노조의 임금인상으로 인한 고용비용 증가 부담이 하청 단가 하락을 통해 중소기업체로 전가되고 있는데, 이는 이미 중국과의 경쟁으로 인해 악화된 중소기업의 채산성을 더욱 악화시키는 효과를 초래하였다. (김대일, 2007)

5) Troske(1999)는 기업규모가 임금에 미치는 효과를 알아보기 위해 근로자 개인의 특성을 알 수 있는 데이터와 사업장 고유의 특성을 알 수 있는 자료를 결합하여, 새로운 데이터를 구축하고 실증분석함으로써 기업규모가 임금에 미치는 “순수”효과를 연구하였다.

II. 이론적 배경

기업 규모에 따라 임금격차가 발생하고 있다고 하더라도 그것이 기업 규모에 속하는 노동자의 속성차이에 의한 임금 격차거나, 예컨대 훈련기회의 차이 등 기업고유의 요인에 의해 임금격차가 관찰되고 있다고 한다면, 그것이 노동자의 선호차이를 반영한 최적 자원 배분 결과라고 한다면 규모 간 임금격차는 큰 문제가 아닐 수 있다. 따라서 기업규모 간 임금격차 분석으로부터 유의미한 함의를 도출하기 위해서는 기업규모 고유의 요인에서 발생하는 격차 가운데, 정말로 문제가 되는 “순수” 기업규모 간 임금격차의 범위를 명확히 할 필요가 있다.

기업규모별 임금격차를 설명하는 주요 가설로는 효율임금가설(efficiency wage theory), 인적자본가설(human capital theory), 이윤분배가설, 능력차가설, 보상적 임금격차(compensating wage differentials) 등을 들 수 있다. 먼저, 효율임금가설(efficiency wage theory)을 보면, 이 가설은 노동자의 감시(monitoring)비용이 큰 대기업일수록 높은 효율임금을 설정하는 경향이 강하기 때문에 임금격차가 발생한다고 설명한다. 예컨대, 대기업일수록 팀 생산의 비율이 높으며, 이것이 노동자의 후생 손실을 야기한다고 한다면 그 후생 손실분을 보상하는 부분에 의해 임금격차가 발생한다는 것이다. 인적자본가설(human capital theory)은 대기업일수록 직장내 훈련을 많이 실시하기 때문에 학력 등의 관점에서 동등한 인적자원을 지닌 노동자라 하더라도 대기업의 인적자본 수익률이 높아 임금격차가 발생한다고 설명하고 있다. 이윤분배가설은 대기업일수록 많은 이윤을 얻고 있기 때문에, 이윤이 노동자의 임금에 반영되기 때문이라는 점과, 설령 같은 이윤을 얻고 있다고 하더라도 노동조합의 협상력 등의 차이로 인해 대기업일수록 많은 노동자에게 배분하기 때문에 격차가 발생한다고 설명하고 있다. 능력차가설은 대기업일수록 능력이 높은 노동자가 모이는 경향이 있기 때문에 격차가 발생하고 있다고 설명하고 있다. 마지막으로 보상적 임금격차(compensating wage differentials)는 대기업의 작업공정은 중소기업에 비해 좀 더 상호의존적(interdependent production environment)이기 때문에 근로자들이 좀 더 엄한 규율에 종속되고, 기업규모별 임금격차는 이러한 작업공정의 엄격함의 차이에 따른 보상임금이라고 주장하는 이론이다. 즉, 대기업의 생산과정이 중소기업에 비해 연속적이며, 상호의존적이어서 한 부분의 실패는 전체의 실패를 낳기 쉬우므로 대기업에서는 감독과 규율이 엄격하다. 엄격한 감독과 규율이라는 비효율을 보상하는 높은 임금이 대기업 노동자들에게 지급되므로 기업규모 간 임금격차는 이러한 보상적 임금격차를 반영한다.

위의 이론적 배경과 관련된 국외의 선행연구를 살펴보면, Barron, Black and Loewenstein(1987)는 미국의 1982년 자료를 이용해서 기업규모(종업원수)가 직업훈련, 근로자 선별, 자본투자, 임금에 미치는 영향에 관해서 연구했다. 그들의 연구에 의하면, 종업원 수가 10%로 증가할 때 근로자를 선별하는데 드는 비용은 1.7% 상승한다고 하였고, 자본에 투자하는 비용은 1.2%로 상승한다고 하였다. 그리고 종업원 수가 10%로 증가할 때마다, 임금은 0.3% 상승한다고 하였다.

Brown and Medoff(1989)는 미국의 CPS(the Current Population Survey), QES(Quality of

Employment Survey)로부터 개인자료를 활용하였고, EEEEC(the Survey of Employer Expenditures for Employee Compensation), WDS(the Wage Distribution Survey), MWES(the Minimum Wage Employer Survey)로부터 사업장자료를 활용하여 기업규모가 임금에 미치는 영향을 분석하였다. 그들은 다음의 여섯 가지 이유로 인해 대기업이 높은 임금을 지급한다는 실증분석 결과를 제시하였다. 1) 높은 수준(high-quality)의 근로자를 채용함. 2) 좋은 작업환경을 제공함. 3) 노조의 요구조건에 앞서서 높은 임금을 제시함. 4) 높은 임금을 지불할 수 있는 능력이 중소기업에 비해 뛰어남. 5) 공백을 채울 수 있는 인력풀이 적음, 즉 기존의 근로자에게 높은 임금을 지급함으로써 이직을 방지함. 6) 근로자에 대한 감독비용이 적음. 위의 여섯 가지 이유로 인해 기업규모와 임금과는 정(+)의 관계를 가지고, 이러한 결과는 다양한 직종과 업종을 통해서 나타난다고 하였다.

Idson and Feaster(1990)은 미국의 CPS(the Current Population Survey)를 사용하여 기업규모와 임금과의 관계를 연구했다. 그들의 실증분석에 의하면 기업규모가 큰 기업이 기업규모가 작은 기업에 비해 1.23만큼 임금을 더 지급한다고 하였고, 선택 편의(selection bias)를 제거한 후의 분석 결과는 1.07만큼 더 지급한다고 하였다.

Brain(1993)은 영국의 'Social Change and Economic Life Initiative' 데이터를 사용해 기업규모와 임금과의 관계를 조사하였다. 그는 기업규모를 세 개(99인 이하 기업, 100인-499인 기업, 500인 이상 기업)로 나누어 분석하였는데, 500인 이상의 기업이 99인 이하의 기업보다 17% 이상 높은 임금을 제공한다는 연구결과를 제시하였다.

Kieron and Hugh(2004)는 대기업일수록 관리·감독자의 비율이 높기 때문에, 임금프리미엄이 발생한다는 실증분석 결과를 제시하고 있다. 그들은 생산직 근로자에 있어서는 임금프리미엄이 존재하지 않고, 관리·감독자에 한해서 임금프리미엄이 존재하고 그 크기는 생산직 근로자에 비해 2배나 크다는 실증분석 결과를 제시하고 있다.

Thierry LallEmand et al.(2005)은 유럽 다섯 국가(벨기에, 덴마크, 아일랜드, 이탈리아, 스페인)를 대상으로 기업규모가 임금에 미치는 영향에 대해 연구하였다. 그들의 연구결과에 의하면 덴마크 0.6%, 벨기에 3%, 이탈리아 3.3%, 아일랜드 3.9%, 스페인 4.5%의 임금상승 효과가 있음을 밝혔고, 제조업 부분과 블루칼라 계층에서 이러한 효과가 훨씬 더 높다는 실증분석 결과를 제시하였다.

다음으로 국내의 선행연구를 살펴보면, 원종학, 김종면, 김형준(2005)은 노동패널을 이용해 규모별 임금격차와 실업에 대해서 연구하였다. 분석결과는 다음과 같다. (1) 실업에 가장 강한 영향을 미치고 있는 것은 경제성장률이다. (2) 규모별 임금격차는 실업을 증대시키고 있다. (3) 남성이 여성보다 실업자가 될 가능성이 높다. (4) 학력에 따른 실업률의 차이는 거의 없는 것으로 나타났다. 그리고 규모별 임금격차가 확대되는 경우 청년층 내지는 취업을 앞두고 있는 사람이 보다 좋은 일자리를 찾기 위해 중소기업에 취업하는 것을 외면하고 실업을 선택할 가능성이 높음을 실증분석 결과로 제시하고 있다.

황수경, 정진호, 김승택, 남재량(2005)은 임금과 관련된 각종 이슈들은 생산성과 분리되어 논의될 수 없다고 하였고, 1990년대 중반을 전후하여 악화된 임금소득분배는 최근까지도 개선되고 있지 않으며, 이는 임금소득불평등도가 고연령 및 고학력 근로자의 증가추세와도 밀접한 관계가 있

음을 보이고 있다고 했다. 그리고 상용근로자의 기업규모 간 임금격차의 약 1/2은 인적속성의 차이 그리고 약 1/10은 교섭력의 차이에 기인하고 있으며, 고용형태 간 임금격차는 기업규모가 클수록 상대적으로 높게 나타나고 있다고 했다.

김대일(2006)은 임금소득분포의 변화에 있어서 중요한 변화는 사업체 규모별 임금격차의 확대에 있다고 했다. 1996년 100인 미만 소기업 근로자의 임금은 500인 이상 대기업 근로자 임금의 78% 수준이었으나, 2003년에는 73%로 하락하였다고 했다. 그리고 이러한 변화는 대체로 노동조합이 조직되지 않은 부분에서 더 크게 발생하고 있는데, 비노조 부문은 경우 소기업 근로자의 임금은 1996년 대기업 임금의 69%에서 2003년 61%로 하락하였다고 했다.

이상의 논의를 정리해보면, 외국의 경우 많은 국가에서 다양한 방법으로 다양한 설명변수를 통해 기업규모가 임금에 미치는 영향에 대해서 분석하고 있다. 그러나 국내의 경우 기업규모와 임금과의 관계를 설명할 수 있는 데이터가 부족하고, 기업규모가 임금에 미치는 현상만을 설명할 뿐 그 원인에 대해서 자세히 연구한 분석결과는 부재하였다. 통계 선진국처럼 장기간의 기업과 근로자의 연결 패널이 구축되었다면 이러한 주제에 관한 정밀한 분석이 가능할 것이지만 근로자 패널과 사업체 패널이 분리 조사되는 우리의 현실에서 과학적인 방법으로 이질적인 데이터들을 과학적으로 연결하여 분석하는 계량기법이 동원될 필요가 있다. Troske(1999)⁶⁾는 데이터의 부족 문제를 해결하는 방법으로 근로자 개인적인 특성을 알 수 있는 데이터와 사업장 고유의 특성을 알 수 있는 데이터를 연결해서 새로운 데이터를 구축함으로써 이러한 문제점을 해결할 수 있다고 하였다.

III. 사용자료

1. 사용자료

실증분석에는 한국노동연구원의 한국노동패널조사(Korean Labor and Income Panel Study: KLIPS) 1차년도(1998년)부터 9차년도(2006년)까지의 자료와 사업체패널조사(이하 WPS) 2차년도(2004년)부터 4차년도(2006년)까지의 자료가 사용되었다. KLIPS에는 가구소득, 소비, 저축, 부채, 개인의 성별, 연령, 학력 등 기본적 인구통계학적인 특성과 개인의 경제활동, 근로조건, 소득 등 다양한 노동시장 정보가 포함되어 있다. 그리고 WPS에는 기업 일반사항, 경쟁전략, 인사관리 전반, 고용구조, 노사관계 등에 대한 전반적인 사항을 포함하고 있으며, 전반적인 고용구조 및 노동수요를 체계적으로 파악하고 기업의 인적자원관리체계 및 노사관계 현황 등에 관한 정보가 포함되어 있다.

6) 기업규모와 임금프리미엄간의 관계는 오랫동안 경제학자들의 관심이었고, 많은 연구들이 있다. 그러나 그러한 연구들은 제한된 성공만을 이루었는데, 그 이유는 이론적으로는 근로자와 사업체의 특성을 모두 나타낼 수 있는 데이터를 이용해서 실증분석을 해야함에도 불구하고 현실적으로 그러한 데이터가 없기 때문이다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서 데이터의 결합은 불가피하다(Troske, 1998).

KLIPS는 국내유일의 노동관련 가구패널조사로 횡단면 자료와 시계열 자료의 장점을 모두 갖고 있는 자료이다. KLIPS는 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원(5,000가구에 거주하는 모든 가구원, 약 13,000여명)을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시하고 있으며, 1998년 1차 조사를 시작으로 9차 조사(2006년)까지 완료되었다. 패널조사는 매년 동일한 가구와 가구원에 대한 동일한 조사를 반복해서 실시하기 때문에 원표본 가구 유지율이 매우 중요하다. KLIPS의 각 조사년도별 조사결과 및 표본 유지율을 살펴보면 다음과 같다. KLIPS의 원표본 가구 유지율은 2차년도(1999년) 88%, 3차년도(2000년) 81%, 4차년도(2001년) 77%, 5차년도(2002년) 76%, 6차년도(2003년) 77%, 7차년도(2004년) 77%, 8차년도(2005년) 77%인 것으로 나타났다. 차수별 원표본 가구탈락율은 1-2차 12%, 2-3차 7%, 3-4차 4%, 4-5차 1%로 안정화되다가 6차년도 조사에서는 조사 성공률이 오히려 1% 포인트 증가했음을 알 수 있다.

WPS는 2002-2004년간의 선행조사를 마치고, 2006년부터 새롭게 조사표본을 구성하여 동일한 표본을 대상으로 격년마다 조사가 이루어지는 패널조사이다. WPS는 전국 30인 이상 사업체를 모집단으로 전국의 대표성 있는 1,500개 표본 사업체를 층화추출 하여 사업체조사를 실시한다. 또한 WPS 2005는 기획예산처에서 지정한 한국의 대표적인 공공부문 사업장 200여개를 특별부가조사하여, 총 300여개의 공공부문 사업체를 포함하고 있다.

2. 데이터 결합

KLIPS의 경우 개인의 기본적인 특성을 알 수 있다는 장점이 있는 반면, 그 개인이 속해 있는 사업장의 특성을 알기 힘든 단점이 있다. 그리고 WPS의 경우 KLIPS에 비해 개인이 속해 있는 사업장의 특성을 보다 잘 알 수 있는 장점이 있는 반면, 그 개인의 기본적인 특성을 잘 나타내주지는 못한다. 따라서 기업규모가 임금에 미치는 영향을 연구하기 위해서는 KLIPS의 장점과 WPS의 장점을 모두 사용해야 할 필요가 있다. KLIPS 하나만을 사용해서는 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 영향을 분석하는데 원인을 포착하기 힘든 면이 있기 때문에, WPS에서 원인을 설명할 수 있는 변수를 이용해야 한다. 이와 같은 이유로 두 데이터의 장점을 모두 살린 결합데이터의 구축은 불가피한 측면이다.

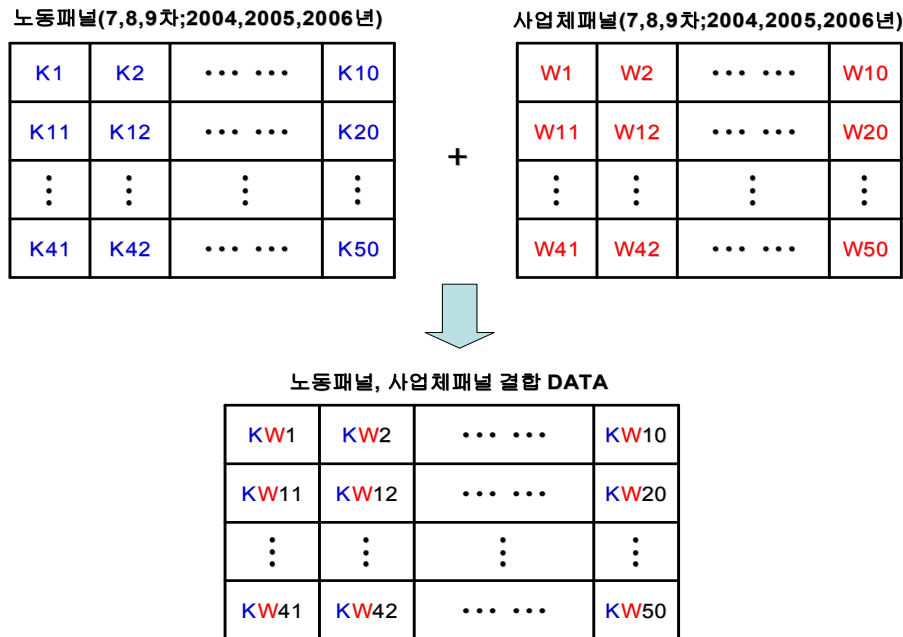
Troske(1999)는 기존의 데이터를 사용해서, 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 효과를 알아보기에는 한계가 있다고 지적하면서 새로운 데이터 구축의 필요성을 언급했다. 그는 사용자(사업체)의 개인적 특성을 알 수 있는 데이터(the Longitudinal Research Database, LRD)와 근로자의 개인적 특성을 알 수 있는 데이터(the Worker-Establishment Characteristics Database, WECD)를 결합한 새로운 데이터를 구축해서 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 효과를 정확하게 계측했다. Troske의 방법론에 따라 이후 다음과 같은 연구가 있다. Kimberly, Judith, David, Troske(2003)는 근로자의 1990년 미국의 자료 중 근로자 개인적 특성을 알 수 있는 데이터(the Sample Edited Detail File, SEDF)와 사업장의 고유한 특성을 알 수 있는 데이터(the Standard Statistical Establishment List, SSEL)를 결합한 새로운 데이터를 구축하여 기업규모가 임금에 미치는 효과를 남녀로 구분하

여 정확하게 연구하였다. Belfield and Wei(2004)는 근로자의 개인적인 특성과 사업장의 고유한 특성이 연결된 데이터(the Workplace Employee Relations Survey, WERS98)를 사용해서 영국에서 발생하는 기업규모가 임금에 미치는 효과를 연구하였다. 위의 기존연구에서 알 수 있듯이, 기존의 데이터로 기업규모가 임금에 미치는 효과를 분석하기에는 한계가 있을 수 밖에 없고, 기업규모의 “순수”효과를 살펴보기 위해서는 근로자 개인적인 특성과 사업장의 고유한 특성을 알 수 있는 데이터를 이용해야 한다. 이에 본 연구에서는 Troske(1999)의 방법론⁷⁾에 따라, 국내에서 사용할 수 있는 KLIPS(근로자 개인의 특성을 알 수 있음)와 WPS(사업체의 특성을 알 수 있음)를 결합해서 새로운 데이터를 구축함으로써 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 “순수”효과를 알아보려고 한다.

두 데이터를 결합하는 방법은 다음과 같이 두 단계로 나누어 볼 수 있다. 데이터를 결합하는 첫 번째 단계로 KLIPS의 7, 8, 9차년도 자료와 WPS의 2, 3, 4차년도 자료는 조사시기가 동일하다는 점을 포착하였다. 동일한 시기에 동일한 기업규모와 동일한 산업분류를 가지는 기업은 동일한 노사관계적 특성, 동일한 비정규직적 특성, 동일한 지배구조적 특성, 동일한 하도급적 특성을 가진다는 가정을 하였다. 데이터를 결합하는 두 번째 단계로 KLIPS와 WPS를 총 50개의 CELL로 구성하였다. 즉, 기업규모를 5개로 나누고, 산업분류를 10개로 나누었다(기업규모(5개)×산업분류(10개)=총 50개의 CELL). [그림 1]과 같이 각각의 데이터를 총 50개의 CELL로 구성한 후, KLIPS와 WPS를 비교해서 각각의 CELL번호와 일치하게 WPS를 KLIPS에 결합하는 방법으로 두 데이터를 결합하였다. 기업규모에 관한 국내연구가 외국에 비해 미비할 뿐만 아니라 있어도 현상에 관한 설명만을 할 수 밖에 없는 이유는 실증분석을 할 수 있는 데이터의 부재에 있는 듯하다. 그러나 이렇게 두 데이터의 장점을 살린 데이터를 구축한다면, 현실 상황을 보다 잘 설명할 수 있는 연구가 진행될 것이다.

7) Troske(1999)는 데이터를 두 단계를 통해서 결합했고, 결합한 데이터를 세 단계를 통해 정확도 검증작업을 했다. 결합의 첫 번째 단계는 두 데이터에서 동일한 사업장 위치(location)와 동일한 산업(industry)에 종사하는 근로자와 사업장을 추출해서 셀(industry-location cell)을 구성한다. 그리고 두 번째 단계로서 두 데이터 각각을 비교해서 동일한 셀(industry-location cell)번호를 가지게 되면 하나의 데이터로 결합한다. 그리고 검증 작업의 첫 단계로 사업장과 근로자를 연결한 데이터의 정확도를 검증했다. 두 번째 단계로 결합한 데이터의 표본이 산업전체를 반영할 수 있는지를 검증했다. 마지막 세 번째 단계로 기존의 연구와 같은 실증분석을 통해 결합한 데이터가 동일한 결과를 나타내는지 검증함으로써 결합데이터의 정확도를 검증하였다.

[그림 1] 노동패널과 사업체패널 결합방법



실증분석은 전 산업에 종사하는 만 15세 이상의 임금근로자를 대상으로 하였고, 각 변수별로 결측값을 제거한 후 실증분석을 하였다.

3. 자료의 구성과 기초통계

<표 1>에는 실증분석에 사용된 변수들의 정의 및 설명이 제시되어 있다. 종속변수로 월급여액에 로그를 취한 값을 사용하였고, 설명변수로는 KLIPS에서 개인특성변수(성별, 나이, 근속기간, 결혼유무, 교육기간, 노조가입여부, 정규직여부, 지역 등), 기업규모변수(FSIZE1, FSIZE2, FSIZE3, FSIZE4, FSIZE5), 산업분류(INDUS1~INDUS10, 통계청의 산업분류기준), 직업분류(OCCUPI~8, 통계청의 직업분류기준)를 사용하였다. 그리고 WPS에서 노사관계변수(노조비율, 독립적노사관계정도), 정규직관련변수(정규직비율), 지배구조관련변수(외국인지분율), 하도급관련변수(하도급거래비율)를 사용하였다.

첫 번째, KLIPS에서 사용한 설명변수를 살펴보면 다음과 같다. 성별변수의 경우 남자면 1, 여자면 0을 취한 더미변수이고, 나이변수는 만 15세 이상의 개인만을 사용하였다. 그리고 근속기간변수는 한 개인이 동일한 직장에서 근속한 기간인데, 조사시점에서 취업연도를 뺀 값을 구해서 변수를 구성하였다. 결혼유무변수는 기혼이면 1, 미혼이면 0을 취한 더미변수이고, 교육기간변수는 학교교육을 받은 기간을 나타낸다(예를 들면, 초졸은 6년, 중졸은 9년, 고졸은 12년 등). 노조가입여부변수는 조사대상인 개인이 노조에 가입하고 있으면 1, 노조에 가입하고 있지 않으면 0을 취한 더미변수이고, 정규직여부변수는 그 개인이 정규직이면 1, 비정규직이면 0을 취한 더미변수이다. 그리고

지역변수는 개인의 직장소재지를 나타내는데, 직장소재지가 서울이면 1, 그 외 지방이면 0을 취한 더미변수이다. 기업규모변수의 경우, 총 5개로 분류하였다. 1~29명인 기업은 FSIZE1, 30~99명인 기업은 FSIZE2, 100~299명인 기업은 FSIZE3, 300~999명인 기업은 FSIZE4, 1000인 이상 기업은 FSIZE5로 하였고, 각각의 규모에 해당하면 1, 그렇지 않으면 0을 취한 더미변수이다. 산업분류변수는 통계청의 기준에 의해서 10개로 분류하였고, 직업분류변수 마찬가지로 통계청의 기준에 의해서 8개로 분류하였다.

두 번째, WPS에서 사용한 설명변수를 살펴보면 다음과 같다. 노사관계변수 중 노조비율은 하나의 CELL에 속한 사업체군의 평균노조가입비율을 나타낸다. 그리고 대립적노사관계정도변수는 하나의 CELL에 속한 사업체군의 평균 노사관계대립성 정도를 나타내는데, 이것은 1점에서 5점(1점: 매우 대립적, 2점: 대립적, 3점: 중간, 4점: 협력적, 5점: 매우 협력적)까지 분포되어 있다. 비정규직 관련변수에서 비정규직비율은 하나의 CELL에 속한 사업체군의 비정규직 비율을 나타낸다. 지배구조관련변수에서 외국인지분율은 하나의 CELL에 속한 사업체군의 평균 외국인지분율을 나타낸다. 마지막으로 하도급관련변수에서 하도급비율은 하나의 CELL에 속한 사업체군의 평균 하도급거래비율⁸⁾을 나타낸다.

이렇게 데이터를 구축함으로써, 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 효과를 분석할 때 KLIPS에서 사용한 설명변수를 통해 개인효과(individual effect)를, WPS에서 사용한 설명변수를 통해 사업장효과(cell effect)를 볼 수 있다는 장점이 있다. 예를 들면, KLIPS 변수를 이용해서 한 개인의 노조가입여부에 따라서 임금에 어떠한 영향을 미치는지 살펴볼 수도 있지만(individual effect), WPS 변수를 이용해서 그 사업체가 속한 사업체군(산업-규모 cell)의 노조비율을 통해서도 임금에 미치는 영향을 살펴볼 수 있다. 또한 한 개인의 비정규직 여부에 의해 임금에 미치는 영향을 살펴볼 수 있지만(individual effect), 그가 속한 사업체군의 비정규직비율을 통해서도 임금에 미치는 영향을 살펴볼 수 있을 것이다(cell effect). 이렇게 분리해서 설명변수를 사용함으로써 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 “순수” 효과를 알아 볼 수 있다.

8) 하도급거래비율은 대기업의 경우 전체 생산공정 중 중소기업에 위탁하는 공정비율을 나타내고, 중소기업의 경우 전체 생산공정 중 대기업으로부터 수탁하는 공정비율을 나타낸다고 할 수 있다. 대기업의 위탁비율과 중소기업의 수탁비율의 합을 하도급거래비율이라고 생각하면 될 것이다.

<표 1> 변수의 정의 및 설명

변수		설명	
노동 패널 변수	개인특성변수	ln W	월급여액에 로그를 취한 값(종속변수)
		성별	남자=1, 여자=0
		나이	만나이(15세이상)
		나이제공	나이를 제공한 값
		근속기간	동일직장에서의 근속기간(년)
		근속기간제공	근속기간을 제공한 값
		결혼유무	기혼=1, 미혼=0
		교육기간	학교교육을 받은 기간(년)
		교육기간제공	교육기간을 제공한 값
		노조가입여부	노조가입=1, 노조미가입=0
		정규직여부	정규직=1, 비정규직=0
	지역	서울=1, 지방=0	
	기업규모변수	FSIZE1	종업원 수가 1-29명인 기업
		FSIZE2	종업원 수가 30-99명인 기업
		FSIZE3	종업원 수가 100-299명인 기업
FSIZE4		종업원 수가 300-999명인 기업	
FSIZE5		종업원 수가 1,000명 이상인 기업	
산업분류변수	INDUS1~10	산업분류에 따름(출처:통계청)	
직업분류변수	OCCUPI-8	직업분류에 따름(출처:통계청)	
사업체패널 변수	노사관계 관련변수	노조비율	소속사업체군의 평균노조가입비율
		대립적노사관계정도	소속사업체군의 평균 노사관계대립성 정도
	비정규직 관련변수	비정규직비율	소속 사업체군의 평균 정규직비율 (1-정규직비율)=비정규직 비율
	지배구조 관련변수	외국인지분율	소속 사업체군의 평균 외국인지분율
	하도급 관련변수	하도급거래비율	소속 사업체군의 평균 하도급거래비율

<표 2>에는 실증분석에 사용된 주요변수의 평균값과 표준오차가 제시되어 있다. 결측값을 제외하고 분석에 사용된 표본수는, KLIPS의 7차년도와 WPS의 2차년도의 결합데이터(이하 2004년도)의 경우 1,448개, KLIPS의 8차년도와 WPS의 3차년도 결합데이터(이하 2005년도)의 경우 1,531개, KLIPS의 9차년도와 WPS의 4차년도 결합데이터(이하 2006년도)의 경우 1,275개로 분석에 있어서 표본수의 문제는 없을 것이다.

2004년도의 기초통계를 살펴보면, 성별 구성은 남성이 61%, 여성이 39%로 남성이 22% 많은 것으로 나타나고 있다. 분석에 사용된 평균나이는 38.09세이고, 동일한 직장내에서의 평균근속기간은 5.68년이다. 그리고 평균교육기간은 12.96년이고, 결혼여부는 기혼이 29%, 미혼이 71%로 미혼이 42%나 많은 것으로 조사되었다. 표본의 노조가입여부는 31%가 노조에 가입하고 있고, 69%가 노조에 가입하지 않고 있어서, 노조에 가입한 사람보다 가입하지 않은 사람이 많은 것으로 나타났다.

표본의 정규직 여부는 78%가 정규직이고, 나머지 22%가 비정규직이다. 표본의 직장소재지는 20%가 서울에 위치하고 있으며, 80%가 서울이외의 지역에 직장이 위치하고 있는 것으로 나타났다. 기업규모별 분포를 살펴보면 FSIZE1이 19%, FSIZE2가 17%, FSIZE3가 12%, FSIZE4가 12%, FSIZE5가 38%로 FSIZE5를 제외하면 비교적 고르게 분포되어 있음을 알 수 있다. 해당사업체군의 평균 노조비율은 31.14%이고 해당사업체군의 평균 대립적노사관계정도는 3.33점으로 노사관계가 대립적과 협력적의 중간적인 위치에 있다고 볼 수 있다. 그리고 해당사업체군의 평균 비정규직비율은 21.76%이고, 해당사업체군의 평균 외국인지분율은 6.99%이다.

2005년도의 기초통계를 살펴보면, 성별 구성은 남성이 65%, 여성이 35%로 남성이 30% 많은 것으로 나타나고 있다. 분석에 사용된 평균나이는 38.20세이고, 동일한 직장내에서의 평균근속기간은 5.83년이다. 그리고 평균교육기간은 13.19년이고, 결혼여부는 기혼이 29%, 미혼이 71%로 미혼이 42%나 많은 것으로 조사되었다. 표본의 노조가입여부는 35%가 노조에 가입하고 있고, 69%가 노조에 가입하지 않고 있어서, 노조에 가입한 사람보다 가입하지 않은 사람이 많은 것으로 나타났다. 표본의 정규직 여부는 74%가 정규직이고, 나머지 26%가 비정규직이다. 표본의 직장소재지는 23%가 서울에 위치하고 있으며, 77%가 서울이외의 지역에 직장이 위치하고 있는 것으로 나타났다. 기업규모별 분포를 살펴보면 FSIZE1이 17%, FSIZE2가 16%, FSIZE3가 13%, FSIZE4가 10%, FSIZE5가 41%로 분포되어 있음을 알 수 있다. 해당사업체군의 평균 노조비율은 35.02%이고 해당사업체군의 평균 대립적노사관계정도는 3.23점으로 2004년도 표본과 마찬가지로 노사관계가 대립적과 협력적의 중간적인 위치에 있다고 볼 수 있다. 그리고 해당사업체군의 평균 비정규직비율은 25.24%이고, 해당사업체군의 평균 외국인지분율은 6.88%이다. 마지막으로 해당사업체군의 평균 하도급거래비율은 32.11%이다.

2006년도의 기초통계를 살펴보면, 성별 구성은 남성이 62%, 여성이 38%로 남성이 24% 많은 것으로 나타나고 있다. 분석에 사용된 평균나이는 38.50세이고, 동일한 직장내에서의 평균근속기간은 5.91년이다. 그리고 평균교육기간은 13.05년이고, 결혼여부는 기혼이 31%, 미혼이 69%로 미혼이 38%나 많은 것으로 조사되었다. 표본의 노조가입여부는 33%로 노조에 가입하고 있고, 67%가 노조에 가입하지 않고 있어서, 노조에 가입한 사람보다 가입하지 않은 사람이 많은 것으로 나타났다. 표본의 정규직 여부는 69%가 정규직이고, 나머지 31%가 비정규직으로 앞의 두 개년도에 비해 정규직의 비율이 다소 줄어든 것을 알 수 있다. 표본의 직장소재지는 18% 서울에 위치하고 있으며, 82%가 서울이외의 지역에 직장이 위치하고 있는 것으로 나타났다. 기업규모별 분포를 살펴보면 FSIZE1이 16%, FSIZE2가 16%, FSIZE3가 13%, FSIZE4가 15%, FSIZE5가 38%로 FSIZE5를 제외하면 비교적 고르게 분포되어 있음을 알 수 있다. 해당사업체군의 평균 노조가입비율은 33.49%이고, 해당사업체군의 평균 대립적노사관계정도는 3.29점으로 노사관계가 대립적과 협력적의 중간적인 위치에 있다고 볼 수 있다. 그리고 해당사업체군의 평균 비정규직비율은 26.57%이고, 해당사업체군의 평균 외국인지분율은 7.39%로 앞의 두 개 년도에 비해 소폭 상승했음을 알 수 있다. 마지막으로 해당사업체군의 평균 하도급거래비율은 32.65%이다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 본 연구에서 사용된 표본의 각 변수별 평균값은 시간별로 크게

차이가 나지 않고 비슷한 추이를 보이는 것으로 나타났다.

<표 2> 주요 변수의 기초통계

	변수	2004년도	2005년도	2006년도
노동패널변수	ln <i>W</i>	4.96 (0.61)	5.03 (0.62)	5.03 (0.62)
	성별	0.61 (0.48)	0.65 (0.47)	0.62 (0.48)
	나이	38.09 (11.44)	38.20 (11.24)	38.50 (11.33)
	근속기간	5.68 (6.42)	5.83 (6.60)	5.91 (6.96)
	결혼유무	0.29 (0.45)	0.29 (0.45)	0.31 (0.46)
	교육기간	12.96 (3.23)	13.19 (3.16)	13.05 (3.12)
	노조가입여부	0.31 (0.46)	0.35 (0.47)	0.33 (0.47)
	정규직여부	0.78 (0.41)	0.74 (0.43)	0.69 (0.45)
	지역	0.20 (0.40)	0.23 (0.42)	0.18 (0.38)
	FSIZE1	0.19 (0.39)	0.17 (0.38)	0.16 (0.36)
	FSIZE2	0.17 (0.38)	0.16 (0.37)	0.16 (0.36)
	FSIZE3	0.12 (0.33)	0.13 (0.33)	0.13 (0.34)
	FSIZE4	0.12 (0.32)	0.10 (0.30)	0.15 (0.36)
	FSIZE5	0.38 (0.48)	0.41 (0.49)	0.38 (0.48)
	사업체패널변수	노조비율	31.14 (26.32)	35.02 (25.33)
대립적노사관계정도		3.33 (1.22)	3.23 (1.32)	3.29 (1.29)
비정규직비율		21.76 (16.32)	25.24 (16.74)	26.57 (18.81)
외국인지분율		6.99 (9.61)	6.88 (9.74)	7.39 (10.17)
하도급거래비율			32.11 (27.96)	32.65 (27.33)
	N	1,448	1,531	1,275

주: 1) ()은 표준오차.

2) 1, 2, 3, 4, 5, 6차년도의 기초통계는 부록에 제시함.

3) 하도급거래비율의 경우 WPS 3차년(2005년도) 조사부터 조사되었음.

IV. 분석모형

기업규모가 임금프리미엄에 미치는 효과를 분석하기 위해 임금함수의 추정이 필요하다. 본 연구에서는 아래와 같은 전형적인 임금함수를 사용해서 분석하고자 한다. 임금함수의 추정에는 <모형 1>과 <모형 2>로 나누어서 통상적인 회귀분석(OLS)이 사용되었다.

<모형 1>

$$\begin{aligned} \ln W_{it} = & \alpha + \beta_1 SEX_{it} + \beta_2 AGE_{it} + \beta_3 AGE_{it}^2 + \beta_4 TENURE_{it} \\ & + \beta_5 TENURE_{it}^2 + \beta_6 EDU_{it} + \beta_7 MARRIED_{it} \\ & + \beta_8 UNION_{it} + \beta_9 WORKER_{it} + \beta_{10} REGION_{it} + \beta_{11} INDUS_{it} + \beta_{12} OCCUP_{it} \\ & + \beta_{13} FSIZE1_{it} + \beta_{14} FSIZE2_{it} + \beta_{15} FSIZE3_{it} + \beta_{16} FSIZE4_{it} + u_{it} \end{aligned}$$

<모형 1>의 경우는 노동패널만을 사용해서 1차부터 9차까지 분석한 모형이다. W_{it} 는 t 시점에서 근로자 i 의 월평균임금, SEX_{it} 는 성별을 나타내는 더미변수(남자=1, 여자=0), AGE_{it} 는 만나이(만 15세이상), $TENURE_{it}$ 는 동일 직장에서의 근속기간, EDU_{it} 는 교육기간, $MARRIED_{it}$ 는 혼인상태를 나타내는 더미변수(기혼=1, 미혼=0), $UNION_{it}$ 는 노조가입여부를 나타내는 더미변수(노조가입=1, 노조미가입=0), $WORKER_{it}$ 는 정규직여부(정규직=1, 비정규직=0), $REGION_{it}$ 는 직장소재지를 나타내는 더미변수(서울=1, 기타=0), $INDUS_{it}$ 는 산업분류를 나타내는 더미변수(통계청의 기준에 의해 10개로 구분함.), $OCCUP_{it}$ 는 직업분류를 나타내는 더미변수(통계청의 기준에 의해 8개로 구분함.)이다. 그리고 $FSIZE1_{it}$ 는 종업원수가 1~29명인 기업을 나타내는 더미변수, $FSIZE2_{it}$ 는 종업원수가 30~99명인 기업을 나타내는 더미변수, $FSIZE3_{it}$ 는 종업원수가 100~299명인 기업을 나타내는 더미변수, $FSIZE4_{it}$ 는 종업원수가 300~999명인 기업을 나타내는 더미변수이다. 마지막으로 u_{it} 는 오차항을 나타낸다.

<모형2>

$$\begin{aligned} \ln W_{it} = & \alpha + \beta_1 SEX_{it} + \beta_2 AGE_{it} + \beta_3 AGE_{it}^2 + \beta_4 TENURE_{it} \\ & + \beta_5 TENURE_{it}^2 + \beta_6 EDU_{it} + \beta_7 MARRIED_{it} \\ & + \beta_8 UNION_{it} + \beta_9 WORKER_{it} + \beta_{10} REGION_{it} + \beta_{11} INDUS_{it} + \beta_{12} OCCUP_{it} \\ & + \beta_{13} FSIZE1_{it} + \beta_{14} FSIZE2_{it} + \beta_{15} FSIZE3_{it} + \beta_{16} FSIZE4_{it} \\ & + \beta_{17} CELLVAR_{it} + u_{it} \end{aligned}$$

<모형2>의 경우는 노동패널과 사업체패널을 결합해서 만든 데이터를 이용하여 2004년, 2005년,

2006년까지 분석한 모형이다. 2004년부터 2006년까지 만을 분석한 이유는 노동패널과 사업체패널과의 조사시점이 동일하기 때문이다. 노동패널변수는 <모형 1>과 같다. $CELLVAR_{it}$ 는 사업체패널 변수를 나타내는데, 여기는 해당기업의 소속 사업체군(industrial cell)의 노사관계관련변수(평균노조 가입비율, 대립적노사관계정도), 정규직관련변수(평균 정규직비율), 지배구조관련변수(평균 외국인 지분율), 하도급관련변수(평균 하도급거래비율)를 나타낸다. 이렇게 사업체패널변수를 사용하고, <모형1>(CELLVAR_{it}를 고려하지 않은 모형)과 <모형 2>(CELLVAR_{it}을 고려한 모형)를 비교하는 작업을 통해 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 “순수” 효과를 살펴볼 수 있을 것이다.

V. 기업규모와 노사관계, 고용, 하도급 및 지배구조 간의 상관분석

이하에서는 첫째, 기업규모별로 임금격차가 시간이 지남에 따라 어떠한 양상을 나타내는지 살펴보고, 둘째, 기업규모가 사업체패널변수에 미치는 효과를 살펴보기로 한다.

1. 기업규모별 임금격차의 변화

시간이 지나면서 과연 한국의 노동시장에서 기업규모별 임금격차가 어떠한 양상을 나타내는지 살펴보기로 하자. 먼저 [그림 2]는 노동부의 「임금구조기본통계조사」를 이용해서 시간별로 임금격차가 어떠한 양상을 나타내고 있는지, 그래프로 표현한 것이다. 기업규모별 임금격차는 각 규모별로 추세선 간격의 변화를 통해 알아볼 수 있다. 아래의 그림을 통해 알 수 있듯이, 1997년 외환위기 이후 2006년까지 기업규모별 임금격차는 확대되고 있는 추세이다. 추세선의 간격을 보면 조금씩 커지고 있는 것을 통해 확인할 수 있다⁹⁾.

정확한 수치¹⁰⁾를 통해 살펴보면, 1993년 500인 이상 대기업을 기준으로 할 때 10~29인 기업은 86.2%, 30~99인은 87.0%, 100~299인은 93.0%, 300~499인은 95.7%로 500인 이상의 대기업과 100인 이상 규모와는 10%이내, 가장 소규모인 10~29인 규모와는 13.8%의 임금격차만이 존재하였다. 그러나 기업규모 간 임금격차는 해를 거듭할수록 확대되어 2002년을 보면 10~29인의 소규모 기업과 500인 이상의 대기업과의 임금격차는 23.2%로 10년간 약 10%포인트 확대되었으며, 100~300인 규모와의 임금격차도 같은 기간 7%에서 14.3%로 2배 이상 확대되었다.

이번에는 시간이 지남에 따라 각 연도별로 어떠한 양상이 나타나는지는 한국노동연구원의

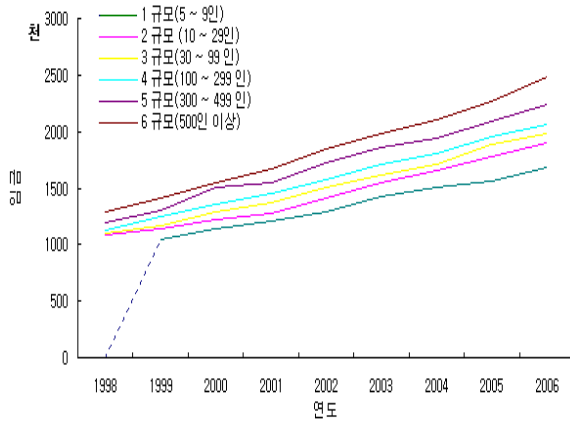
9) 기업규모 간 임금격차가 확대되고 있다는 사실에 대해서는 많은 연구가 지적하고 있는 바이나, 왜 기업규모 간 임금격차가 확대되고 있는가에 대해서는 아직 그 원인이 규명되고 있는 것은 아니다. 1987년 이후 대기업을 중심으로 노동조합이 조직되어 상대적으로 규모가 큰 사업체의 임금이 더 빠르게 상승하였다는 견해를 제시하고 있으며, 이외에도 사업체 규모에 따른 생산성의 차이, 효율임금가설, 관찰되지 않은 능력의 차이 등이 가설로 제시되고 있다.

10) 정확한 수치에 대한 정보는 부록의 <표 7>에 제시되어 있음.

KLIPS를 이용한 연도별 회귀분석을 통해 알아보자. KLIPS를 연도별로 나누어 회귀분석을 했을 때, 기업규모변수의 계수값이 조사시점별로 어떠한 형태로 변화하는지 살펴보면 될 것이다. 연도별 회귀분석에는 FSIZE5를 기준으로 회귀분석을 하였다. 아래의 [그림 3]은 각 연도별로 회귀분석을 한 후, 기업규모변수의 계수값을 이용해서 그래프로 나타낸 것이다. [그림 3]을 통해 알 수 있듯이, 외환위기 직후(1차년도, 1998년)는 기업규모 간 임금격차가 약간 떨어지는 추세를 보이다가 2차년도(1999년)부터 4차년도(2001년)까지 다시 상승하는 추세를 보이고 있다. 그리고 다시 5차년도(2002년)에 기업규모 간 임금격차가 잠시 하락하는 추세를 보이다가, 6차년도(2003년)부터 9차년도(2006년)까지 계속 임금격차가 상승하는 추세를 보이고 있다.

KLIPS를 이용해서 분석한 기업규모별 임금격차의 추세는 앞서 살펴본 노동부의 「임금구조기본통계조사」를 바탕으로 한 기업규모별 임금변화와 비교해서 근래에 규모별 임금격차가 확대되는 데는 공통적이지만, 초반의 변화는 다소 다른 양상을 띠고 있다. 노동부의 자료(임금구조기본통계)와 노동연구원의 자료(KLIPS)를 분석한 결과가 상이하게 나타나는 이유로서 두 가지 가능성을 생각해 볼 수 있다. 첫째는 조사대상의 차이이다. KLIPS는 조사대상이 가구를 바탕으로 한 개인인 반면에, 임금구조기본통계조사는 조사대상이 5인 이상의 사업체이기 때문에 일부 근로자들이 조사대상에서 누락될 가능성이 있다. 둘째, 임금구조기본통계조사는 개인 특성변수가 정확히 조사되지 않았을 가능성이 있다. KLIPS의 응답자는 가구를 바탕으로 한 근로자 본인인 것에 비해 임금구조기본통계조사의 응답자는 사업체의 인사/노무관리 담당자이다. 이 사람들은 근로자의 임금은 임금대장을 보고 비교적 정확하게 응답하지만, 근로자 개인의 특성에 대해서는 자세하고 정확하게 응답하지 않았을 가능성이 있다. 그러나 노동부의 자료와 한국노동연구원의 자료를 이용해서 분석한 결과, 조금 다른 양상을 보이긴 하지만 외환위기 이후 시간이 지날수록 기업규모 간 임금격차가 확대되는 현상을 확인할 수 있었다.

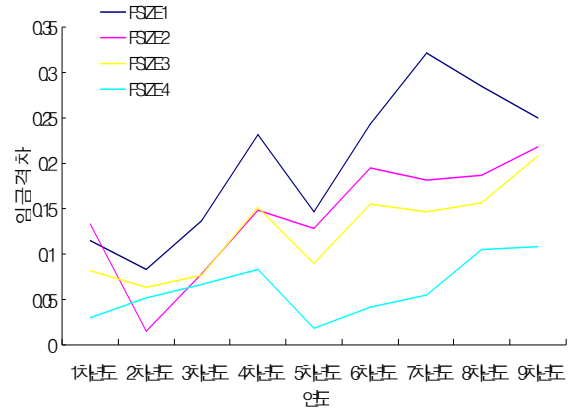
[그림 2] 기업규모별 임금변화



주: 임금구조기본통계조사의 경우 1999년부터 조사대상을 5인 이상 사업체로 하였고, 그 이전에는 조사대상을 10인 이상 사업체로 하였음. 따라서, 1규모의 경우 1999년부터 자료가 존재함.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각년도.

[그림 3] 기업규모별 임금격차의 변화



주: 1) 각 연도별 회귀분석을 통해, 기업규모의 계수값을 통해 그래프를 작성하였음.
2) 각 연도별 회귀분석 결과는 부록에 제시되어 있음.
3) 계수값은 (-)값을 나타내고 있으나, 편의상 절대값을 취한 후 그래프로 나타낸 것임.

자료: KLIPS의 1차년도부터 9차년도 자료

2. 기업규모가 사업체패널 변수에 미치는 영향

먼저 기업규모와 노조가입율간의 관계의 살펴보면 다음과 같다. [그림 4]에서 알 수 있듯이 기업 규모와 소속 사업체군(industrial cell)의 노조가입율간의 관계는 강한 (+)의 관계에 있다고 볼 수 있다. 즉 기업규모가 클수록, 해당사업장의 노조가입율이 높다고 말할 수 있다. 그러한 관계는 2004년, 2005년, 2006년을 통해 전체적으로 나타나는 현상이다.

다음으로 기업규모와 대립적 노사관계정도에 미치는 효과를 살펴보면 다음과 같다. [그림 5]에서 알 수 있듯이 기업규모와 대립적노사관계정도 간의 관계는 2005년을 제외하면 대체적으로 (-)의 관계가 있다고 해석할 수 있다. 즉, 기업규모가 클수록 대립적노사관계정도가 완화되는 것을 알 수 있다. 특히 FSIZE5의 경우는 FSIZE1에 비하면 그 격차가 극심하다. 즉 노조가입율과 마찬가지로 기업규모가 클수록 노사관계대립성이 완화된다고 할 수 있다. 노동부 자료에 의하면 지불능력이 상대적으로 양호한 대기업에서 노사관계가 안정된 추세를 보이고 있는 반면 중소기업과 비정규직·특수고용직을 중심으로 분류가 확대되고 있다. 따라서 외환위기 이후 노사관계 분류의 축이 대기업에서 중소기업을 전환되었다는 점은 기존 연구에서도 지적된다(김훈, 은수미, 배규식, 조성재, 김정환, 김동배, 주무현, 노병직, 2005).

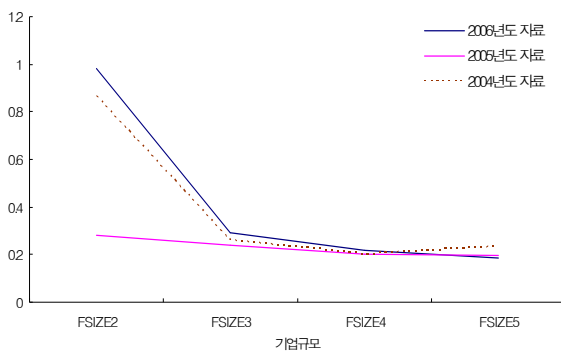
기업규모와 비정규직비율 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. [그림 6]에서 보면, 기업규모와 비정규직비율 간에는 아무런 연관성이 없어 보인다. 다만, 기업의 규모가 커질수록 비정규직의 비율

이 높아지지는 않으나, 기업규모별로 비정규직비율의 값을 비교했을 때는 대기업보다는 중소기업에서 비정규직의 비율이 높은 것을 알 수 있다. 특히 2006년도의 경우 대기업에 비해서 중소기업의 비정규직비율이 높음을 알 수 있다. 즉, 앞의 두 경우만큼은 아니더라도 비정규직비율 또한 기업규모와 밀접한 연관성이 있다고 해석할 수 있을 것이다. 우리나라의 중소기업은 대기업에 비해 비정규직의 비율이 높은 편이다. 지불능력이 상대적으로 열세인 중소기업은 상대적으로 비용절감에 유리한 비정규직을 채용함으로써 인건비를 절감할 유인이 강할 것이다(김용민, 박기성, 2006)¹¹⁾.

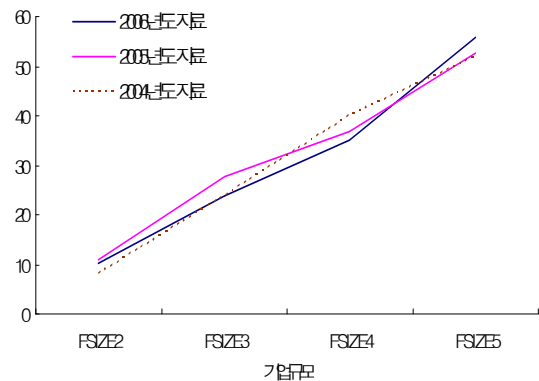
기업규모와 외국인지분율 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. [그림 7]을 보면, 기업규모와 외국인지분율과는 강한 (+)의 관계에 있다고 볼 수 있다. 즉 기업규모가 클수록 외국인 지분율이 높다고 해석할 수 있을 것이다. 이는 외환위기 이후 증가한 외국인 투자가 어느 정도 규모가 확대된 우량기업 혹은 중견·대기업에 집중화되고 있음을 시사한다.¹²⁾

기업규모와 하도급 거래비율 간의 관계를 살펴보면 다음과 같다. [그림 8]을 보면, 기업규모와 하도급거래비율간의 관계는 강한 (+)의 관계가 있다고 해석할 수 있다.

[그림 4] 기업규모와 노조비율 간의 관계



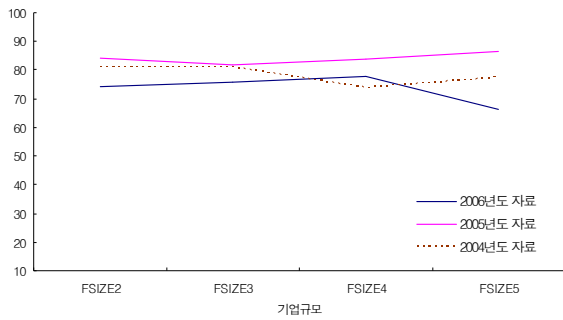
[그림 5] 기업규모와 대립적노사관계정도 간의 관계



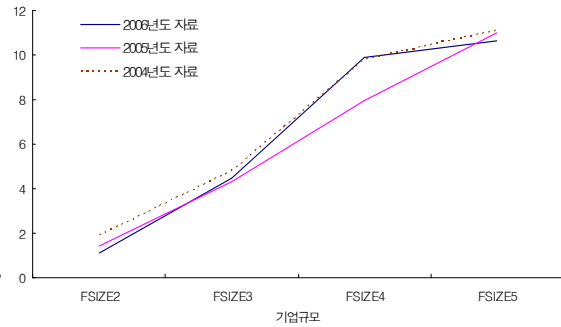
11) 노동조합이 중소기업에서는 정규·비정규근로자 임금격차를 늘리나, 대규모 사업체에서는 이 임금격차를 줄인다. 정규근로자를 보호하고 그들의 임금을 높이는 노동조합에 대해 중소기업의 사용자는 비정규근로자의 임금을 낮추어 비용절감을 시도하고 있는 것으로 보인다. 그러나 대규모 사업체에서는 이러한 시도가 강력한 노동조합에 의해 제동이 걸리는 것으로 보일 뿐만 아니라 노동조합이 이 임금격차 완화에 부분적으로 기여하고 있는 것으로 보인다(김용민, 박기성, 2006).

12) 하도급구조는 우리나라의 중화학공업화 과정에서 재벌계 대기업의 우선적 발전과 중소기업의 보호·육성 정책에 따라 형성되고 고착화된 거래관계의 집합이다. 중소기업은 기술적 토대가 취약한 상태에서 대기업에 납품할 기회를 갖는 것이 중요하였고, 수출경쟁력을 확보하기 위하여 양질의 부품·소재를 필요로 하였던 대기업들은 중소기업에게 성숙기술을 적극적으로 가르쳤다. 그러나 외환위기에 따라 성장극대화가 아닌 이익극대화 원리가 지배하게 되면서 이제 대기업은 '나 홀로 글로벌 기업'으로 성장해 나가고, 중소 하도급기업은 자본 및 운영비용절감, 그리고 유연성 확보의 수단으로만 전략하게 된다. 이 과정에서 중소기업의 부족한 기술능력에 직면하게 되면 과거 부품국산화 노력으로 대표되는 장기적 육성이라는 철학은 사라지고 손쉽게 해외조달(global sourcing)에 의존하는 관행이 성립되게 되었다(조성재, 2005).

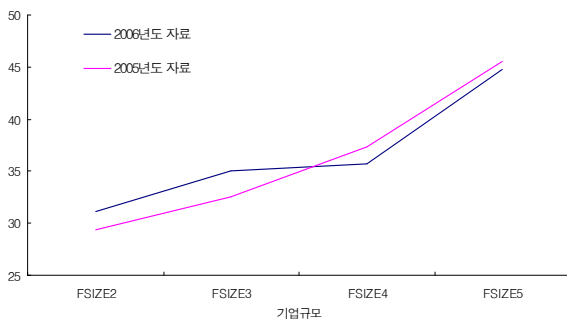
[그림 6] 기업규모와 비정규직비율 간의 관계



[그림 7] 기업규모와 외국인지분을 간의 관계



[그림 8] 기업규모와 하도급거래비율 간의 관계



- 주: 1) 노조가입비율, 대립적노사관계정도, 비정규직비율, 외국인지분율, 하도급거래비율과 기업규모간의 회귀분석을 실시하여 계수값을 이용하여 나타낸 그래프임.
 2) 회귀분석의 자세한 결과는 부록에 제시함.

이상의 분석에서 기업규모와 WPS 변수 간에는 밀접한 연관성이 있고, 이러한 연관성이 기업규모간 임금격차를 설명하는데 중요한 역할을 한다고 볼 수 있을 것이다.

VI. 실증분석

<표 3>은 KLIPS 7차와 WPS 2차를 결합한 데이터(이하 2004년)를 회귀분석 한 결과를 보여주고 있다. 첫째, 2004년 KLIPS만을 이용한 모형1의 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 성별에 있어서는 남성이 여성에 비해 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 그리고 나이가 많을수록, 근속기간이 길수록, 교육기간이 길수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 결혼여부와 관련해서는 기혼에 비해서 미혼이 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 노조에 가입하고, 정규직일수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났고, 직장의 위치가 서울에 위치할수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

기업규모와 관련해서 실시한 분석은, FSIZE5를 기준으로 삼았다. 계수값을 살펴보면 모든 기업

규모들에서 값이 유의하게 나타났다. 각 변수별로 계수값을 비교했을 때, FSIZE5와 FSIZE1은 0.32의 격차를, FSIZE5와 FSIZE2는 0.18의 격차를, FSIZE5와 FSIZE3은 0.14의 격차를, FSIZE5와 FSIZE4는 0.05의 격차를 나타냄으로써 기업규모가 커질수록 보다 많은 임금을 받는다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 현실의 상황과도 부합하는 사실이다.

둘째, 2004년 KLIPS와 WPS를 결합한 데이터를 이용한 모형2의 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 성별에 있어서는 모형1과 마찬가지로 남성이 여성에 비해 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 그리고 나이가 많을수록, 근속기간이 길수록, 교육기간이 길수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 결혼여부와 관련해서는 기혼에 비해서 미혼이 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 노조에 가입하고, 정규직일수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났고, 직장의 위치가 서울에 위치할수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

기업규모와 관련해서는 모형1과 마찬가지로 FSIZE5를 기준으로 삼았다. 계수값을 살펴보면 모든 기업규모들에서 값이 유의하게 나타났다. 각 변수별로 계수값을 비교했을 때, FSIZE5와 FSIZE1은 0.22의 격차를, FSIZE5와 FSIZE2는 0.17의 격차를, FSIZE5와 FSIZE3은 0.11의 격차를, FSIZE5와 FSIZE4는 0.03의 격차를 나타냄으로써 기업규모가 커질수록 보다 많은 임금을 받는다는 것을 알 수 있었다.

WPS 변수와 관련해서는 모든 변수의 값이 통계적으로 유의하게 나타났다. 해당기업이 소속한 사업체군 (동일한 산업-규모 cell)의 평균노조 가입율이 높을수록, 노사관계의 대립성이 완화될 수록, 정규직비율이 높을수록, 외국인지분율이 높을수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

<표 3> 노동패널 7차 + 사업체패널 2차(2004년) 회귀분석 결과

		노동패널 7차 + 사업체패널 2차(2004년)	
		모형1	모형2
노동 패널 변수	상수항	2.91186*** (15.78)	3.23300*** (16.52)
	성별	0.30448*** (13.24)	0.29460*** (12.70)
	나이	0.05143*** (7.12)	0.04822*** (6.72)
	나이제곱	-0.00061*** (-7.60)	-0.00057*** (-7.11)
	근속기간	0.03498*** (7.47)	0.03594*** (7.74)
	근속기간제곱	-0.00048*** (-2.69)	-0.00056*** (-3.17)
	교육기간	0.02054** (2.33)	0.02094** (2.37)
	교육기간제곱	0.00164*** (2.72)	0.00164*** (2.74)
	결혼유무	-0.08015** (-2.45)	-0.08698*** (-2.68)
	정규직여부	0.28669*** (10.53)	0.32554*** (11.39)
	노조가입여부	0.07820*** (2.92)	0.09437*** (3.39)
	지역	0.09675*** (3.67)	0.10046*** (3.83)
	F SIZE1	-0.32181*** (-6.71)	-0.22446*** (-6.57)
	F SIZE2	-0.18120*** (-5.28)	-0.17528*** (-3.99)
F SIZE3	-0.14595*** (-3.33)	-0.11881*** (-3.57)	
F SIZE4	-0.05511** (-2.02)	-0.03143** (-1.98)	
사업체 패널 변수	노사관계변수 (노조 비율)		0.00089** (2.44)
	노사관계변수 (대립적노사관계정도)		0.02966*** (2.96)
	정규직변수 (정규직 비율)		0.00488*** (4.77)
	지배구조변수 (외국인 지분율)		0.00373*** (2.65)
	<i>adj R</i> ²	0.5967***	0.6048***
N	1448	1448	

주: 1) ()은 t값. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

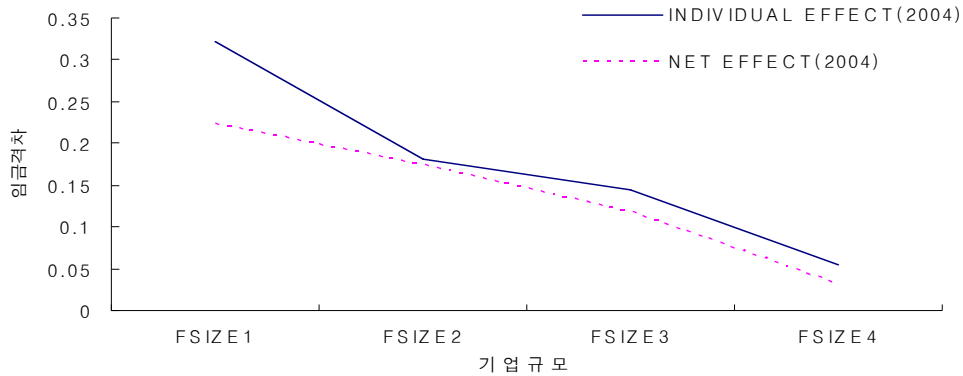
2) 산업더미와 직업더미는 분석에 추가하였으나, 분석표에서는 생략함.

자료: 노동패널 7차년도 조사, 사업체패널 2차년도 조사

모형1과 모형2를 비교했을 때, 주목해야할 사실이 있다. 그것은 바로 WPS 변수를 결합한 후, 실증분석을 했을 때 기업규모변수의 계수값이 작아진다는 사실이다. 이것은 기업규모별 임금격차에 기여한 것은 기업규모가 아니라, 다른 설명변수들이라는 것을 의미한다. 즉, 기업규모변수는 임금격차를 설명할 수 있는 대리변수 역할을 수행했다고 해석할 수 있다. 그리고 임금격차를 설명하

는 개인특성변수의 개별효과(individual effect)가 사업체군 특성에 의한 cell effect에 의해 그 영향력이 줄어들었다고 볼 수 있다. [그림 9]를 보면 각 기업규모별로 계수값이 cell effect에 의해 그 영향력이 줄어든 것을 쉽게 확인할 수 있다.

[그림 9] 2004년도 분석의 개인효과와 사업장효과



<표4>는 KLIPS 8차와 WPS 3차를 결합한 데이터(이하 2005년)를 회귀분석한 결과를 보여주고 있다. 첫째, 2005년 KLIPS만을 이용한 모형1의 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 성별에 있어서는 2004년도와 마찬가지로 남성이 여성에 비해 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 그리고 나이가 많을수록, 근속기간이 길수록, 교육기간이 길수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 결혼여부와 관련해서는 2004년도와 마찬가지로 기혼에 비해서 미혼이 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 노조에 가입하고, 정규직일수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났고, 직장의 위치가 서울에 위치할수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

기업규모와 관련해서 실시한 분석은, FSIZE5를 기준으로 삼았다. 계수값을 살펴보면 모든 기업규모들에서 값이 유의하게 나타났다. 각 변수별로 계수값을 비교했을 때, FSIZE5와 FSIZE1은 0.28의 격차를, FSIZE5와 FSIZE2는 0.18의 격차를, FSIZE5와 FSIZE3은 0.15의 격차를, FSIZE5와 FSIZE4는 0.10의 격차를 나타냄으로써 기업규모가 커질수록 보다 많은 임금을 받는다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 현실의 상황과도 부합하는 사실이다.

둘째, 2005년 KLIPS와 WPS를 결합한 데이터를 이용한 모형2의 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 성별에 있어서는 모형1과 마찬가지로 남성이 여성에 비해 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 그리고 나이가 많을수록, 근속기간이 길수록, 교육기간이 길수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 결혼여부와 관련해서는 기혼에 비해서 미혼이 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 노조에 가입하고, 정규직일수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났고, 직장의 위치가 서울에 위치할수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

기업규모와 관련해서는 모형1과 마찬가지로 FSIZE5를 기준으로 삼았다. 계수값을 살펴보면 모든 기업규모들에서 값이 유의하게 나타났다. 각 변수별로 계수값을 비교했을 때, FSIZE5와

FSIZE1은 0.24의 격차를, FSIZE5와 FSIZE2는 0.15의 격차를, FSIZE5와 FSIZE3은 0.11의 격차를, FSIZE5와 FSIZE4는 0.06의 격차를 나타냄으로써 기업규모가 커질수록 보다 많은 임금을 받는다는 것을 알 수 있었다. WPS 변수와 관련해서는 노사관계변수 중 대립적노사관계정도만이 통계적으로 유의한 값이 나타났다. 해당사업장의 대립적노사관계정도가 완화될수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

<표 4> 노동패널 8차 + 사업체패널 3차(2005년) 회귀분석 결과

		노동패널 8차 + 사업체패널 3차(2005년)	
		모형1	모형2
노동 패널변 수	상수항	3.12158*** (17.77)	3.08409*** (16.62)
	성별	0.32741*** (14.80)	0.32198*** (14.38)
	나이	0.04510*** (6.39)	0.04549*** (6.45)
	나이제곱	-0.00060*** (-7.50)	-0.00060*** (-7.54)
	근속기간	0.04335*** (10.04)	0.04261*** (9.89)
	근속기간제곱	-0.00083*** (-5.33)	-0.00083*** (-5.30)
	교육기간	0.03351** (2.13)	0.03427** (2.18)
	교육기간제곱	0.00067 (1.12)	0.00066 (1.11)
	결혼유무	-0.12216*** (-4.03)	-0.12386*** (-4.09)
	정규직여부	0.33397*** (13.47)	0.33248*** (12.72)
	노조가입여부	0.10213*** (4.26)	0.10169*** (4.10)
	지역	0.07896*** (3.38)	0.08538*** (3.64)
	FSIZE1	-0.28417*** (-7.83)	-0.24483*** (-4.90)
	FSIZE2	-0.18749*** (-5.24)	-0.15500*** (-3.79)
FSIZE3	-0.15711*** (-3.72)	-0.11051*** (-3.61)	
FSIZE4	-0.10454* (-1.91)	-0.06544*** (-2.69)	
사업 체패널 변수	노사관계변수 (노조 비율)		0.000747 (0.82)
	노사관계변수 (대립적노사관계정도)		0.03224*** (3.16)
	정규직변수 (정규직 비율)		0.00081 (0.99)
	지배구조변수 (외국인 지분율)		0.00234 (1.46)
	하도급변수 (하도급거래 비율)		0.00040 (0.68)
	<i>adj R</i> ²	0.6246***	0.6280***
N	1531	1531	

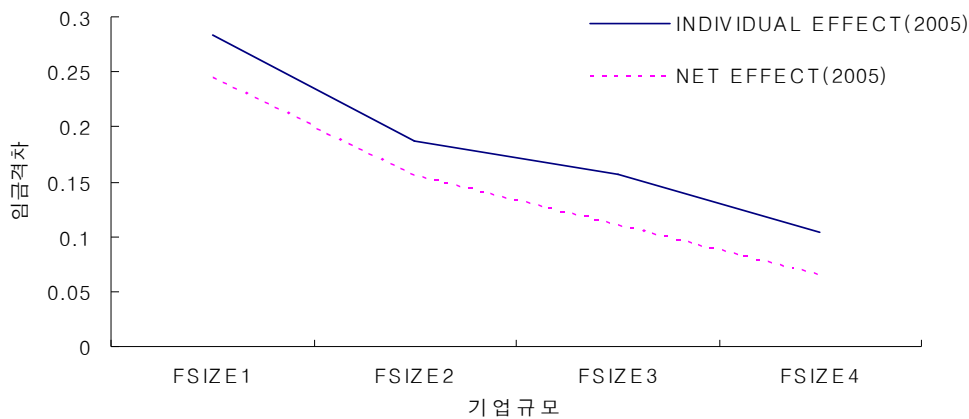
주: 1) ()은 t값. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

2) 산업더미와 직업더미는 분석에 추가하였으나, 분석표에서는 생략함.

자료: 노동패널 8차년도 조사, 사업체패널 3차년도 조사

2004년도 분석결과와 마찬가지로 2005년 분석에서도 모형1과 모형2를 비교했을 때, 주목해야 할 사실이 있다. 그것은 바로 WPS 변수를 결합한 후, 실증분석을 했을 때 기업규모변수의 계수값이 작아진다는 사실이다. 이것은 기업규모별 임금격차에 기여한 것은 기업규모가 아니라, 다른 설명변수들이라는 것을 의미한다. 즉, 기업규모변수는 임금격차를 설명할 수 있는 대리변수 역할을 수행했다고 해석할 수 있다. 그리고 임금격차를 설명하는 개인특성변수의 개별효과(individual effect)가 사업장의 특성에 의한 사업체군 효과(cell effect)에 의해 그 영향력이 줄어들었다고 볼 수 있다. [그림 10]을 보면 각 기업규모별로 계수값이 사업장의 특성에 의한 사업체군 효과(cell effect)에 의해 그 영향력이 줄어든 것을 쉽게 확인할 수 있다.

[그림 10] 2005년도 분석의 개인효과와 사업장효과



<표 5>는 KLIPS 9차와 WPS 4차를 결합한 데이터(이하 2005년)를 회귀분석한 결과를 보여주고 있다. 첫째, 2006년 KLIPS만을 이용한 모형1의 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 성별에 있어서는 2004년도, 2005년도와 마찬가지로 남성이 여성에 비해 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 그리고 나이가 많을수록, 근속기간이 길수록, 교육기간이 길수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 결혼여부와 관련해서는 2004년도, 2005년도와 마찬가지로 기혼에 비해서 미혼이 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 노조에 가입하고, 정규직일수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났고, 직장의 위치가 서울에 위치할수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

기업규모와 관련해서 실시한 분석은, 앞의 분석과 마찬가지로 FSIZE5를 기준으로 삼았다. 계수값을 살펴보면 모든 기업규모들에서 값이 유의하게 나타났다. 각 변수별로 계수값을 비교했을 때, FSIZE5와 FSIZE1은 0.25의 격차를, FSIZE5와 FSIZE2는 0.21의 격차를, FSIZE5와 FSIZE3은 0.20의 격차를, FSIZE5와 FSIZE4는 0.10의 격차를 나타냄으로써 기업규모가 커질수록 보다 많은 임금을 받는다는 것을 알 수 있었다. 이러한 결과는 현실의 상황과도 부합하는 사실이다.

둘째, 2005년 KLIPS와 WPS를 결합한 데이터를 이용한 모형2의 분석결과를 살펴보면 다음과 같다. 성별에 있어서는 모형1과 마찬가지로 남성이 여성에 비해 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타

났다. 그리고 나이가 많을수록, 근속기간이 길수록, 교육기간이 길수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 결혼여부와 관련해서는 기혼에 비해서 미혼이 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 또한, 노조에 가입하고, 정규직일수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났고, 직장의 위치가 서울에 위치할수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

기업규모와 관련해서는 모형1과 마찬가지로 FSIZE5를 기준으로 삼았다. 계수값을 살펴보면 모든 기업규모들에서 값이 유의하게 나타났다. 각 변수별로 계수값을 비교했을 때, FSIZE5와 FSIZE1은 0.20의 격차를, FSIZE5와 FSIZE2는 0.17의 격차를, FSIZE5와 FSIZE3은 0.14의 격차를, FSIZE5와 FSIZE4는 0.08의 격차를 나타냄으로써 기업규모가 커질수록 보다 많은 임금을 받는다는 것을 알 수 있었다.

<표 5> 노동패널 9차 + 사업체패널 4차(2006년) 회귀분석 결과

		노동패널 9차 + 사업체패널 4차(2006년)	
		모형1	모형2
노동 패널변 수	상수항	2.97459*** (14.87)	2.79614*** (13.16)
	성별	0.35491*** (14.71)	0.32300*** (13.18)
	나이	0.05563*** (7.21)	0.05474*** (7.17)
	나이제곱	-0.00071*** (-8.20)	-0.00070*** (-8.16)
	근속기간	0.03727*** (7.73)	0.03637*** (7.64)
	근속기간제곱	-0.00080*** (-4.59)	-0.00078*** (-4.54)
	교육기간	0.03755** (2.23)	0.04225** (2.52)
	교육기간제곱	0.00071 (1.09)	0.00059 (0.91)
	결혼유무	-0.15006*** (-4.23)	-0.15924*** (-4.53)
	정규직여부	0.28334*** (10.74)	0.28772*** (10.55)
	노조가입여부	0.08973*** (3.28)	0.06997** (2.47)
	지역	0.05033* (1.77)	0.06513** (2.30)
	FISZE1	-0.25015*** (-6.87)	-0.20361** (-2.12)
	FISZE2	-0.21856*** (-6.28)	-0.17869*** (-3.32)
	FISZE3	-0.20759*** (-5.82)	-0.14936*** (-4.31)
	FISZE4	-0.10832*** (-2.69)	-0.08098** (-2.45)
사업 체패널 변수	노사관계변수 (노조 비율)		0.00192** (2.13)
	노사관계변수 (대립적노사관계정도)		0.04212*** (3.63)
	정규직변수 (정규직 비율)		0.00153** (1.98)
	지배구조변수 (외국인 지분율)		0.00361** (2.35)
	하도급변수 (하도급거래 비율)		0.00302*** (4.77)
	<i>adj R²</i>	0.6183***	0.6291***
	N	1275	1275

주: 1) ()은 t값. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

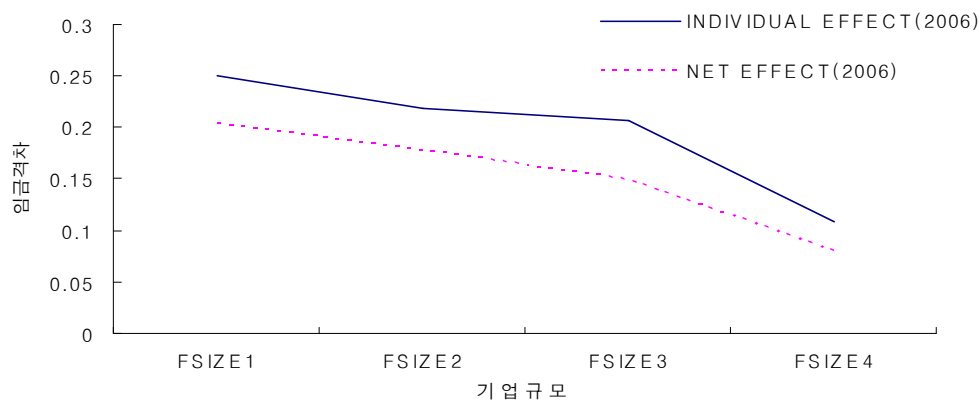
2) 산업더미와 직업더미는 분석에 추가하였으나, 분석표에서는 생략함.

자료: 노동패널 9차년도 조사, 사업체패널 4차년도 조사

WPS 변수와 관련해서는 모든 변수의 값이 통계적으로 유의하게 나타났다. 소속 사업체군의 노조가입율이 높을수록, 대립적노사관계정도가 완화될수록, 정규직비율이 높을수록, 외국인지분율이 높을수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다.

앞의 두개년도 분석결과와 마찬가지로 2006년 분석에서도 모형1과 모형2를 비교했을 때, 주목해야 할 사실이 있다. 그것은 바로 WPS 변수를 결합한 후, 실증분석을 했을 때 기업규모변수의 계수값이 작아진다는 사실이다. 이것은 기업규모별 임금격차에 기여한 것은 기업규모가 아니라, 다른 설명변수들이라는 것을 의미한다. 즉, 기업규모변수는 임금격차를 설명할 수 있는 대리변수 역할을 수행했다고 해석할 수 있다. 그리고 임금격차를 설명하는 개인특성변수의 개별효과(individual effect)가 사업체군의 특성에 의한 사업체군효과(cell effect)에 의해 그 영향력이 줄어들었다고 볼 수 있다. [그림11]을 보면 각 기업규모별로 계수값이 사업장의 특성에 의해 그 영향력이 줄어든 것을 쉽게 확인할 수 있다.

[그림11] 2006년도 분석의 개인효과와 사업장효과



[그림 9], [그림 10], [그림 11]을 비교했을 때, 선의 간격 크기를 통해 사업장효과(cell effect)가 개인효과(individual effect)에 얼마나 영향력을 끼쳤는지 알 수 있다. 2004년에 비해서는 2005년에, 2005년에 비해서는 2006년에 사업장효과로 인해 개인효과의 영향력이 줄어들었다는 것을 알 수 있었다. 즉, 시간이 지날수록 사업체군 효과의 영향력이 커진다는 것을 알 수 있다. 다시 말해, 시간이 지날수록 기업규모별 임금격차는 기업규모 속에 내재된 노사관계, 고용형태 분포, 지배구조, 하도급 등의 현장적 요인에 의해 기업규모별 임금격차가 커진다고 해석할 수 있을 것이다.

실증분석 결과, 해당 사업체군(industrial cell)의 노조조직율이 높고 노사관계가 대립적일수록, 비정규직 비율이 높을수록 외국인 지분율이 높을수록, 하청비율이 높을수록 소속 기업들의 규모별 격차가 확대되는 것으로 나타났다.

Freeman and Medoff(1984)가 지적하였듯이 일반적으로 노동조합 근로자는 비노조 근로자에 비해 저임금 근로자이며, 이에 따라 노동조합이 시장 균형 임금 이상으로 임금을 인상하는 것은 비록 비효율성(inefficiency)을 유발하기는 하지만, 전반적인 임금소득 불평등도를 완화시킨다는 점에서 형평성을 개선하는 효과는 갖는다.¹³⁾ 그러나 앞의 [그림 4]은 노동조합이 기업규모 간 임금격차

13) 노동조합의 임금 및 고용안정에 미치는 효과에 관한 전반적인 이해는 조준모, 김기승(2006), 박성재, 조준모(2007)의 연구를 참조할 수 있다.

를 확대시키는 역할을 하고 있을 가능성을 시사한다.¹⁴⁾ 산별노조가 발달되지 못하고 노조조직이 대기업 집중된 현실에서 노조의 임금인상분이 일정부분 중소기업에 전가되어 기업규모별 임금격차를 확대하였다면 노조가입율의 증가하고 노사관계의 대립성을 통하여 해당 기업내 조합원은 높은 임금을 쟁취하여도 소속 사업체군의 기업규모별 임금격차는 확대하는 방향으로 작용할 수 있다.

마찬가지로 소속 사업체군의 비정규직 비율이 높을수록 단기 비용절약적 인사관리가 사업체군내 확산되어 기업규모별 임금격차는 확대될 가능성이 있다.

외국인의 투자는 단기비용절감에 비중을 높임으로서 기업경영의 시평선을 단축시킬 수 있다. 즉 외국인 투자가 증가할수록 고용조정 속도가 빨라지고(조준모·박성재, 2007), 하도급 비율이 높아지고 비정규직 고용율이 증가할 수 있다. 이는 해당기업의 단기 경영효율성을 증가시킬 수는 있어도 소속 사업체군의 기업규모별 근로조건격차를 확대시킬 수 있을 것이다.¹⁵⁾

마지막으로 소속 사업체군의 하도급 비율이 증가할수록 그 소속 기업들의 비용절감은 달성되어도 소속 기업들간의 규모별 임금격차는 확산되고 있음을 실증분석 결과는 시사한다, 조성재(2005)는 개인적인 특성, 정규직/비정규직 특성만큼 하도급거래가 임금격차를 설명할 수 있는 원인이 된다고 했다. 대기업의 하도급거래로 인하여 중소기업의 지불능력은 더욱 제약되며, 이로 인해 대기업 원사업자의 덤핑 조건에 응하게 되어 기업규모별 고용분화와 임금격차가 확대되고 있다는 점을 실증분석 결과는 시사한다.

VII. 결론

1997년 말 외환위기를 겪으면서 우리경제는 각 부문별로 대폭적인 구조조정이 이루어졌고, 그 결과 부실을 빠른 기간 청산할 수 있었다는 점에서 긍정적인 평가가 우세하다. 우리나라 경제가 1997-1998년 극심한 경기위기로부터 조기에 탈출하여 안정적인 궤도에 들어섰다고는 하지만, 그 회복이 노동시장의 외환위기 이전으로의 회귀로 나타나지 않고 있다.

외환위기 이후 노동시장 양극화의 주요 원인으로 기업규모별 임금격차가 주목되면서도 막상 기업규모별 임금격차가 확대되는 원인이 기술적 요인인지 아니면 규모를 대리변수로 한 원천변수가 존재하는지 여부에 대한 심층적인 논의는 더 이상 진척되어오지 못하였다. 많은 논문과 언론보도에서 대립적 노사관계, 정규직과 비정규직 간에 근로조건격차, 외국인 지불율의 증가, 대기업의

14) 류재우(2007)는 기업규모가 다름에 따라 노조가 임금수준을 올릴 수 있는 범위가 달라질 수 있고, 따라서 기업규모에 따라 노조의 임금효과가 달라질 수 있다. 대기업일수록 시장지배적인 위치를 차지하고 있어서 노조가 독과점적 지대를 이전받을 수 있는 여지가 상대적으로 크고 노조의 임금효과도 클 가능성이 있는 반면, 중소기업들은 경쟁적인 시장환경에서 조업하고 있어서 노동조합이(존재한다고 하여도) 임금을 올릴 여지가 작고 임금효과가 작을 수가 있다고 했다.

15) 류재우(2007)은 외국인투자업체 여부가 임금에 미치는 영향은 통계적으로 유의한 결과가 나오지 않는다고 했다. 한편 조준모·박성재(2007)의 연구에 의하면 외투기업일수록 고용조정율이 더 높은 것으로 나타난다.

중소기업에 대한 하도급 가격덤프으로 말미암아 대기업과 중소기업간 근로조건 격차가 심화되고 있다고 파편조각과 같은 사례들이 보고되었지만 이를 실증분석을 통하여 정량적으로 확인한 연구는 부재하였다.

통계 선진국처럼 장기간의 기업과 근로자의 연결 패널이 구축되었다면 이러한 주제에 관한 정밀한 분석이 가능할 것이지만 근로자 패널과 사업체 패널이 분리 조사되는 우리의 현실에서 과학적인 방법으로 이질적인 데이터들을 과학적으로 연결하여 분석하는 계량기법이 동원될 필요가 있다. 이에 본 연구는 그러한 한계점을 극복하고, 기업규모가 임금프리미엄에 미치는 “순수” 효과를 살펴보기 위한 시도로서 한국노동연구원의 KLIPS와 WPS를 결합한 데이터를 사용하고, 실증분석을 하였다. 실증분석은 이질적인 데이터를 과학적으로 연결하는 기존 연구들(Troske, 1998 등)과 같은 방법으로, 한국노동연구원의 노동패널(KLIPS)과 사업체패널(WPS)을 결합한 데이터를 사용한 회귀분석(OLS)를 통해 이루어졌다.

본 연구의 주요 실증분석 결과는 다음과 같다. 첫째, 외환위기 후 시간이 지날수록 기업규모 간 임금격차가 발생하는지를 알아보는 분석에서는 노동부의 임금구조기본통계조사와 KLIPS는 모두 최근 들어 기업규모별 임금격차가 확대되는 것으로 나타난다. 임금구조기본통계조사의 경우 외환위기 후 시간이 지날수록 기업규모 간에 일률적으로 임금격차가 커지는 양상을 나타내었다. 그러나 KLIPS를 이용한 분석에서는 임금격차가 하락하는 모습과 상승하는 모습을 반복하다가, 6차년도(2003년)부터 9차년도(2006년)까지 계속 임금격차가 상승하는 추세를 보였다.

둘째, 기업규모와 WPS 변수(해당사업장의 노조조직율, 대립적노사관계정도, 정규직비율, 외국인 지분율, 하도급거래비율) 간의 상관관계에 대해서 분석한 결과 예상대로 높은 상관성이 관측되었다. 주로 대기업일수록 노조조직율이 높고, 노사관계의 대립성이 완화되고, 비정규직비율이 낮아지고, 외국인 지분율과 하도급거래비율은 증가하는 것으로 나타났다. 이는 기업규모별 임금격차분석에서 통상 사용되는 기업규모는 임금격차를 발생시키는 제반요인들의 대리변수 역할을 수행함을 알 수 있다. 즉 기업규모별 임금격차의 설명변수로 동원되는 기업규모가 생산방식에 미치는 규모의 효과를 반영할 뿐만 아니라 노사관계, 고용, 하청 및 기업지배 구조 등 요소들을 투영하는 변수임을 알 수 있다.

셋째, 기업이 속한 사업체의 산업-규모의 사업장 특성(cell effect)이 고려되지 않은 단순모형(KLIPS만을 이용)에서는 2004년, 2005년, 2006년 모두 개인 특성 변수가 예상되는 결과가 나왔다. 즉, 성별에 있어서는 남성이 여성보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났고, 나이가 많을수록, 근속기간이 길수록, 교육기간이 길수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 그리고 노조에 가입할수록, 정규직일수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 기업규모변수의 경우 기업규모가 큰 기업일수록 보다 많은 임금을 받는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 사업장 특성(cell effect)이 고려된 모형(KLIPS와 WPS를 결합)에서도 마찬가지였다. 단순모형과 사업장 효과(cell effect)를 고려한 모형을 비교했을 때, WPS 변수에 의해 기업규모변수의 계수값이 줄어드는 현상을 볼 수 있었다. 임금격차를 설명하는 개인특성변수의 개별효과(individual effect)가 사업장의 특성에 의한 사업장효과(cell effect)에 의해 그 영향력이 줄어들었다고 볼 수 있다. 이는 기업규모가 임금격차에 미치는

영향력이 생산방식에 미치는 규모의 효과뿐만 아니라 노사관계, 고용, 하청 및 기업지배 구조 등 요소들의 은폐된 영향력을 내포하기 때문임을 의미한다. 이러한 현상은 2004년, 2005년, 2006년 분석에서 공통적으로 나타났다. 그리고 2004년에 비해서는 2005년에, 2005년에 비해서는 2006년에 사업장효과로 인해 개인효과의 영향력이 줄어들었다는 것을 알 수 있었다. 즉 시간이 지날수록 기업 규모별 임금격차는 기업규모 속에 내재된 노사관계, 고용형태 분포, 지배구조, 하도급 등의 여타요인들에 의해 기업규모별 임금격차를 확대된다고 해석될 수 있다.

실증분석 결과, 해당 사업체군(industrial cell)의 노사관계가 대립적일수록, 비정규직 비율이 높을수록 외국인 지분율이 높을수록, 하청비율이 높을수록 소속 기업들의 규모별 격차가 확대되는 것으로 나타났다. 산별노조가 발달되지 못하고 노조조직이 대기업 집중된 현실에서 노조의 임금인상분이 일정부분 중소기업에 전가되어 기업규모별 임금격차를 확대하였다면 노조가입율의 증가하고 노사관계의 대립성을 통하여 해당 기업내 조합원은 높은 임금을 쟁취하여도 소속 사업체군의 기업 규모별 임금격차는 확대하는 방향으로 작용할 수 있다. 마찬가지로 소속 사업체군의 비정규직 비율이 높을수록 단기 비용절약적 인사관리가 사업체군내 확산되어 기업규모별 임금격차는 확대될 가능성이 있다. 외국인의 투자는 단기비용절감에 비중을 높임으로서 기업경영의 시평선을 단축시킬 수 있다. 즉 외국인 투자가 증가할수록 고용조정 속도가 빨라지고, 하도급 비율이 높아지고 비정규직 고용율이 증가할 수 있다. 이는 해당기업의 단기 경영효율성을 증가시킬 수는 있어도 소속 사업체군의 기업규모별 근로조건 격차를 확대시킬 수 있다. 마지막으로 소속 사업체군의 하도급 비율이 증가할수록 그 소속 기업들의 비용절감은 달성되어도 소속 기업들 간의 규모별 임금격차는 확산되고 있음을 실증분석 결과는 시사한다. 대기업의 하도급거래로 인하여 중소기업의 지불능력은 더욱 제약되며, 이로 인해 대기업 원사업자의 덤핑 조건에 응하게 되어 기업규모별 고용분화와 임금격차가 확대되고 있다는 점을 실증분석 결과는 시사한다.

참고문헌

- 김대일, “외환위기 이후 노동시장의 변화와 시사점,” 『경제학연구』, 제55권, 4호, 2007. 12.
- 김용민, 박기성, “정규-비정규근로자 임금격차,” 『노동경제논집』, 제29권, 3호, 2006. 12, pp. 25-48.
- 김훈, 은수미, 배규식, 조성재, 김정한, 김동배, 주무현, 노병직, 『2005년도 노사분규 실태분석 및 평가: 총괄』, 한국노동연구원, 2005.
- 류재우, “노동조합과 임금구조,” 『노동경제논집』, 제30권, 1호, 2007. 3, pp. 31-53.
- 신동균, 전병유, “소득분포의 양극화 추이,” 『노동경제논집』, 제28권, 3호, 2005, pp. 77-109.
- 유경준, 『소득불평등도와 양극화』, 한국개발연구원, 2007.
- 원중학, 김종면, 김형준, 『실업의 원인과 재정에 미치는 장기효과-청년실업을 중심으로-』, 한국조세연구원, 2005. 12.
- 조동훈, 조준모, “노동조합이 고용안정에 미치는 효과분석: Logit-Probit의 비선형 분해,” 『노동경제논집』, 2007. 12, 게재예정.
- 조성재, 『우리나라의 하도급 구조와 고용관계』, 한국노동연구원, 2005.
- 조준모, 김기승, “노동조합의 파업이 기업성과에 미치는 효과에 관한 동태적 분석: 패널자료분석,” 『한국경제연구』, 제17권, 2006. 12. pp. 5-40.
- 조준모·박성재, “기업지배구조가 고용조정에 미치는 효과분석,” 『산업관계연구』, 제17권 2호, 2007. 12. pp. 39-66.
- 황수경, 김승택, 정진호, 남재량, 『한국의 임금과 노동시장연구』, 한국노동연구원, 2005.
- Brain G. M. Main and Barry Reilly, "The Employer Size-Wage: Evidence for Britain," *Economica*, Vol. 60, No. 238, (May, 1993), pp. 125-142.
- Charles Brown and James Medoff, "The Employer Size-Wage Effect," *The Journal of Political Economy*, Vol. 97, No. 5, (Oct., 1989), pp. 1027-1059.
- Charles Brown and James Medoff, "Firm Age and Wages," *NBER Working Paper Series*, No. 8552.
- Clive R. Belfield and Xiangdong Wei, "Employer Size-Wage Effects: Evidence from Matched Employer-Employee Survey Data in the UK," *Applied Economics*, Vol. 36, 2004, pp. 185-193.
- David Card, "The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, No. 2, (Jan., 2001), pp. 296-315.

- Freeman, Richard and James Medoff, *What Do Union Do?*, New York NY: Basic Books, 1984.
- John Ekberg and Mickael Salabasis, "The Firm Size Effect: fact or artifact?," *SSE/EFI Working Paper Series in Economics and Finance*, No. 462, (Sep. 2001).
- John M. Barron and Dan A. Black and Mark A. Loewenstein, "Employer Size: The Implications for Search, Training, Capital Investment, Starting Wages, and Wage Growth," *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, No. 1, (Jan., 1987), pp. 76–89.
- Judith K. Hellerstein, David Neumark, Kenneth R. Troske, "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant–Level Production Functions and Wage Equation," *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 3, (Jul., 1999), pp. 409–446.
- Kenneth R. Troske, "Evidence on The Employer Size–Wage Premium from Worker–Establishment Matched Data," *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 81, No. 1, (Feb., 1999), pp. 15–26.
- Kenneth R. Troske, "The Worker–Establishment Characteristics Database," In *Labor Statics measurement Issues*, edited by John Haltiwanger, Marilyn Manser, and Robert Topel, pp. 371–404. Chicago: University of Chicago Press, 1998.
- Kieron J. Meagher and Hugh Wilson, "Different Firm Size Effects on Wages for Supervisors and Workers," *Economics Letters*, Vol. 84, No. 2, (Aug., 2004), pp. 225–230.
- Kim, Dae Il, "Korea's Unionism and Its Labor Market Outcomes," in C. Lee and S. Kuruvilla (eds.), *The Transformation of Industrial Relations in Large–size Enterprises in Korea: Appraisals of Korean Enterprise Unionism*, Seoul, Korea Labor Institute, 2006.
- Kimberly Bayard, Judith Hellerstein, David Neumark, Kenneth Troske, "New Evidence on Sex Segregation and Sex Difference in Wages from Matched Employee–Employer Data," *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 4, 2003.
- Rudolf Winter–Ebmer and Josef Zweim, "Firm Size Wage Differentials in Switzerland: Evidence from Job Changers," *American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, (May 1999), pp. 89–93.
- Todd L. Idson and Daniel J. Feaster, "A Selectivity Model of Employer–Size Wage Differentials," *Journal of Labor Economics*, Vol. 8, No. 1, Part 1, (Jan., 1990), pp. 99–122.
- Walter Y. Oi and Todd L. Idson, "Firm Size and Wages," *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3, 1999 Elsevier Science B.V.
- Wesley Mellow, "Employer Size and Wages," *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 64, No. 3, (Aug., 1982), pp. 495–501.

부 록

〈표 6〉 변수의 기술통계량(1차년도~6차년도)

변수	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도	6차년도
ln W	4.57 (0.54)	4.58 (0.57)	4.61 (0.55)	4.67 (0.56)	4.74 (0.58)	4.84 (0.60)
성별	0.62 (0.48)	0.65 (0.47)	0.64 (0.47)	0.61 (0.48)	0.61 (0.48)	0.60 (0.48)
나이	36.66 (11.10)	37.16 (11.25)	36.95 (11.33)	37.24 (11.08)	37.84 (11.45)	38.01 (11.38)
나이제곱	1467.69 (913.06)	1508.18 (919.79)	1493.65 (924.06)	1509.80 (900.70)	1563.15 (955.47)	1575.09 (954.61)
근속기간	4.88 (5.79)	5.99 (7.22)	4.86 (5.91)	5.07 (6.14)	4.98 (5.80)	5.41 (6.23)
근속기간제곱	57.41 (125.91)	88.19 (185.82)	58.62 (143.46)	63.38 (138.97)	58.52 (127.37)	68.18 (152.48)
결혼유무	0.31 (0.46)	0.28 (0.45)	0.31 (0.46)	0.29 (0.45)	0.29 (0.45)	0.28 (0.45)
교육기간	12.45 (3.42)	12.59 (3.41)	12.49 (3.17)	12.59 (3.29)	12.59 (3.28)	12.71 (3.22)
교육기간제곱	166.86 (80.27)	170.19 (79.66)	166.07 (74.49)	169.58 (78.69)	169.32 (77.55)	172.01 (76.17)
노조가입여부	0.30 (0.45)	0.27 (0.44)	0.32 (0.46)	0.31 (0.46)	0.29 (0.45)	0.28 (0.45)
정규직여부	0.79 (0.40)	0.74 (0.43)	0.84 (0.35)	0.82 (0.37)	0.83 (0.37)	0.82 (0.37)
지역	0.29 (0.45)	0.24 (0.43)	0.30 (0.46)	0.24 (0.43)	0.24 (0.42)	0.22 (0.41)
F _{SIZE1}	0.33 (0.47)	0.25 (0.43)	0.27 (0.44)	0.27 (0.44)	0.29 (0.45)	0.26 (0.44)
F _{SIZE2}	0.19 (0.39)	0.19 (0.39)	0.21 (0.40)	0.18 (0.39)	0.20 (0.40)	0.16 (0.36)
F _{SIZE3}	0.10 (0.30)	0.10 (0.30)	0.11 (0.31)	0.12 (0.33)	0.12 (0.32)	0.13 (0.33)
F _{SIZE4}	0.09 (0.29)	0.10 (0.30)	0.11 (0.32)	0.10 (0.30)	0.09 (0.29)	0.11 (0.31)
F _{SIZE5}	0.26 (0.44)	0.34 (0.47)	0.27 (0.44)	0.31 (0.46)	0.27 (0.44)	0.32 (0.46)
N	1,168	1,328	1,224	1,224	1,253	1,529

자료: 노동패널 1차년도~6차년도, 한국노동연구원.

<표 7> 종업원 규모별 임금추이

(단위: 천원, %)

	전체	5~9	10~29	30~99	100~299	300~499	500~
2002	1,532.8 (83.2)	1,294.6 (70.3)	1414.2 (76.8)	1509.2 (81.9)	1572.1 (85.3)	1717.9 (93.2)	1842.3 (100.0)
2001	1,393.1 (83.3)	1,209.4 (72.3)	1281.1 (76.6)	1368.4 (81.8)	1455.5 (87.0)	1547.8 (92.5)	1673.0 (100.0)
2000	1,313.9 (85.0)	1145.9 (74.1)	1,222.0 (79.0)	1290.5 (83.5)	1360.5 (88.0)	1501.5 (97.1)	1546.2 (100.0)
1999	1,210.8 (85.8)	1,051.9 (74.5)	1135.3 (80.4)	1173.6 (83.1)	1246.0 (88.2)	1303.7 (92.3)	1411.9 (100.0)
1998	1,148.1 (88.8)		1080.5 (83.5)	1093.1 (84.5)	1124.4 (86.9)	1195.5 (92.4)	1293.2 (100.0)
1997	1,131.6 (90.1)		1083.3 (86.2)	1077.9 (85.8)	1111.4 (88.4)	1180.9 (94.0)	1256.6 (100.0)
1996	1,049.9 (91.1)		994.2 (86.2)	1010.4 (87.6)	1022.9 (88.7)	1113.2 (96.5)	1153.1 (100.0)
1995	927.9 (91.2)		875.6 (86.1)	874.2 (86.0)	930.3 (91.5)	994.7 (97.8)	1017.0 (100.0)
1994	827.6 (90.0)		783.3 (86.0)	779.9 (85.7)	840.2 (82.3)	857.0 (94.1)	910.3 (100.0)
1993	757.0 (91.9)		709.7 (86.2)	716.9 (87.0)	765.7 (93.0)	788.3 (95.7)	823.6 (100.0)

주: ()안은 비율임.

자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 각년도.

<표 8> 연도별 회귀분석(1차년도, 2차년도, 3차년도)

		1차년도	2차년도	3차년도
노동패널 변수	상수항	2.84807*** (13.45)	2.83003*** (14.42)	2.91218*** (14.25)
	성별	0.32980*** (12.55)	0.30700*** (12.10)	0.39023*** (15.38)
	나이	0.05163*** (6.03)	0.04090*** (5.04)	0.04224*** (5.29)
	나이제곱	-0.00063*** (-6.57)	-0.00046*** (-5.09)	-0.00050*** (-5.58)
	근속기간	0.03314*** (5.70)	0.02495*** (5.29)	0.03519*** (6.98)
	근속기간제곱	-0.00075*** (-2.96)	-0.00039** (-2.30)	-0.00084*** (-4.29)
	교육기간	-0.00062 (-0.04)	0.00994 (0.66)	0.00821 (0.48)
	교육기간제곱	0.00215*** (3.55)	0.00182*** (2.94)	0.00190*** (2.72)
	결혼유무	-0.07509* (-1.91)	-0.08493** (-2.16)	-0.06882* (-1.82)
	정규직여부	0.20409*** (6.71)	0.28254*** (9.97)	0.16446*** (4.94)
	노조가입여부	-0.01638 (-0.55)	0.03756 (1.32)	0.04538 (1.55)
	지역	0.07854*** (3.03)	0.05988** (2.23)	0.12792*** (5.05)
	FSIZE1	-0.11465*** (-3.26)	-0.08386** (-2.52)	-0.13704*** (-3.95)
	FSIZE2	-0.13413*** (-3.64)	-0.01569 (-0.47)	-0.07778** (-2.19)
	FSIZE3	-0.08196* (-1.90)	-0.06272 (-1.55)	-0.07661* (-1.93)
FSIZE4	-0.03036 (-0.71)	0.05104 (1.26)	-0.06699* (-1.69)	
<i>adj R</i> ²	0.4832***	0.4898***	0.4835***	
N	1168	1328	1224	

주: 1) ()은 t값. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

2) 산업더미와 직업더미는 분석에 추가하였으나, 분석표에서는 생략함.

자료: 노동패널 1차년도, 2차년도, 3차년도 조사

<표 9> 연도별 회귀분석(4차년도, 5차년도, 6차년도)

		4차년도	5차년도	6차년도
노동패널 변수	상수항	2.90833*** (14.49)	2.99942*** (15.13)	3.00615*** (16.12)
	성별	0.31350*** (12.39)	0.36529*** (14.27)	0.33177*** (14.25)
	나이	0.05061*** (6.21)	0.04237*** (5.33)	0.04248*** (5.58)
	나이제곱	-0.00060*** (-6.36)	-0.00052*** (-5.83)	-0.00052*** (-6.07)
	근속기간	0.02587*** (4.65)	0.03474*** (6.06)	0.04078*** (8.13)
	근속기간제곱	-0.00039* (-1.70)	-0.00061** (-2.51)	-0.00080*** (-4.25)
	교육기간	-0.00001 (-0.00)	0.01881 (1.14)	0.03322** (2.13)
	교육기간제곱	0.00219*** (3.20)	0.00120* (1.81)	0.00088 (1.42)
	결혼유무	-0.06677* (-1.78)	-0.12278*** (-3.16)	-0.11823*** (-3.46)
	정규직여부	0.30410*** (9.35)	0.30586*** (9.00)	0.27705*** (9.15)
	노조가입여부	-0.00043 (-0.02)	0.01357 (0.44)	0.03652 (1.29)
	지역	0.03215 (1.19)	0.07454*** (2.66)	0.11382*** (4.33)
	FSIZE1	-0.23137*** (-6.71)	-0.14728*** (-4.21)	-0.24374*** (-7.57)
	FSIZE2	-0.14901*** (-4.23)	-0.12915*** (-3.54)	-0.19434*** (-5.68)
	FSIZE3	-0.15222*** (-3.93)	-0.08963** (-2.21)	-0.15559*** (-4.40)
	FSIZE4	-0.08287** (-2.01)	-0.01812 (-0.41)	-0.04095 (-1.11)
<i>adj R</i> ²	0.5158***	0.5045***	0.5372***	
N	1224	1253	1529	

주: 1) ()은 t값. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

2) 산업더미와 직업더미는 분석에 추가하였으나, 분석표에서는 생략함.

자료: 노동패널 4차년도, 5차년도, 6차년도 조사

<표 10> 기업규모와 WPS 변수 간의 회귀분석(2004년도)

		종속변수			
		노조비율	노사관계만족도	정규직비율	외국인지분율
설명 변수	FSIZE2	8.03397*** (6.11)	0.23224** (2.37)	18.91067*** (16.00)	1.88898*** (2.60)
	FSIZE3	23.70152*** (16.35)	0.19974* (1.85)	18.89380*** (14.51)	4.76780*** (5.95)
	FSIZE4	39.92415*** (27.26)	0.25829** (2.36)	26.15366*** (19.88)	9.79995*** (12.11)
	FSIZE5	51.96319*** (46.57)	0.86421*** (10.38)	22.52586*** (22.48)	11.07946*** (17.97)
	<i>adj R</i> ²	0.6642***	0.1367***	0.2954***	0.2322***
N		1448	1448	1448	1448

주: 1) ()은 t값. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

2) 다른 설명변수(기업성과변수, 사업장위치변수 등) 및 산업더미와 직업더미는 분석에 추가하였으나, 분석표에서는 생략함.

자료: 노동패널 7차와 사업체패널 2차를 결합한 데이터(2004년도)

<표 11> 기업규모와 WPS 변수 간의 회귀분석(2005년도)

		종속변수				
		노조비율	노사관계 만족도	정규직비율	외국인지분율	하도급비율
설명 변수	FSIZE2	11.05120*** (8.91)	0.19676* (1.86)	15.77321*** (11.58)	1.41513* (1.89)	29.41372*** (14.82)
	FSIZE3	27.84832*** (21.03)	0.20260* (1.79)	18.16253*** (12.49)	4.32054*** (5.41)	32.49606*** (15.34)
	FSIZE4	36.82035*** (25.93)	0.24005** (1.98)	16.13033*** (10.35)	7.95965*** (9.29)	37.31758*** (16.43)
	FSIZE5	52.68154*** (50.93)	0.27921** (2.52)	13.37756*** (11.78)	10.98356*** (17.60)	45.48641*** (27.50)
	<i>adj R</i> ²	0.6823***	0.1574***	0.1243***	0.2191***	0.3331***
N		1531	1531	1531	1531	1531

주: 1) ()은 t값. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

2) 다른 설명변수(기업성과변수, 사업장위치변수 등) 및 산업더미와 직업더미는 분석에 추가하였으나, 분석표에서는 생략함.

자료: 노동패널 8차와 사업체패널 3차를 결합한 데이터(2005년도)

<표 12> 기업규모와 WPS 변수 간의 회귀분석(2006년도)

		종속변수				
		노조비율	노사관계 만족도	정규직비율	외국인지분율	하도급비율
설 명 변 수	FSIZE2	10.12416*** (6.76)	0.18652 (1.60)	25.85065*** (17.42)	1.09259*** (11.21)	31.11744*** (13.85)
	FSIZE3	23.82415*** (15.12)	0.21975* (1.80)	24.19469*** (15.49)	4.45319*** (4.70)	35.04594*** (14.82)
	FSIZE4	35.21216*** (23.30)	0.29017*** (2.47)	22.34834*** (14.91)	9.90192*** (10.89)	35.65623*** (15.71)
	FSIZE5	55.90506*** (44.29)	0.98366*** (10.03)	33.51860*** (26.78)	10.62285*** (13.99)	44.72933*** (23.60)
	<i>adj R</i> ²	0.6730***	0.1692***	0.3607***	0.1953***	0.3056***
N		1275	1275	1275	1275	1275

주: 1) ()은 t값. ***는 1%, **는 5%, *는 10% 수준에서 통계적으로 유의함.

2) 다른 설명변수(기업성과변수, 사업장위치변수 등) 및 산업더미와 직업더미는 분석에 추가하였으나, 분석표에서는 생략함.

자료: 노동패널 9차와 사업체패널 4차를 결합한 데이터(2006년도)