

노동정책연구
2019. 제19권 제1호 pp.1~28
한국노동연구원

연구논문

대기업집단 및 중견기업의 임금 프리미엄 : 대졸 청년층을 중심으로*

권혜자**
이혜연***

이 연구에서는 양질의 일자리로 알려진 대기업집단 및 중견기업에 취업하는 대졸 청년층이 다른 기업에 비해서 어느 정도의 임금 프리미엄을 누리는가를 분석하였다. 이를 위하여 2014년 한국고용정보원의 대졸자 직업이동경로조사자료를 대기업집단 및 중견기업 정보와 연계하여 사용했다. OLS 분석결과를 보면, 대기업집단의 임금 프리미엄은 22.8~26.4% 수준으로 나타났으며, 중견기업의 임금 프리미엄은 7.2~11.6% 수준으로 나타났다. 이와 같은 결과는 무조건 분위회귀에서도 동일하게 나타났는데, 특히 대기업집단의 임금 프리미엄은 고임금계층에서 더욱 뚜렷하게 나타났다.

핵심용어 : 대기업집단, 중견기업, 임금 프리미엄, 무조건 분위회귀

I. 문제 제기

대졸 청년층의 대기업 취업이 어려워지면서 중견기업 취업에 대한 관심이 높

논문접수일: 2018년 4월 26일, 심사의뢰일: 2018년 5월 11일, 심사완료일: 2018년 6월 7일

* 본 연구는 한국고용정보원 연구보고서 『대기업 집단 계열사 및 중견기업의 고용변화와 청년고용』의 일부를 수정한 것이다.

** 한국고용정보원 연구위원(onestep1@keis.or.kr)

*** 한국고용정보원 연구원(hylee0527@keis.or.kr)

아졌다. 청년층이 대기업 취업을 선호하는 것은 대기업 집단이 제공하는 고임금과 양호한 근로조건 때문인데, 중견기업의 임금수준이나 고용관행에 대해서는 거의 알려진 바가 없다. 중견기업은 대기업집단과 같은 상품시장 지배력을 갖지는 못했지만, 매출과 자산 등에서 일정한 규모를 가진 안정적인 기업이라는 점에서 비교적 양질의 일자리를 제공할 것으로 가정할 수 있다.

이 글은 대기업집단 소속기업과 중견기업에 취업하는 청년층이 그로 인해서 임금 프리미엄을 누리는가의 문제를 다루고자 한다. 이 문제는 그동안 기업규모 간 임금격차의 문제로 다루어져 왔는데, 이 글에서는 고용규모의 문제보다는 기업이 갖는 시장지배력의 문제로 접근하고자 한다.

일반적으로 중견기업은 ‘중소기업이 아니고 대기업이 아닌 중간 고용규모의 기업’으로 인식되어 왔으나, 중견기업의 법적 요건에는 사실상 고용규모에 대한 요건이 존재하지 않는다. 중견기업의 개념은 2011년 「산업발전법」에 처음 정의되었으며, 2014년 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」 제정을 통해 법적 근거가 마련되었다. 중견기업은 법에 의거한 중소기업이 아니고, 공공기관이 아니면서, 지분소유나 출자관계 등이 대통령령으로 정하는 기준에 적합한 기업을 의미한다.¹⁾ 구체적으로 보면, 중견기업은 자산총액이 5천억 원 이상 5조 원 이하이면서 대기업집단에 해당하지 않는 기업이다(표 1 참조).²⁾

대기업집단은 공정거래법에 의해서 1987년부터 시행된 대기업집단 지정제도에 의해 규정된 상호출자제한 기업집단을 의미한다. 대기업집단이 되면 공정거래법에 따라 계열사 간에 맞교환식 출자를 할 수 없고, 빚보증을 하지 못하며, 중소기업이 받는 각종 혜택을 받지 못한다.

본 연구는 법적 정의에 따라 대기업집단과 중견기업을 정의하고 분석한다는 점에서 기존의 연구와 차별성이 있다. 우리가 사용한 자료는 한국고용정보원의 2014년 대졸자 직업이동경로조사 자료이다. 이 자료에 나타난 임금근로자들이 어떤 기업에 취업했는가를 확인하기 위하여 대졸 임금근로자의 기업정보와 대기업집단과 중견기업의 명단을 일일이 대조하고, 2014년 기준으로 대졸 청년

1) 중소기업청·중견기업연합회(2016).

2) 대기업집단의 지정 기준은 2016년부터 자산총액 10조 원 이상의 기업으로 변경되었다.

〈표 1〉 중소기업, 중견기업, 대기업집단의 정의

	중소기업	중견기업	대기업집단
규모기준	- 업종별 평균매출액 등이 규모기준에 부합하고 - 자산총액 5천억 원 미만	- 업종별 평균매출액 등이 규모기준 초과(단, 예외업종 있음) - 자산총액 5천억 원 이상	
독립성기준	상호출자제한 기업집단 또는 채무보증제한기업집단이 아닐 것	좌동	① 상호출자제한 기업집단 또는 채무보증제한 기업집단 소속회사 ② 자산총액 5조 원 이상인 법인의 피 출자 기업
	자산총액 5천억 원 이상인 법인의 피 출자 기업이 아닐 것	자산총액 5조 원 이상인 법인의 피 출자기업이 아닐 것 (단, 지배기업으로 비영리법인 포함)	
	관계기업의 경우 평균매출액 등이 중소기업 규모기준에 충족하는 기업	관계기업의 경우 평균매출액 등이 중소기업 규모기준 초과하는 기업	
관련 법률	중소기업 기본법(일반법)	중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 대한 특별법(특별법)	공정거래법 등

자료 : 중소기업청 · 중견기업연합회(2016).

임금근로자의 기업집단 정보가 포함된 자료를 재구축하였다.

이 글에서 다루고 있는 구체적인 주제는 다음과 같다. 첫째, 대졸 청년층의 인적 속성과 출신대학의 속성, 일자리의 속성 등을 통제한 이후에도 대기업집단 또는 중견기업 취업에 따른 임금 프리미엄이 존재하는가에 대한 것이다. 둘째, 대기업집단과 중견기업을 통제한 이후에도 기업규모 간 임금격차가 존재하는가의 문제이다. 우리 사회의 기업규모 간 임금격차는 사실상 상품시장의 지배력을 갖는 기업과 그렇지 않은 기업의 임금격차를 상당부분 반영하고 있기 때문이다. 셋째, 대기업집단이나 중견기업의 임금 프리미엄의 수혜를 받는 계층이 저임금계층과 고임금계층 중 어떤 임금계층인가에 대한 것이다. 이 문제는 대기업집단이 임금근로자의 임금불평등에 어떤 영향을 미치는가를 살펴보기 위한 것이다.

II. 선행연구와 연구방법

대기업집단이나 중견기업에 대한 정보를 이용하여 임금격차를 분석한 기존의 연구는 거의 없다. 권혜자(2017)는 공정거래위원회의 대기업집단 정보와 고용보험 자료를 연계하여 대기업집단의 고용변화를 분석했는데, 2013년 이후 대기업집단에서 청년층의 순고용이 악화되고 있으며, 대기업집단의 자산증가율이나 순이익 증가율이 고용증가율을 상회하고 있어 이윤창출이 고용창출로 연계되지 않았다고 보고한 바 있다. 이 글은 그 후속연구의 성격으로, 대기업집단과 중견기업에 취업한 대졸 청년들의 임금 프리미엄을 다루는 첫 작업이라는 점에서 의미가 있다.

대기업집단이나 중견기업에 대한 정보가 부족한 상태에서 기존의 연구는 주로 기업규모나 사업체 규모 간 임금격차에 주목해 왔다. 기업규모 간 임금격차의 원인에 대해서는 다양한 이론들이 제시되어 있다. 대기업과 중소기업 노동자의 인적자본과 생산성의 차이로 인해서 기업규모 간 격차가 발생한다는 인적자본이론, 대기업에서 노동자를 선별하거나 감시하는 비용(screening and monitoring costs), 또는 훈련비용을 낮추기 위해서(Oi, 1990) 노동자의 태만을 방지하고 이직을 낮추기 위해 고임금을 지불한다는 효율임금(Efficiency wage) 이론, 대기업이 시장지배적 지위를 통해서 얻은 이윤을 노동자와 공유하기 때문에 임금격차가 발생한다는 이론(Mellow, 1982; Katz & Summers, 1988), 그 외 노동조합의 위협효과(Feeman & Modoff, 1981)도 원인으로 살펴볼 수 있다.

최근에는 대기업이 고숙련 노동자보다 저숙련 혹은 중숙련 노동자에게 많은 임금 프리미엄을 지불함으로써 임금격차를 줄이는 역할을 수행했다는 연구도 있다. Cobb & Lin(2017)은 1989년부터 2014년까지 미국의 사업체 규모별 임금 프리미엄을 무조건 분위회귀(unconditional quantile regression) 모형으로 분석한 바 있다. 그 분석 결과에 의하면, 과거에는 대기업의 존재가 임금불평등을 완화하는 역할을 수행했는데, 대기업의 임금 프리미엄이 고임금계층보다 저임금 또는 중간임금계층 노동자들에게 주어졌기 때문이다. 그런데 1989년에서

2014년까지 사업체 규모별 임금 프리미엄의 추이를 보면, 고임금 노동자에서는 변화가 없었으나 주로 중·저임금 노동자를 중심으로 프리미엄이 현저하게 감소한 것으로 나타났다. 이는 그 동안 임금불평등을 완화했던 대기업의 역할이 감소한 것으로 해석되는데, 내부 노동시장의 붕괴와 새로운 고용계약의 출현 등으로 설명된다.

기업규모 간 임금격차와 관련한 비교적 최근의 국내연구는 횡단면 자료 분석 보다는 패널자료 분석을 중심으로 수행되고 있다.

조동훈(2009)은 한국노동패널 조사자료를 이용하여 패널고정효과 모형을 통해서 기업규모별 임금격차를 분석하고, 횡단면 분석결과와 비교하였다. 고정효과모형으로 추정한 기업규모 간 임금격차는 횡단면 분석에 비교할 때 크게 감소했는데, 10인 미만 기업체를 기준으로 했을 때, 10~29인 5.1%, 30~99인 5.5%, 100~299인 8.0%, 300~999인 7.1%, 1,000인 이상 8.8%로 나타났다.

손홍엽·김기승(2013)은 한국노동패널 자료를 사용하여 기업규모별 임금격차를 고정효과모형으로 추정하였다. 기업규모별 임금격차는 횡단면 분석에 비해 고정효과모형 분석결과에서 감소했지만, 여전히 유의미한 격차로 나타났으며, Oaxaca-Blinder 모형으로 기업규모 간 임금격차를 분해한 결과 기업규모 간 근로자 특성의 차이가 차별적 요인보다 크다는 결과를 얻었다.

양준석·박태수(2016)는 직업능력개발원의 인적자본기업패널 자료를 사용해서 대기업과 중소기업 간 임금격차의 원인을 실증 분석했다. 자료의 특성상 100인 미만의 중소기업들이 제외되었음에도 불구하고 원하청 간 임금격차의 존재를 확인할 수 있었고, 정규직의 임금 프리미엄이 대기업, 특히 노조가 조직된 대기업에서 높다는 결론을 얻었다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 횡단면 자료분석에서는 임금격차의 과대·과소 추정 문제가 발생하기 때문에, 최근에는 패널고정효과 모형을 사용하거나 분위회귀 분석(quantile regression) 방법을 사용하기도 한다. 분위회귀 분석을 이용한 임금결정요인에 대한 연구로는 김유선(2009) 및 정이환(2015)의 연구가 있다. 이들의 분석결과에서 이 논문의 주요 관심사인 기업의 특성 또는 기업규모 간 임금결정과 관련된 부분을 소개하면 다음과 같다.

김유선(2009)은 사업체근로실태조사와 경제활동인구조사를 이용하여 (조건

부) 분위회귀 분석방법을 사용하여 한국노동시장의 임금결정요인을 분석한 바 있다. 사업체조사 자료의 분석에서는 규모 간 격차는 하위 임금 분위일수록 크고 상위 임금 분위일수록 작다는 결과를 얻은 반면, 경제활동인구조사의 분석에서는 대부분의 분위에서 규모 간 임금격차가 유지되는 것으로 나타났다.

정이환(2015)은 한국의 임금불평등 구조의 특성을 살펴보기 위하여 한국, 미국, 영국, 독일의 노동통계자료를 이용하여 임금분위별 임금불평등의 양상을 비교 분석하였다. 한국의 자료는 한국노동패널조사를 이용하였으며, 분석방법은 OLS와 무조건 분위회귀분석을 수행하였다. 기업규모 간 임금격차와 관련된 분석결과를 살펴보면, 기업규모의 회귀계수가 한국에서 가장 크게 나타났으며, 그중에서도 고임금계층일수록 격차가 크다는 결과를 얻었다. 이는 한국에서 대기업의 고임금 노동자들이 누리는 혜택이 가장 크다는 것을 보여준다.

무조건 분위회귀 분석(unconditional quantile regression)은 앞서 소개한 Cobb & Lin(2017)의 연구와 같이 기업규모 간 임금 프리미엄이 어떤 임금계층에 주로 영향을 미쳤는가를 살펴볼 때에도 사용될 수 있다. 기업규모별 임금격차를 다룬 기존 연구들의 방법론은 일반적으로 최소자승법(OLS)에 의한 임금회귀분석으로부터 출발하는데, OLS는 임금분포의 평균(mean)을 사용하기 때문에, 임금변수와 같이 종속변수가 정규분포가 아니거나 이상치가 많은 집단에서 설명변수의 영향력을 과소 추정하거나 과대 추정할 가능성이 있다. 무조건 분위회귀 분석은 임금분위에 대한 설명변수의 한계효과를 분석할 수 있다는 점에서, 대기업집단 또는 중견기업의 임금 프리미엄이 저임금계층이나 중간임금계층, 고임금계층에서 어떻게 나타나는가를 파악할 수 있다.

피르포, 포틴, 르뮤(2009)에 의한 무조건 분위회귀 분석은 종속변수의 무조건 분위수에 대한 설명변수의 한계효과를 추정한다. 조건부 분위회귀가 모든 개인들의 관찰된 특성이 동일하다고 가정하는 분포에서 개인의 위치에 초점을 두는데 반해, 무조건부 분위회귀는 어떤 특성도 통제되지 않은 전체 분포에서 개인의 위치에 초점을 둔다. 따라서 실제 임금분포에서 존재하는 고임금계층과 저임금계층에 대한 설명변수의 영향의 차이를 파악할 수 있다는 장점이 있다. 피르포, 포틴, 르뮤(2009)는 설명변수가 종속변수의 무조건 분포에 미치는 영향을 계산하기 위해 재중심화 영향함수(RIF : Re-centered Influence Function)를

종속변수로 사용하였다. 이를 위하여 먼저 종속변수의 개별 관측치에 대한 RIF를 식(1)과 같이 계산하고, 다음으로 각 임금분위별로 RIF를 종속변수로 사용하여 OLS 추정결과를 얻는다.³⁾

$$RIF(Y; Q_\tau, F_Y) = Q_\tau + \frac{[\tau - ID(Y \leq Q_\tau)]}{f_Y(Q_\tau)} \quad (1)$$

여기에서 Q_τ 는 종속변수 Y 의 τ 분위 값이고 ID 는 식 내부의 값들이 참이면 1 아니면 0을 나타내는 지시함수(indicator function)이다. $f_Y(Q_\tau)$ 는 Y 의 밀도 함수를 나타낸다. 무조건부 분위회귀에서는 모든 설명변수가 외생적임을 가정한다(전종섭·허식, 2018).

최근에는 RIF를 이용한 무조건 분위회귀를 이용한 연구들이 늘어나고 있다. 무조건 분위회귀 모형을 사용한 관련 연구는 이외에도 성별 임금격차(김수현, 2015), 노동조합의 임금분배 효과(이병희, 2017), 유리천장(허식·엄주영, 2017)과 관련된 연구들이 있다.

Ⅲ. 자료의 재구축

이 글에서 사용한 자료는 2014년 대졸자 직업이동경로조사(2014GOMS) 원 자료를 기업정보와 연계하여 재구축한 자료이다. 2014년 대졸자 직업이동경로 조사는 2013년 8월 및 2014년 2월에 졸업한 전문대학 이상 대학졸업자를 대상으로 2014년 9월 기준으로 조사한 자료이다. 이 조사는 졸업 시점에서 짧게는 7개월, 길게는 14개월이 지난 시점에서의 경제활동상태를 파악할 수 있다는 이점이 있다.

본 연구를 위해서 먼저 대졸자 직업이동경로조사에 나타난 대졸 임금근로자의 현재 일자리가 대기업집단인가 중견기업인가를 확인할 필요가 있었다. 우리는 원자료에 나타난 대졸 임금근로자의 현 일자리 정보를 대기업집단과 중견기

3) 무조건 분위회귀 모형의 설명은 전종섭·허식(2018), 김계숙·민인식(2013), 피르포·포턴·르듀(2009) 등에서 재정리 또는 부분 인용.

업 명단과 대조하여 연계했다. 이를 통해서 대졸 청년의 현재 일자리가 대기업 집단 소속인가, 중견기업 소속인가, 아니면 그 외 기업 소속인가 여부를 확인할 수 있는 대졸 청년 임금근로자 자료를 재구축하였다(이하 GOMS 2014를 이용한 기업집단별 대졸 청년 임금근로자 자료로 표기).

〈표 2〉 기업집단별 대졸자의 구성

(단위: 명, %)

	(집단 1) 대기업집단 계열사	(집단 2) 중견기업	(집단 3) 그 외 300인 이상	(집단 4) 그 외 300인 미만	전체
여성	9.0	5.6	20.0	65.4	100.0 (5,707)
남성	17.4	9.2	21.7	51.6	100.0 (6,456)
전체	13.5	7.5	20.9	58.1	100.0
관측치 수	1,638	913	2,547	7,065	12,163

자료: 한국고용정보원(2016), GOMS 2014를 이용한 기업집단별 대졸 청년 임금근로자 자료

이 글에서 사용한 기업집단의 유형은 다음과 같은 네 개 집단으로 구분하였다. 집단 (1)은 대기업집단 소속 근로자 집단, (2)는 중견기업 소속 근로자 집단, (3)은 이상에 해당되지 않는 300인 이상 기업에 소속된 근로자 집단, (4)는 그 외 300인 미만 기업에 소속된 근로자 집단이다. (3)과 (4)에서 300인 기준으로 기업규모를 구분한 이유는 대기업집단과 중견기업 취업을 통제한 이후에도 기업규모 간 임금격차가 존재하는가를 분석하기 위한 것이다.

이렇게 만들어진 GOMS 2014를 이용한 기업집단별 대졸 청년 임금근로자 자료는 기업정보에 대한 무응답을 제거한 후 최종적으로 12,163개의 관측치로 구성되었다(표 2 참조). 이 자료를 기업집단별로 구분해보면, 대기업집단 소속 13.5%, 중견기업 소속 7.5%, 그 외 300인 이상 기업 소속 20.9%, 그 외 300인 미만 기업 소속 58.1%로 나타났다.

IV. 대기업집단 및 중견기업 소속 근로자의 특성

1. 기업집단별 근로자의 대학유형과 취업준비

전체 자료에서 청년층이 졸업한 대학유형과 전공계열을 살펴보면(표 3 참조), 4년제 대학졸업자 66.4%, 2~3년제 대학 졸업자 30.4%, 교육대학 졸업자 3.3%로 나타났다.⁴⁾ 대기업집단과 중견기업, 그 외 300인 이상 기업 집단에서는 70% 이상이 4년제 대학을 졸업한 것으로 나타났는데, 그 외 300인 미만 기업 집단의 경우에는 4년제 대학 졸업자가 60.5%로 낮은 편이며, 2~3년제 대학 졸업자의 비율이 34.4%로 높았다.

대기업집단의 경우에는 48.7%가 공학계열 전공자로 나타났으며, 다음으로 사회계열(20.9%)과 인문계열(11.2%) 졸업자가 많았다. 중견기업의 경우에도 대기업집단과 마찬가지로 공학계열이 40.3%로 가장 많았으며, 다음으로 사회계열(22.3%)과 자연계열(13.8%)의 순서를 보였다. 그 외 기업집단에서는 상대적으로 공학계열 졸업자가 적었으며, 예체능, 의약, 교육계열 졸업자가 많다는 특징을 보였다.

대졸 청년층이 대학재학 중에 어학연수 경험이나 취업시험 준비 경험을 가졌는가, 그리고 대학 졸업 이후 다른 대학이나 대학원에 진학했는지도 양질의 일자리로의 진입에 영향을 미치는 요인이다. [그림 1]에 의하면, 대학 졸업 후 다른 대학 또는 대학원에 진학한 경험이 있는 사람은 전체의 8.1%로 나타났는데, 대기업집단과 중견기업에서는 각각 4.4%와 3.1%로 낮았으며, 그 외 300인 이상 기업에서는 15.2%로 높았다. 이와 달리 대학 재학 중 어학연수 경험자는 대기업집단과 중견기업에서 모두 17% 이상으로 나타나, 그 외 300인 미만기업과 뚜렷한 차이를 보였다.

4) 교육대학 졸업자는 대학 졸업 이후 노동시장 이행경로가 다르기 때문에, 이후의 회귀분석에서는 제외했다.

<표 3> 기업집단별 대졸자의 출신대학의 유형과 전공계열

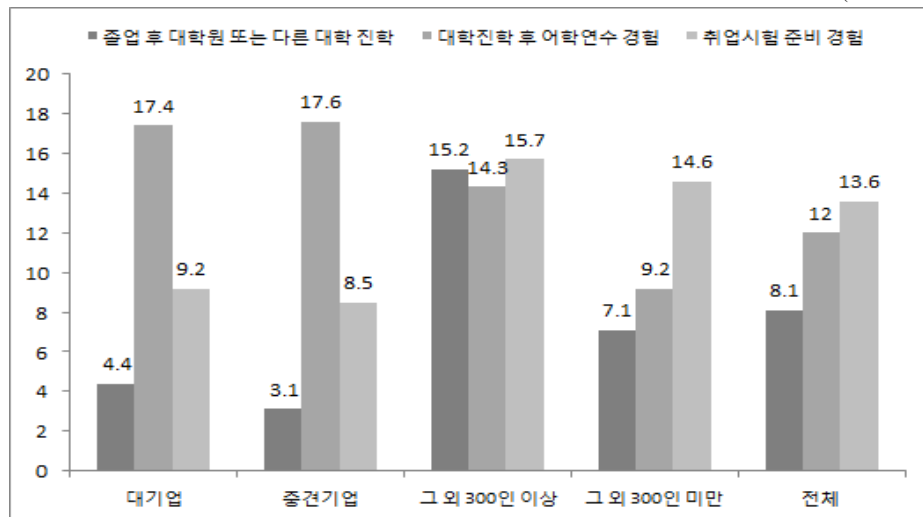
(단위: 명, %)

	대기업집단	중견기업	그 외 300인 이상	그 외 300인 미만	전체
<대학유형>					
4년제	73.0	72.9	76.1	60.5	66.4
2~3년제	27.0	27.1	22.5	34.4	30.4
교육대	0.0	0.0	1.4	5.1	3.3
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<대학전공>					
인문	11.2	13.1	11.8	9.1	10.2
사회	20.9	22.3	21.0	18.1	19.4
교육	1.4	1.4	5.2	13.5	9.2
공학	48.7	40.3	25.8	24.4	29.2
자연	10.6	13.8	13.6	10.4	11.3
의약	1.2	1.8	12.6	7.6	7.3
예체능	5.9	7.2	9.9	16.9	13.2
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
N	1,638	913	2,547	7,065	12,163

자료: <표 2>와 동일.

(그림 1) 재학 중 또는 졸업 후 진학, 어학연수, 취업시험 준비 경험

(단위: %)



자료: <표 2>와 동일.

다음으로 대학 재학 중에 취업시험 준비를 경험했는가 여부도 양질의 일자리 진입에 영향을 미치는 중요한 요인이다. 원 자료의 설문에서 재학 중의 취업시험은 공무원 또는 공단(사), 교원 임용시험 또는 회계사, 법무사 등 전문자격 시험이나 언론사 시험을 말한다. 재학 중 취업시험을 준비한 사람은 전체의 13.6%로 나타나는데, 대기업집단과 중견기업 근로자는 각각 9.2%와 8.5%에 불과한 반면, 그 외 기업에서는 300인 이상 15.7%, 300인 미만 14.6%로 나타난다. 이러한 차이는 대기업집단 및 중견기업 취업자들이 출신대학 서열이나 재학 중 취업준비 등에서 다른 기업 취업자들과 차이가 있을 것임을 시사한다.

2. 기업집단별 청년근로자의 고용형태와 직업 및 산업

대기업집단과 중견기업에서는 비정규직 비율이 낮은 반면 그 외 기업에서는 비정규직 활용이 높다는 특징을 보인다. <표 4>에 의하면, 대기업집단과 중견기업의 비정규직 비율은 16% 내외인 반면, 그 외 300인 이상 기업이 33.7%로 가장 높았으며, 300인 미만 기업에서도 22.7%로 나타났다. 종사상 지위로 살펴 보아도 같은 결과를 보이는데, 임시일용 근로자의 비율도 그 외 300인 이상 기업에서 가장 높게 나타났다. 이와 같은 결과는 기업집단별로 산업 및 직업의 차이가 반영된 것일 수 있어 산업 및 직업별 분포를 살펴볼 필요가 있다.

<표 4> 기업집단별 고용형태 및 종사상 지위

(단위: %)

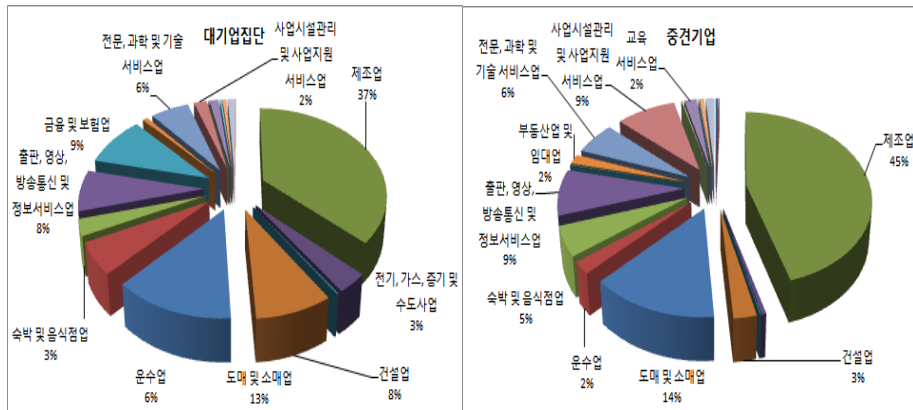
	대기업집단	중견기업	그 외 300인 이상	그 외 300인 미만	전체
<고용형태>					
정규직	83.3	83.5	66.3	77.3	76.3
비정규직	16.7	16.5	33.7	22.7	23.7
<종사상 지위>					
상용근로자	90.3	92.3	81.9	86.0	86.2
임시일용 근로자	9.7	7.7	18.1	14.0	13.8
전체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: <표 2>와 동일.

대기업집단과 중견기업 소속 근로자의 산업별 분포를 보면(그림 2 참조), 제조업을 제외하면 고부가가치 산업보다 도소매업이나 숙박음식점업에 종사하는 비중이 높았다. 대기업집단 소속은 제조업 37%, 도매 및 소매업 13%, 금융 및 보험업 9%, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 8%, 전문, 과학 및 기술서비스업 6%의 순서로 나타났다. 중견기업 소속은 제조업 비중(45%)이 대기업집단보다 높았으며, 다음으로 도매 및 소매업 14%, 사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 9%, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 9%, 전문, 과학 및 기술서비스업 6%, 숙박 및 음식점업 5%의 순서로 나타났다. 이는 그 외 기업집단 소속 근로자들이 제조업에 종사하는 비중이 낮고 교육서비스업에 종사하는 비중이 높은 것과 대조적이다(부표 1 참조).

(그림 2) 대기업집단과 중견기업 청년근로자의 산업 분포

(단위: %)

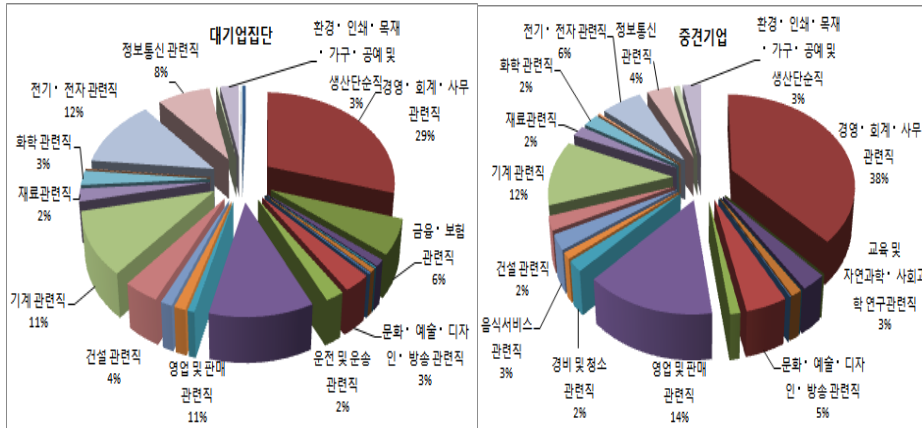


주: 그 외 300인 이상 기업과 300인 미만 기업의 산업은 <부표 1> 참조. 자료: <표 2>와 동일.

직업분포를 보면(그림 3 참조), 대기업집단 소속은 경영·회계·사무 관련직 29%, 전기·전자 관련직 12%, 영업 및 판매 관련직 11%, 기계 관련직 11%, 정보통신 관련직 8%, 건설 관련직 4%의 순으로 나타난 반면, 중견기업 소속은 경영·회계·사무 관련직 38%, 영업 및 판매 관련직 14%, 기계 관련직 12%, 문화·예술·디자인·방송 관련직 5%, 정보통신 관련직 4%의 순서로 나타났다. 그 외 기업집단 소속의 직업분포에서도 사무관련직의 비중은 높게 나타나지만, 영업 및 판매직의 비중은 상대적으로 낮았다(부표 2 참조).

(그림 3) 대기업집단과 중견기업 청년근로자의 직업 분포

(단위 : %)



주: 그 외 300인 이상 기업과 300인 미만 기업의 직업은 <부표 2> 참조
 자료: <표 2>와 동일.

3. 기업집단별 청년근로자의 임금·근로조건

기업집단별로 임금·근로조건을 살펴보면, 근로시간은 대기업집단과 중견기업 간에 큰 차이가 없으나 월평균 임금수준의 격차는 뚜렷하게 존재한다.

<표 5>에 의하면, 정규직의 정규근로시간은 기업집단에 따라 큰 차이가 없으나, 초과근로시간은 대기업집단과 중견기업이 그 외 기업집단에 비해 길었다. 비정규직의 정규근로시간과 초과근로시간은 대기업집단과 중견기업에서 상대적으로 길게 나타났다.

<표 5> 소속 기업집단별 주당 근로시간

(단위: 시간)

	정규직		비정규직	
	정규근로시간	초과근로시간	정규근로시간	초과근로시간
대기업집단	41.5	6.2	40.8	5.1
중견기업	42.0	6.5	39.5	4.5
그 외 300인 이상	42.0	5.7	39.2	3.9
그 외 300인 미만	42.1	4.2	34.7	2.6
전 체	42.0	5.0	36.8	3.4

자료: <표 2>와 동일.

기업집단별 월평균 임금을 살펴보면 <표 6>과 같다. 정규직의 월평균 임금수준은 대기업집단 305.1만 원, 중견기업 245.2만 원, 그 외 300인 이상 기업 228.5만 원, 그 외 300인 미만 기업 191.4만 원으로, 뚜렷한 차이를 보였다. 대기업집단 정규직에 비교한 중견기업 정규직의 임금수준은 80.4%, 그 외 300인 이상 기업 74.9%, 그 외 300인 미만 기업 62.7%로 나타났다. 비정규직의 경우에도 기업집단에 따른 임금수준의 격차가 현저하지만, 정규직에 비해서는 낮은 편이다. 대기업집단의 비정규직에 비교할 때 중견기업의 비정규직은 92.7%, 그 외 300인 이상 기업 81.8%, 그 외 300인 미만 기업 77.2% 수준으로 나타났다.

이에 따라 정규직과 비정규직의 임금격차도 대기업집단에서 가장 높게 나타났다. 대기업집단에서 정규직에 비교한 비정규직의 상대 임금수준은 58.6%인 반면, 중견기업에서는 67.6% 수준, 그 외 300인 이상 기업에서는 64.0%, 그 외 300인 미만 기업에서는 72.1%로 나타났다.

<표 6> 소속 기업집단별 월평균 임금 격차

(단위: %, 만 원)

	정규직		비정규직		정규직 대비
	임금수준	대기업집단 대비	임금수준	대기업집단 대비	
대기업집단	305.1	100.0	178.8	100.0	58.6
중견기업	245.2	80.4	165.8	92.7	67.6
그 외 300인 이상	228.5	74.9	146.2	81.8	64.0
그 외 300인 미만	191.4	62.7	138.0	77.2	72.1
전 체	219.0	71.8	145.7	81.5	66.5

자료: <표 2>와 동일.

V. 대기업집단 및 중견기업 취업의 임금효과

1. 주요 변수의 설명

이 절에서는 청년 대졸자가 취업한 기업집단을 대기업집단 소속, 중견기업 소속, 그 외 300인 이상 기업 소속, 그 외 300인 미만 기업 소속으로 구분하여, 각 기업집단이 청년의 임금에 미치는 효과를 분석하였다.

〈표 7〉 주요 변수의 설명

종속변수		변수설명
로그 시간당 임금	lnhwage	월평균 시간당 임금의 로그값
설명변수		
기업집단	group1~4	1: 대기업집단, 2: 중견기업, 3: 그 외 300인 이상 기업, 4: 그 외 300인 미만 기업(기준집단)
인적 속성	age, agesq	연령 및 연령자승
	male	남성 1 여성 0
	marriage	배우자여부, 유배우 1, 무배우 0
대학 속성 및 취업준비	sregion	졸업대학 소재지, 서울권 1, 그 외 0
	college	졸업학교 유형, 2~3년제 대학이면 1, 4년제이면 0
	maj1-5	진공계열, 1: 인문(기준집단), 2: 사회, 3: 공학, 4: 자연, 5: 의학 예체능. 교육계열은 제외
	test	재학중 취업 시험 준비여부
	lang	대학 진학 후 어학연수 경험여부
	trans/grad	졸업 후 다른 대학 또는 대학원 진학여부
고용형태, 직종 및 기업 속성	fjob	현직장이 대학졸업 후 첫직장이면 1, 아니면 0
	contin	비정규직 1, 정규직 0
	public	공무원 및 공공기관 등 공공부문 여부
	union	노조 가입여부, 가입 1, 비가입 0
	sized1-5	기업규모, 1. 1~29인, 2. 30~99인(기준집단), 3. 100~299인, 4. 300~499인, 5. 500인 이상
	job	직종
	ind	개인서비스, 사회서비스, 생산자서비스, 유통서비스, 제조업, 건설업

먼저, 각 기업집단이 청년 임금 근로자의 임금결정에 미치는 효과는 OLS 모형으로 추정하였다. 자료를 네 개 집단으로 구분하여 임금에 미치는 다양한 요인을 통제한 이후 대기업집단 소속, 중견기업 소속, 그 외 300인 이상 기업에 소속된 근로자의 임금이 기준집단인 그 외 300인 미만 기업 소속 근로자의 임금에 비교하여 유의미한 차이가 있는가를 분석하였다.

주된 설명변수는 성, 연령, 배우자 여부 등 개인의 인적 속성, 대학소재지, 전공계열 등 출신대학의 속성과 어학연수, 취업시험 경험 등 취업준비와 첫 직장 여부, 고용형태, 직종 및 산업, 노조가입 여부와 같은 기업의 속성과 관련된 변수를 사용하였다. 주요 변수의 설명은 <표 7>에 나타나 있다.⁵⁾

2. 대기업집단 및 중견기업 취업의 임금효과(OLS 모형)

대기업집단과 중견기업 등 기업집단이 청년층의 임금에 미치는 효과를 OLS 모형으로 분석한 결과는 <표 8>과 같다. 종속변수는 로그 시간당 임금이고, 주된 설명변수인 기업집단 더미변수는 대기업집단 소속(group1), 중견기업 소속(group2), 그 외 300인 이상 기업 소속(group3), 그 외 300 미만 기업 소속 근로자(group4 : 기준집단)이다.

모형 (1)은 기업집단 유형 이외에 인적 속성만을 통제한 것이고, 모형 (2)는 모형 (1)에 출신대학의 속성과 취업준비 속성을 추가하여 분석한 것이다.

설명변수가 임금에 미치는 효과를 요약하면 다음과 같다. 남성(male)은 여성에 비해 약 3.7~5.5%의 임금을 더 받는 것으로 나타났으며, 유배우자(marriage)의 추정계수는 통계적으로 유의하지 않았다. 모형 (2)에서 졸업한 대학의 속성이 임금에 미치는 효과를 보면, 졸업 후 다른 대학이나 대학원 진학 경험자(trans/grad)는 그렇지 않은 사람에 비해서 23.5% 낮았으며, 2~3년제 대학 출신자(college)은 4년제 졸업자에 비해서 임금수준이 약 9% 낮았다. 서울 소재 대학 출신자(sregion)의 임금은 비서울권 출신자에 비해서 약 8.4% 높았다. 이러한 결과는 이 글에서는 통제할 수 없었지만 대학서열이 임금에 미치는 효과를

5) 교육대학 졸업자와 교육계열 전공의 경우 졸업 후 취업이행구조가 다르기 때문에 산업이나 사업체 규모에서 편의를 가져올 수 있고, 임용고시 등 취업시험 준비 등에 영향을 미치기 때문에, 회귀분석에서는 관측치를 제외했다.

<표 8> 대기업집단과 중견기업 취업의 임금효과 I (OLS)

	모형 (1)			모형 (2)		
	Coef.	S. E.	p	Coef.	S. E.	p
group1	0.344	0.013	***	0.315	0.013	***
group2	0.171	0.016	***	0.150	0.016	***
group3	0.056	0.011	***	0.057	0.011	***
age	0.084	0.006	***	0.057	0.006	***
agesq	-0.001	0.000	***	-0.001	0.000	***
male	0.037	0.009	***	0.055	0.010	***
marriage	0.024	0.074		0.030	0.073	
trans/grad				-0.235	0.015	***
sregion				0.084	0.010	***
college				-0.090	0.010	***
maj2				-0.007	0.015	
maj3				0.016	0.015	
maj4				-0.040	0.017	*
maj5				0.020	0.015	
test				-0.006	0.015	
lang				-0.022	0.021	
상수항	-1.698	0.091	***	-1.217	0.099	***
관측치 수	10,207			10,207		
수정 R-sq	0.140			0.172		

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: <표 2>와 동일.

어느 정도 반영한 것으로 보인다. 재학 중 취업시험 준비자와 어학연수 경험은 임금에 유의미한 영향을 미치지 못했다.

주요 설명변수인 기업집단 변수의 추정결과를 보면, 모형 (1)에서 대기업집단(group1)과 중견기업(group2)의 임금 프리미엄은 각각 34.4%와 17.1% 수준으로 나타났으며 그 외 300인 이상 기업의 프리미엄(group3)도 약 5.6% 수준으로 나타났다(모두 1% 신뢰수준에서 유의). 인적 속성 이외에 대학의 속성이나 취업준비와 같은 변수들을 추가한 모형 (2)에서도 기업집단별 임금 프리미엄은 크게 변화하지 않았다.

모형 (3)은 모형 (2)의 설명변수에 더하여 고용형태(contin)와 공공부문 여부(public), 첫 직장 여부(fjob), 노조가입 여부(union), 산업과 직종 등을 통제한 것이다(표 9 참조). 모형 (4)는 모형 (3)에 기업규모 더미변수(sized)를 추가한 것인데, 기업집단을 통제한 이후에도 기업규모 간 임금격차가 유의미한가를 살펴보기 위한 것이다.

〈표 9〉 대기업집단과 중견기업 취업의 임금효과 II(OLS)

	모형 (3)			모형 (4)		
	Coef.	S. E.	p	Coef.	S. E.	p
group1	0.264	0.013	***	0.228	0.013	***
group2	0.116	0.015	***	0.072	0.015	***
group3	0.048	0.011	***			
sized1				-0.091	0.010	***
sized3				0.011	0.013	
sized4				0.023	0.018	
sized5				0.038	0.017	*
age	0.043	0.006	***	0.043	0.006	***
agesq	0.000	0.000	***	0.000	0.000	***
male	0.043	0.010	***	0.041	0.010	***
marriage	0.054	0.069		0.049	0.069	
trans/grad	-0.178	0.016	***	-0.175	0.015	***
sregion	0.081	0.010	***	0.080	0.010	***
college	-0.077	0.010	***	-0.072	0.010	***
major2	-0.011	0.015		-0.014	0.015	
major3	-0.030	0.016		-0.032	0.015	*
major4	-0.065	0.017	***	-0.068	0.016	***
major5	0.019	0.016		0.021	0.016	
test	-0.017	0.015		-0.020	0.014	
lang	-0.026	0.020		-0.030	0.020	
contin	-0.151	0.010	***	-0.154	0.010	***
public	0.057	0.015	***	0.052	0.015	***
fjob	0.052	0.010	***	0.048	0.010	***
union	0.127	0.014	***	0.121	0.014	***
산업	통제			통제		
직종	통제			통제		
상수항	-0.650	0.160	***	-0.604	0.160	***
관측치 수	10,207			10,207		
수정 R-sq	0.251			0.258		

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: <표 2>와 동일.

모형 (3)에서 개인의 속성이나 출신대학의 속성, 취업준비 등의 부호는 직종이나 고용형태, 기업의 특성과 관련된 변수를 추가해도 그 결과에는 큰 변화가 없었다. 비정규직의 임금페널티는 15.1% 수준으로 나타났으며, 공공부문의 임금 프리미엄은 5.7% 내외, 노조 조합원의 임금 프리미엄은 약 12.7% 수준으로 나타났다. 현 직장이 첫 직장인 경우(fjob)은 그렇지 않은 사람에 비해 약 5.2% 정도 임금이 높았다.

주요 설명변수인 기업집단의 추정계수를 보면 일자리 특성과 관련된 변수를 추가하면서 모형 (1)이나 모형 (2)에 비해서 크기가 감소했으나, 여전히 뚜렷한 격차를 보였다. 모형 (3)의 추정결과를 보면, 그 외 300인 미만 기업(group4)에 비교한 대기업집단(group1)과 중견기업(group2)의 임금 프리미엄은 각각 26.4%와 11.6%로 나타났고, 그 외 300인 이상 기업(group3)의 임금 프리미엄은 약 4.8% 수준으로 나타났다. 모형 (1)과 (2)에 비해서는 계수의 크기가 감소한 것이지만, 일자리 속성과 관련된 설명변수를 추가해도 대기업집단과 중견기업의 임금 프리미엄은 여전히 강건하게 나타나고 있다.

모형 (4)의 추정결과는 기업집단 변수와 함께 기업규모 변수를 동시에 사용한 결과이다. 대기업집단(group1)과 중견기업(group2)의 계수값은 기업규모를 통제할 이후에도 각각 22.8%와 7.2%로 여전히 유의미하게 나타났다. 흥미로운 것은 기업규모 변수의 추정결과이다. 기업규모 더미변수는 대기업집단이나 중견기업에 속하지 않은 기업의 규모를 의미하는데, 기준그룹인 30~99인 규모에 비교하여 30인 미만의 소기업은 9.1%의 뚜렷한 임금페널티를 보였으나, 100~299인 규모와 300~499인 규모의 임금 프리미엄은 1.1~2.3%의 미미한 수준으로 나타났으며 통계적으로 유의하지 않았다. 500인 이상 규모의 임금 프리미엄도 3.8% 수준으로 감소했다(신뢰수준 10% 이내 유의). 기업규모 간 임금 격차는 대기업집단과 중견기업 변수의 효과로 인해서 미미한 수준으로 약화되었고, 통계적 유의성도 사라졌다. 이는 우리 사회에서 문제시되고 있는 기업규모 간 임금격차가 사실은 대기업집단이나 중견기업의 임금 프리미엄이 상당부분 반영된 것임을 보여준다.

3. 대기업집단 및 중견기업 취업의 임금효과(무조건 분위회귀)

이 절에서는 OLS와 무조건 분위회귀 분석을 통해서 대기업집단 및 중견기업 취업이 임금에 미치는 효과를 분석하였다. 무조건 분위회귀 분석결과는 대기업집단과 중견기업의 임금 프리미엄이 임금분포상에서 저임금계층, 중간임금계층, 고임금계층 등 어떤 계층에서 크게 나타났는가를 보여준다. <표 10>은 로그 시간당 월평균 임금을 종속변수로 사용한 OLS 추정결과와 함께, 10분위, 25분위, 50분위, 75분위, 90분위 임금이 대한 무조건 분위회귀 분석결과를 보여준다. 모두 산업과 직종이 통제된 결과이다.

다른 설명변수의 효과를 요약해 보면 다음과 같다.

대졸 청년층에서도 남성의 임금 프리미엄은 10분위를 제외한 모든 분위에서 유의미하게 나타났으며, 저임금 분위보다는 고임금 분위에서 높다는 특징을 보였다. 남성의 임금 프리미엄은 25분위 4.8%에서 75분위 7.4%로 높아지고 있는데, 고임금계층일수록 보이지 않는 생산성의 차이나 승진과정에서 유리천장과 같은 차별이 존재하기 때문일 것이다. 졸업 후 타 대학 진학이나 대학원 진학자의 임금페널티는 10분위에서 가장 크고 고임금 분위로 갈수록 작아지고 통계적인 유의성도 사라졌다. 이는 타 대학 진학자나 대학원 경험자들의 현재 일자리 특성과 관련된 것으로 보이는데, 이들이 진학으로 인하여 아르바이트 등의 일 자리에 집중되어 있을 가능성이 있다. 2~3년제 대학의 임금페널티는 중간임금 분위에서 가장 크게 나타나고 저임금 분위나 고임금 분위에서는 그 크기가 감소한다. 이와 달리 수도권 대학 졸업자의 임금 프리미엄은 저임금 분위에서는 크기가 작지만 고임금 분위로 갈수록 증가한다. 고임금 분위에서 대학서열의 임금 프리미엄이 크다는 점이 반영된 것으로 보인다.

비정규직의 페널티는 저임금 분위에서 높고 고임금 분위로 갈수록 감소하여 90분위에는 사라졌다. 비정규직의 임금페널티가 고임금 분위에서 사라진다는 것은 한국과 다른 나라를 비교 분석한 정이환(2015)의 분석에서도 동일하게 나타나는 현상이다. 고임금 분위에서는 비정규직에 대한 차별이 없거나 고용형태를 자신이 선택했을 가능성이 있기 때문이다.

공공부문의 임금 프리미엄은 중·저임금 분위에서만 유효하고, 고임금 분위

로 갈수록 의미가 사라졌다. 이는 하위직급 공무원의 초기 임금수준을 고려하면 이해될 수 있다. 현 직장이 첫 직장인 경우는 그렇지 않은 사람에 비해 약 5% 내외의 임금 프리미엄을 보이는데, 이 모형에서 통제하지 않은 근속의 효과와 혼재된 것으로 보인다.

노동조합원의 임금 프리미엄은 모든 분위에서 유의미하게 나타났는데, 고임금 분위로 갈수록 증가하고 있다. 10분위에서 약 5.6%였던 노조 프리미엄은 25분위 9.0%, 50분위에서 약 11.9%, 75분위 18.2%, 90분위에서 약 22.5%까지 증가하는 모습을 보였다. 우리 논문의 분석결과에 의하면, 노조의 임금효과는 저임금계층에도 정의 효과를 미치고 있는 것은 사실이나, 고임금계층일수록 임금 효과가 증가하고 있어 노조가 임금불평등을 완화하고 있다고 보기 어렵다.

<표 10> 대기업집단과 중견기업 취업의 임금효과(OLS, 무조건 분위회귀)

	OLS		10분위		25분위		50분위		75분위		90분위	
	Coef.	p	Coef.	p	Coef.	p	Coef.	p	Coef.	p	Coef.	p
group1	0.261	***	0.055	**	0.129	***	0.228	***	0.503	***	0.572	***
group2	0.112	***	0.044		0.105	***	0.144	***	0.203	***	0.074	*
group3	0.046	***	-0.018		0.035	**	0.077	***	0.139	***	0.077	***
age	0.043	***	0.050	***	0.055	***	0.051	***	0.054	***	0.025	
agesq	0.000	***	-0.001	***	-0.001	***	-0.001	***	0.000	***	0.000	
male	0.038	***	-0.007		0.048	***	0.064	***	0.074	***	0.054	**
marriage	0.047		0.027		-0.038		0.076		0.169		0.189	
trans/grad	-0.183	***	-0.407	***	-0.173	***	-0.091	***	-0.046	*	0.008	
sregion	0.082	***	-0.007		0.034	**	0.092	***	0.167	***	0.156	***
college	-0.073	***	-0.039	*	-0.086	***	-0.120	***	-0.096	***	-0.054	**
test	-0.021		-0.013		-0.023		-0.021		-0.011		-0.011	
contin	-0.150	***	-0.352	***	-0.235	***	-0.138	***	-0.093	***	0.014	
public	0.053	***	0.141	***	0.060	**	0.040	*	-0.019		-0.070	*
fjob	0.049	***	0.062	**	0.071	***	0.056	***	0.058	***	0.050	**
union	0.128	***	0.056	***	0.090	***	0.119	***	0.182	***	0.225	***
산업	통제		통제		통제		통제		통제		통제	
직종	통제		통제		통제		통제		통제		통제	
상수항	-0.682	***	-1.128	***	-1.142	***	-1.008	***	-0.891	***	-0.400	
관측치 수	10,207		10,207		10,207		10,207		10,207		10,207	
수정 R-sq	0.249		0.150		0.178		0.233		0.243		0.143	

주: *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1.

자료: <표 2>와 동일.

고임금계층에서 노조의 임금효과가 크게 나타나고 있는 것은 노동패널조사 자료 등을 이용하여 무조건 분위회귀를 수행한 정이환(2015)의 분석결과와 유사하다. 그의 분석에서는 노조의 임금효과가 10분위와 25분위에서는 작긴 하지만 마이너스로 나타난 반면, 50분위 16.4%, 75분위 35.3%, 90분위 33.6%로 증가한다는 결과를 얻었다. 이와 달리, 영국과 미국, 독일에서는 노조효과가 중·저임금 분위에서도 플러스 효과로 나타났다. 이는 우리사회에서는 노동조합이 고임금계층 조합원의 임금인상 기능을 하고 있음을 보여주는 것이다(정이환, 2015: 90~91). 다른 한편으로, 노조가 임금분배를 개선하고 있다는 연구결과도 존재한다. 이병희(2017)는 2016년 임금구조기본통계조사를 사용한 무조건 분위회귀 분석을 통해서 노조의 임금효과가 10분위 1.8%, 50분위 9.7%, 90분위 8.8%로 나타난다는 결과를 얻었고, 노조조직률이 1% 상승할 경우 임금분산이 3.0% 감소한다는 결과를 얻었다(이병희, 2017: 12~13).

이 글의 주요 변수인 대기업집단의 임금 프리미엄은 모든 분위에서 유의미하게 나타나고 있으며, 고임금계층으로 갈수록 그 프리미엄이 증가하는 것으로 나타났다. 대기업집단(group1)의 프리미엄은 10분위 5.5%, 25분위 12.9%, 50분위 22.8%, 75분위 50.3%, 90분위 57.2%로 나타났다. 중견기업이나 그 외 300인 이상에서도 임금 프리미엄이 나타나지만, 고임금계층으로 갈수록 대기업집단과는 현격한 차이를 보였다. 중견기업(group2)의 임금 프리미엄은 25분위 10.5%, 50분위 14.4%, 75분위 20.3%로 나타났으며, 90분위에는 7.4%로 감소했다. 그 외 300인 이상 기업(group3)의 프리미엄은 중견기업보다 약간 낮은 수준으로 나타나는데, 25분위 3.5%, 50분위 7.7%, 75분위 13.9%로 증가했으며, 90분위에서는 7.7%로 감소했다. 대기업집단의 임금 프리미엄은 저임금계층에 계도 존재하지만 고임금계층일수록 크게 나타나고 있어, 우리 사회의 임금불평등을 확대하는 요인임을 알 수 있다.

VI. 맺음말

이상에서는 대기업집단 소속기업과 중견기업에 취업한 대졸 청년층이 다른

기업에 취업한 청년층에 비교하여 임금 프리미엄을 누리는가의 문제를 다루었다. 기존의 연구는 이 문제를 기업규모 간 임금격차의 문제로 다루어 왔으나, 이 글에서는 기업의 고용규모가 아니라, 법적 정의에 따라 시장지배력을 갖는 대기업집단과 중견기업의 임금 프리미엄의 문제로 접근하고자 했다.

주된 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 대기업집단과 중견기업이 대졸 청년층의 임금에 미치는 효과를 OLS 모형으로 추정된 결과, 대기업집단의 임금 프리미엄은 모형에 따라 22.8~26.4% 수준으로 나타났으며, 중견기업의 임금 프리미엄은 7.2~11.6% 수준으로 나타났다. 또한 대기업집단과 중견기업을 통제된 이후에는 기업규모 간 임금격차가 미미한 수준으로 약화되었다. 이러한 결과는 우리 사회에서 문제시되고 있는 기업규모 간 임금격차의 상당부분이 사실은 시장지배력을 갖는 대기업집단의 임금 프리미엄이 반영된 것임을 보여준다.

둘째, 대기업집단이나 중견기업의 임금 프리미엄이 저임금계층과 고임금계층 등 어떤 임금분위에서 크게 나타나는가를 분석한 결과, 대기업집단의 임금 프리미엄은 모든 임금분위에서 존재하고 있으며, 고임금계층일수록 그 프리미엄이 증가한다는 결과를 얻었다. 특히 대기업집단이 제공하는 임금 프리미엄의 크기는 고임금계층으로 갈수록 중견기업이나 그 외 300인 이상 기업에 비해 현격하게 증가하고 있어, 우리 사회의 임금불평등을 확대하는 요인임을 알 수 있었다.

물론, 대기업집단에 취업했기 때문에 누리게 되는 임금 프리미엄을 모두 불공정하고 불합리한 임금격차로 볼 수는 없다. 이 글에서는 통제할 수 없었으나, 기업집단 간에는 생산성, 안정성, 성장성, 수익성의 차이가 존재한다. 또한 생산성이 높은 근로자가 대기업집단이나 중견기업으로 취업할 가능성과 같은 관찰되지 않은 이질성의 문제도 존재한다. 그러나 이를 고려하더라도 상품시장의 지배력에서 나타나는 이윤의 일부가 고임금계층을 중심으로 향유되고 있다는 결과는 변하지 않을 것으로 보인다. 중견기업은 대기업집단과 같은 상품시장 지배력을 갖지는 못했지만, 매출과 자산 등에서 일정한 규모를 가진 안정적인 기업이고, 비교적 양질의 일자리를 제공하고 있다. 청년들이 선호하는 대기업집단의 순고용이 악화되고 있는 상황에서, 고부가가치 중견기업의 육성을 통해

서 양질의 일자리 창출을 기대할 수 있을 것이다. 이를 위해서는 정부의 정책지원을 받는 중견기업의 지정요건에 양질의 일자리 창출을 포함할 필요가 있다.

참고문헌

- 공정거래위원회 등. 「경제여건 변화를 반영하여 대기업 집단 지정 제도를 합리적으로 개선 - 지정 기준 일괄 상향, 규모별 차등화 등 추진」(보도자료). 2016. 6. 9.
- 권혜자(2017). 「대기업집단의 고용변화」. 『노동현실과 희망 찾기 - 고 윤진호 교수 추모집』, pp.321~348.
- 김계숙 · 민인식(2013). 「무조건 분위회귀를 이용한 도시지역 임금불평등 변화 분해」. 『국토계획』 48 (3): 53~74.
- 김수현(2015). 「한국의 성별 임금격차 변화에 대한 연구: 분위별 임금격차 양상」. 『사회경제평론』 48: 113~148.
- 김유선(2009). 「한국노동시장의 임금결정요인 - OLS 회귀분석과 분위 회귀분석」. 『산업관계연구』 19 (2): 1~25.
- 손홍엽 · 김기승(2013). 「대기업과 중소기업의 임금격차 결정요인 분석」. 『경제연구』 31 (4): 63~89.
- 양준석 · 박태수(2017). 「대중소기업간 임금격차 원인 분석 - 최근의 쟁점을 중심으로」. 『산업관계연구』 27 (1): 1~19.
- 이병희(2017). 「노동조합이 임금 분배에 미치는 영향: 1987~2016」. 『경제발전연구』 23 (4): 1~31.
- 전종섭 · 허식(2018). 「문화예술분야 전문인력에 대한 유리천장효과 분석: J산업과 R산업 중심으로」. 『문화경제연구』 21 (2): 3~28.
- 정이환(2015). 「한국 임금불평등 구조의 특성: 국제비교를 중심으로」. 『한국사회학』 49 (4): 65~100.
- 정한나 · 이태(2011). 「한국에는 Glass Ceiling 효과가 존재하는가」. 『산업관계연구』 21 (1): 153~183.

조동훈(2009). 「패널자료를 이용한 기업규모 간 임금격차 분석」. 『노동정책연구』 9(3): 1~27.

중소기업청·중견기업연합회. 「2016년 중견기업 범위해설」.

허 식(2015). 「공공부문과 민간부문 간의 유리천장효과 비교분석」. 『응용경제』 17(2): 57~83.

허 식·엄주영(2017). 「여성인력의 유리천장 현상에 관한 연구: 수도권과 비 수도권 비교 중심으로」. 『산업경제연구』 30(5): 1813~1836.

Brown, C. and J. Medoff(1989). “The Employer Size-Wage Effect.” *Journal of Political Economy* 97(5): 1027~1059.

Cobb, J. A. and K. Lin(2017). “Growing Apart: The Changing Firm-Size Wage Effect and Its Inequality Consequences.” *Organization Science* 28(3): 429~446.

Firpo, S., N. Fortin, and T. Remieux(2009). “Unconditional Quantile Regression.” *Econometrica* 77(3): 953~973.

Freeman, R. B. and J. Medoff(1981). “The Impact of the Percentage Organized on Union and Nonunion Wage.” *Review of Economics and Statistics* 63: 561~572.

Katz, L. and L. Summers(1989). “Industry Rents: Evidence and Implications.” *Brookings Papers on Economic Activity. Microeconomics 1989*, pp.209~290.

Koenker, R. and G. Bassett(1978). “Regression Quantiles.” *Econometrica* 46(1): 33~50.

Krueger, A. and L. Summers(1988). “Efficiency Wages and the Inter-Industry Wage Structure.” *Econometrica* 56(2): 259~293.

Mellow, W.(1982). “Employor Size, Unionism and Wages.” *The Review of Economics and Statistics* 64(3): 495~501.

Oi, W. Y.(1990). “Employment Relations in Dual Labor Market.” *Journal of Labor Economics* 8: S124~149.

〈부표 1〉 대기업집단과 중견기업 청년근로자의 산업분포

(단위: %)

직업	대기업집단	중견기업	그 외 300인 이상	그 외 300인 미만	전체
농업, 임업 및 어업	0	0.4	0	0.3	0.2
광업	0.1	0.1	0.1	0	0
제조업	36.9	45.1	12.2	16	20.2
전기, 가스, 증기 및 수도사업	3.5	0.5	0.2	0.1	0.6
하수·폐기물처리, 원 료재생 및 환경복원업	0.2	0.1	0	0.2	0.2
건설업	8.4	2.5	1.3	4.8	4.4
도매 및 소매업	13.1	13.7	5.8	7.4	8.3
운수업	5.8	2.2	1.8	1.2	2
숙박 및 음식점업	3	5.4	2.2	3.9	3.6
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	7.6	8.5	5.4	8.3	7.6
금융 및 보험업	9.5	0.1	7.6	1	3.5
부동산업 및 임대업	0.8	1.8	0.5	0.8	0.8
전문, 과학 및 기술서 비스업	5.9	6.2	5.4	10.3	8.4
사업시설관리 및 사 업지원 서비스업	2	9.1	3.3	2.6	3.2
공공행정, 국방 및 사 회보장행정	0	0.2	14.7	2.2	4.4
교육 서비스업	1.4	1.9	21.8	20.7	16.9
보건업 및 사회복지 서비스업	0.3	0.1	14	13.1	10.6
예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	0.6	0.7	1.5	3.3	2.4
협회 및 단체, 수리 및 기타개인서비스	1	1.3	1.9	3.7	2.8
국제 및 외국기관	0	0	0.2	0.1	0.1
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: <표 2>와 동일.

〈부표 2〉 대기업집단과 중견기업 청년근로자의 직업분포

(단위 : %)

직업	대기업집단	중견기업	그 외 300인 이상	그 외 300인 미만	전체
관리직	0.5	0.0	0.0	0.1	0.1
경영·회계·사무 관련직	29.3	38.1	29.4	22.9	26.3
금융·보험 관련직	6.0	0.0	5.6	0.8	2.4
교육 및 자연과학·사회과학 연구관련직	1.1	2.7	11.5	17.1	12.7
법률·경찰·소방·교도 관련직	0.2	0.0	0.8	0.6	0.5
보건·의료 관련직	0.6	1.2	11.9	8.3	7.5
사회복지 및 종교 관련직	0.2	0.1	1.7	6.2	4.0
문화·예술·디자인·방송 관련직	2.9	4.5	4.4	10.2	7.5
운전 및 운송 관련직	2.0	1.1	0.7	0.9	1.0
영업 및 판매 관련직	10.9	14.1	5.2	5.2	6.6
경비 및 청소 관련직	0.7	1.9	0.6	0.3	0.5
미용·숙박·여행·오락·스포츠 관련직	1.2	1.1	1.3	3.1	2.3
음식서비스 관련직	1.2	2.6	1.7	2.9	2.4
건설 관련직	3.8	2.4	1.8	4.1	3.5
기계 관련직	10.9	11.5	3.8	3.5	5.2
재료 관련직	2.3	2.0	0.7	0.6	1.0
화학 관련직	2.6	2.4	1.6	1.0	1.4
섬유 및 의복 관련직	0.1	0.3	0.2	0.2	0.2
전기·전자 관련직	12.5	6.2	3.3	3.3	4.8
정보통신 관련직	7.9	3.7	4.5	5.0	5.2
식품가공 관련직	0.2	0.9	0.3	0.7	0.6
환경·인쇄·목재·가구·공예 및 생산단순직	2.7	2.8	1.6	2.1	2.1
농림어업 관련직	0.1	0.2	0.0	0.3	0.2
군인	0.0	0.0	7.3	0.7	1.9
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : <표 2>와 동일.

Wage Premium of Conglomerates in Korea: Focusing on Young College Graduates

Kwon Hyeja · Lee Hyeyeon

The analyses of the study are presented to show how much of wage premium is appeared by college-educated young workers who work either for conglomerates or medium-sized enterprises compared to those who work for smaller ones. The wage premium of the conglomerates and the medium-sized enterprises is estimated in accordance with the Graduate Occupational Mobility Survey(GOMS 2014) of KEIS(Korea Employment Information Service). According to the analyses of OLS, the wage premium of the conglomerates is 22.8~26.4%, as other factors are controlled. Further, the wage premium of the medium-sized enterprises is 7.2~11.6%, compared to that of the reference group. Those results are appeared to be as identical with the results of unconditional quantile regression. Especially, the wage premium is more manifested in higher-paid workers.

Keywords : conglomerates, medium-sized enterprises, wage premium, unconditional quantile regression