

이슈분석

자동차산업의 도급구조와 근로자간 격차

조성재*

◆ 자동차산업의 도급구조 변화와 근로자 계층분화

○ 자동차산업의 도급구조

- 자동차는 2만여개의 부품과 소재가 결합되어 생산되기 때문에 종합산업의 특성을 지니고 있으며, 광범한 기업간 생산네트워크를 필요로 함.
- 사외도급은 전통적 부품조달체계를 지칭하는 것으로서, 1차 하청업체가 다시 2, 3차 하청업체로부터 조달받는 중층적 구조가 형성됨.
- 사내도급은 한 공장 내에서 생산라인의 일부를 위탁생산하는 형태로서, 자동차산업 내 비정규직의 일반적인 형태이며, 일부에서는 불법파견의 소지를 안고 있음.

○ 외환위기 이후 사외도급구조의 수직적 특성 강화

- 우리나라 자동차부품산업은 소규모 업체들의 특정 완성차업체 전속적 단층조달 구조와 주로 계열사들로 구성되는 대규모 업체들로 구분되면서 수직계열화를 기본으로 하여 발전되어 왔음.
- 외환위기를 전후로 한 자동차산업의 급격한 구조재편에 따라 국내 생산의 80% 이상을 차지하는 현대자동차그룹(현대, 기아자동차)의 수요독점적 지위가 강화되었으며, 현대모비스를 중심으로 하는 새로운 계열사 체제가 성립됨.
- 과거에 비해 복수업체에 대한 중층적 거래가 증가하고 120여개사에서 외국인이 50% 이상의 지분을 획득하였음에도 불구하고 수직적 거래특성은 오히려 심화됨.
- 플랫폼 통합(차량 성능관련 부품을 공유하면서 차체 외관을 차별화하여 다양한 모델 공급)과 모듈화(여러 부품을 조립하여 덩어리로 납품), 외주화, 전자조달 등의 경영기법이 확산되면서 부품업체들의 구조조정이 급격히 진행되고 상호 경쟁

* 한국노동연구원 연구위원(chosj@kli.re.kr).

이 심화됨.

○ 외환위기 이후 부품업체로 사내도급 활용 확산

- 완성차 공장 내의 사내하청은 이미 1990년대 초·중반에도 광범하게 존재하였음.
- 외환위기 당시 자동차산업의 구조조정과정에서 크게 줄어들었던 사내하청은 경기가 회복되면서 다시 급속히 증가함.
- 외환위기 이후 특징적인 것은 부품업체들에서도 사내하청을 널리 활용하게 된 것임. <표 1>에서 보는 바와 같이 외환위기 이후 비정규직 활용을 시작하거나 비중을 늘린 경우는 제조업의 같은 규모보다 더 많음.

<표 1> 경제위기 이후 비정규직의 비중 변화

		자동차			제조업	
		완성차	부품 300인 이상	부품 300인 미만	300인 이상	300인 미만
① 채용한 적 없음	빈도	1	5	11	66	253
	백분율	16.7%	33.3%	25.0%	25.5%	43.2%
② 채용을 시작하였음	빈도	1	5	9	52	78
	백분율	16.7%	33.3%	20.5%	20.1%	14.6%
③ 비중 유지	빈도	1	2	14	76	173
	백분율	16.7%	13.3%	31.8%	29.3%	29.6%
④ 비중 늘림	빈도	2	3	5	49	48
	백분율	33.3%	20.0%	11.4%	18.9%	8.2%
⑤ 비중 줄임	빈도	1	0	5	16	33
	백분율	16.7%	0.0%	11.4%	3.5%	5.6%
전 체	빈도	6	15	44	259	585
	백분율	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

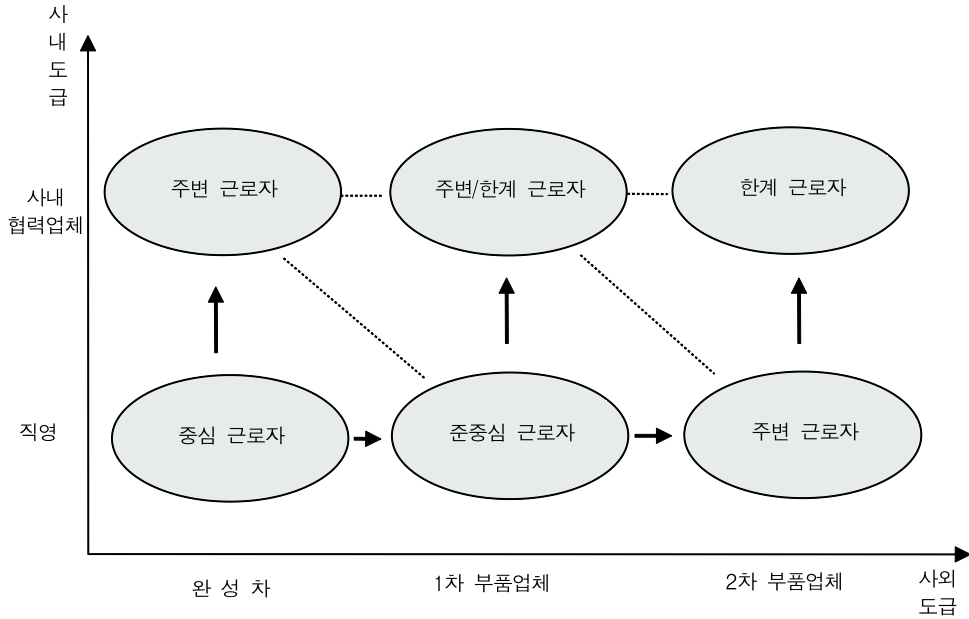
주: 여기서 비정규직은 파트타임, 계약직, 파견, 용역, 독립도급근로 등 거의 모든 유형을 포괄하지만, 자동차산업에서는 사내 도급이 일반적인 형태임.

자료: 한국노동연구원, 사업체패널 1차년도 조사에서 추출.

○ 도급구조 변화와 근로자간 계층분화

- 상대적으로 고임금을 받고 고용이 거의 보장된 완성차업체 및 부품대기업 정규직 근로자들과는 달리 사내하청업체 근로자, 소규모이거나 2차인 부품업체 근로자들은 임금수준 및 고용보장 정도가 매우 낮음.
- 특히 일부 사내하청 근로자 및 2, 3차 부품업체 근로자들은 거의 최저임금을 받고 있는 것으로 나타남(그림 1의 한계근로자).

[그림 1] 자동차산업의 공급구조와 근로자간 계층분화



◆ 규모간·부문간 경영지표 격차와 노동소득

- 자동차산업 기업경영의 활동성, 수익성, 안전성 제고
 - 최근 자동차산업의 매출액 증가율은 연 20% 내외에 달하며, 총자산회전율(매출액/총자산)은 미국이나 일본보다 높은 1.3을 넘어섬.
 - 외환위기 이전 대기업 집단간 과당경쟁과 과잉투자로 인하여 체로 수준에 머물던 경상이익률이 외환위기 이후에는 5~10%로 크게 높아짐.
 - <표 2>에서 볼 수 있는 바와 같이 부채비율이 100~150%로 낮아져 기업경영의 안전성이 획기적으로 개선됨.
- 안전성에 대한 집착과 단기 수익성 위주의 경영으로 투자활동 위축
 - <표 2>에서 보는 바와 같이 우리나라 자동차산업의 부채비율은 일본과 유사한 수준이지만 미국보다 매우 낮음.
 - 차입금의 감소로 인하여 기업들은 주로 내부자금으로 투자활동을 수행하는 것으로 나타남.

<표 2> 부문별·규모별·국가별 부채비율 추이

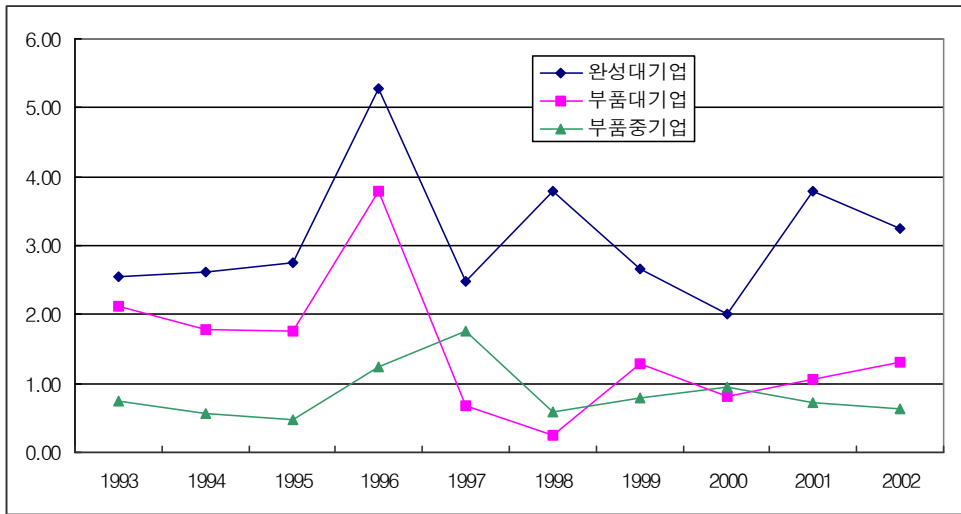
	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
완성대기업	415.79	460.48	463.29	532.54	822.16	503.86	323.86	N.A.	136.22	115.15
부품대기업	377.65	345.98	340.20	402.97	661.68	N.A.	791.05	257.04	164.06	150.73
부품중기업	421.15	405.72	824.85	654.77	436.51	280.76	157.12	162.42	105.25	102.08
미국(자동차)	502.54	321.29	253.56	258.91	280.19	314.57	255.55	261.55	326.44	343.28
일본(수송기계)		149.09	134.88	137.14	126.97	124.54	121.43	117.44	117.44	110.89

주: 부품대기업은 300인 이상, 부품중기업은 50~300인 규모임.

자료: 산업은행, 『기업재무분석』, 각년도.

- 설비투자의 내용에서는 외환위기 전후의 과잉생산능력이 여전히 해소되지 못한 상태에서 합리화 투자 등에 치중하고 있는 것으로 나타남.
- 우려스러운 것은 자동차부품기업들의 연구개발투자가 [그림 2]에서 보듯이 위축된 것임.

[그림 2] 부문별·규모별 연구개발투자 대 매출액 비율



자료: 산업은행, 『기업재무분석』, 각년도.

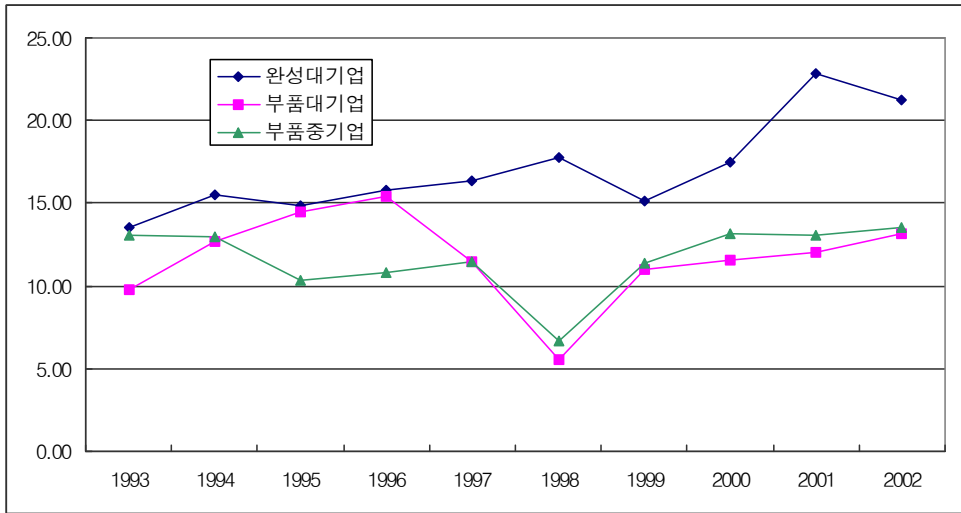
○ 완성차업체의 원가절감과 부품업체의 비용 압박

- [그림 3]에서 보듯이 매출총이익률 측면에서 완성차업체는 상승하고 부품대기업은 하락함. 이는 부품업체들에 대한 납품단가 압박이 심했음을 나타냄.
- <표 3>의 제조원가 구성 변화를 보면 원재료비 비중이 불변인 가운데 노무비 비

중이 줄어들었음.

- 특히 부품중기기업의 경우 외환위기 이후 외주가공비가 급증했는데, 이는 사내하청의 확산을 시사하는 것임.

[그림 3] 부문별·규모별 매출 총이익률 추이



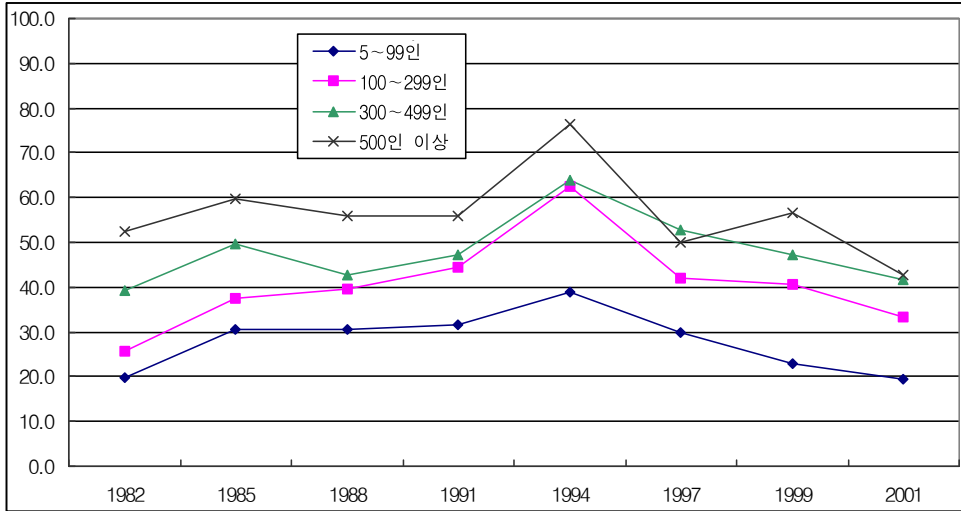
자료 : 산업은행, 『기업재무분석』, 각년도.

<표 3> 부문별·규모별 제조원가 구성 비교

	1994			2002		
	완성 대기업	부품 대기업	부품 중기업	완성 대기업	부품 대기업	부품 중기업
원재료비	79.09	67.84	63.71	79	67.04	60.66
노무비	11.60	15.85	16.06	9.83	13.63	10.25
급여	10.05	13.74	14.19	8.27	11.34	9.11
퇴직급여	1.54	2.11	1.87	1.56	2.29	1.13
경비	11.82	19.53	21.51	12.38	20.43	29.82
감가상각비	5.66	5.66	4.87	3.65	5.17	5.42
복리후생비	0.84	1.86	1.82	1.21	1.85	1.30
외주가공비	0.13	3.6	5.33	0.13	5.01	13.12
연구비·경상개발비	0.16	0.35	0.06	0.89	0.46	0.39

자료 : 산업은행, 『기업재무분석』, 각년도.

[그림 4] 자동차부품기업의 규모별 1인당 부가가치 상대비(완성대기업=100)



자료 : 통계청, 『공업·제조업 통계조사보고서』, 각년도.

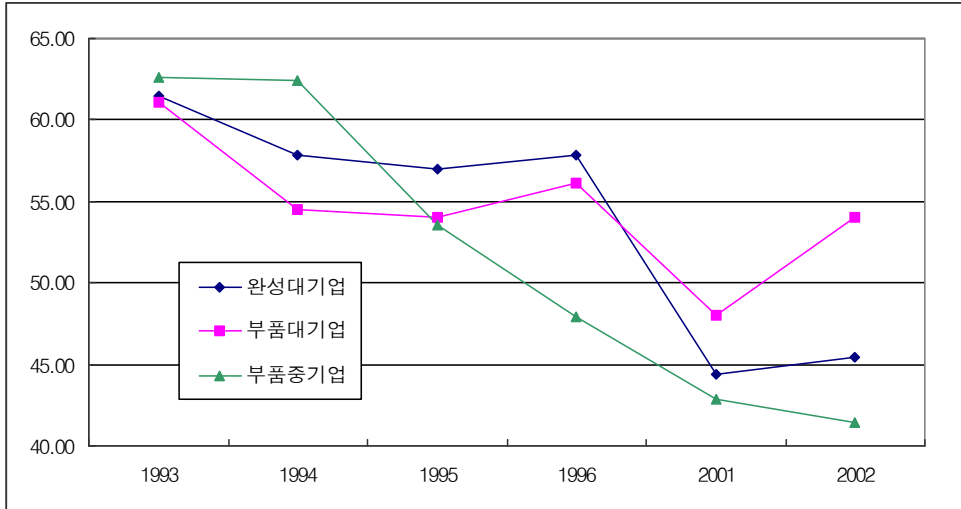
○ 부가가치 생산성으로 본 지불능력 격차 확대

- [그림 4]에서 보듯이 1인당 부가가치 격차가 1994년 이후 크게 확대됨.
- 이는 완성차와 부품업체간 자본장비율의 격차가 확대된 데다가 납품 단가 인하 등으로 부품업체들의 부가가치 창출력이 떨어졌기 때문임.

○ 노동소득분배율(인건비/부가가치)의 하락 경향

- [그림 5]에서 보듯이 외환위기 이전에 비하여 자동차산업 전부분의 노동소득분배율이 하락함. 지불능력 격차확대과정의 노동소득분배율 하락은 부품산업에서 인건비 압박이 매우 심했을 것임을 시사함.
- 이와는 달리 부가가치 구성에서 경상이익의 비중이 크게 증가함. 이는 이익을 남기지 못하면 시장에서 생존할 수 없는 경쟁구조와 금융시스템(이자보상배율 중시, 주로 내부자금으로 투자하는 관행 등)이 형성되었기 때문임.
- 노동소득분배율의 하락은 고용의 감소, 혹은 임금의 상대적 하락으로 설명할 수 있는데, 이하에서 설명하듯이 노동시장 계층화가 심화되면서 두 가지 현상이 동시에 나타남.

[그림 5] 부문별·규모별 노동소득분배율 추이



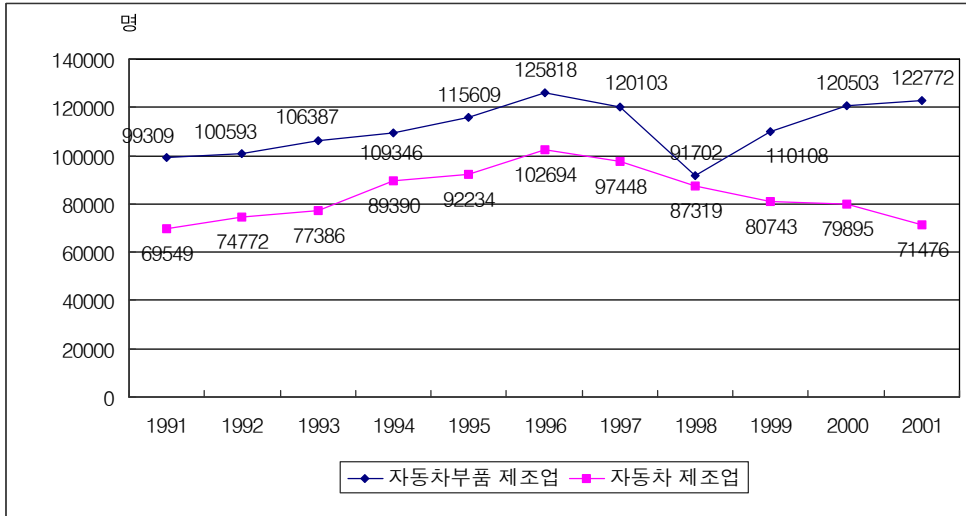
자료: 산업은행, 『기업재무분석』, 각년도.

◆ 고용의 변화

○ 총고용 규모와 종합 생산성

- 자동차산업(표준산업분류 D34)에 종사하는 근로자는 외환위기 이전 22만명 수준에서 1999년 20만명 미만으로 줄어들었다가 최근에 다시 늘고 있으나, 과거 최고 수준에는 미치지 못함.
- [그림 6]에서 볼 수 있듯이 완성차부문의 고용은 계속 감소한 반면 부품산업의 고용은 빠르게 회복되어 왔음. 이는 외환위기 이후 모듈화, 외주화 등이 널리 확산되었음을 의미함.
- <표 4>에 나타난 바와 같이 총고용의 감소와 부품부문의 고용증가 속에서 종합 생산성은 외환위기 이후 한 단계 상승함.

[그림 6] 완성차(D341, 500인 이상)산업과 부품(D343)산업의 종업원수 추이



자료: 통계청, 『광업·제조업 통계조사 보고서』, 각년도.

<표 4> 자동차산업(D34)의 1인당 생산대수 추이

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
1인당 생산대수 I	11.5	11.9	12.6	10.4	14.2	15.3	14.5
1인당 생산대수 II (CKD 포함)	11.9	12.8	13.4	11.6	15.8	16.5	15.9

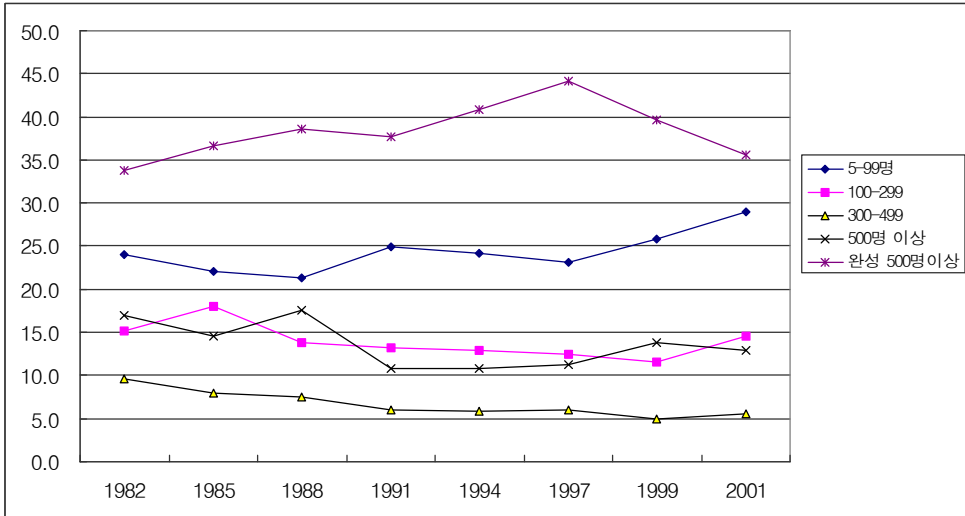
주: CKD는 Completely Knock Down의 약자로서 분해부품을 세트로 생산한 후 해외공장에 수출하여 현지에서 조립하도록 한 것임. 부품을 포함한 자동차산업 전체의 생산성을 검토하기 위해서는 CKD를 포함하는 것이 더 적절함.

자료: 통계청, 『광업·제조업 통계조사보고서』와 자동차공업협회의 자동차 생산대수 자료에서 계산.

○ 소규모 부품기업의 고용 증가

- [그림 7]이 보여주는 것은 외환위기 이후 부품부문 중에서도 100인 미만의 고용이 크게 증가했다는 점임. 이는 2차 하청으로의 외주화와 더불어 사내하청(일반적으로 100인 미만)의 확산을 반영하는 것임.
- 다시 말해서 생산네트워크에서 하청 부문으로 작업량이 집중되고 있음을 의미함.

[그림 7] 자동차산업의 기업규모별 고용비중 추이



주: D34 산업 전체에 대한 각 부분의 비중이므로 D342 산업과 D341 중소기업 등이 누락되어 합계는 100에 미달함.

자료: 통계청, 『공업·제조업 통계조사보고서』, 각년도.

○ 노동이동률의 차이

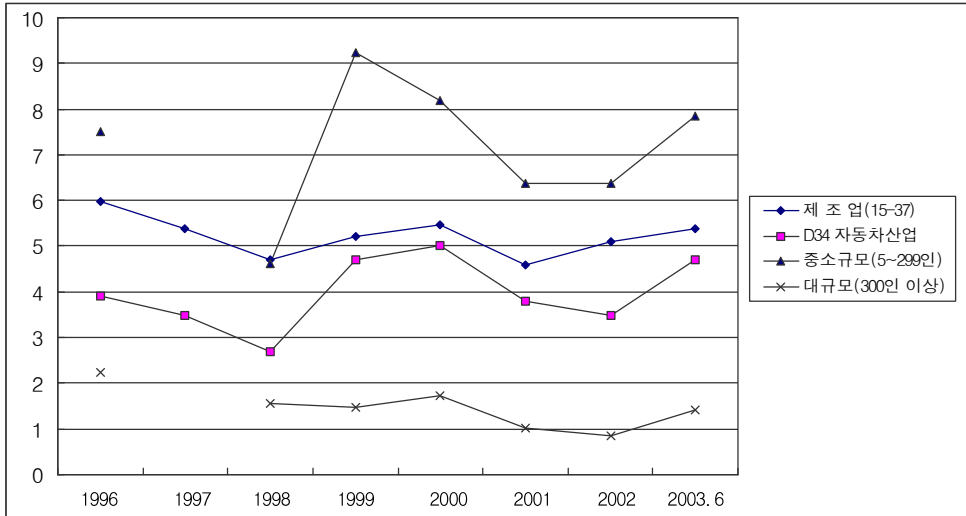
- [그림 8]은 300인 이상 기업에서는 정규직들의 노동이동이 거의 일어나지 않고 중소기업 부품을 제공하는 업체들에서만 입직과 이직이 빈번히 이루어지고 있음을 나타냄.
- 이는 대기업에서의 내부노동시장 발달과 외부의 2차 노동시장으로의 분단을 시사함.

◆ 임금격차

○ 제조업보다 더 큰 자동차산업의 규모간 임금격차

- <표 5>에서 보는 바와 같이 자동차산업의 규모간 임금격차는 제조업보다 더 큰데, 표본에서 현대자동차 등이 누락되어 실제로는 이보다 더 클 것으로 추정됨.
- 시계열로 보아도 외환위기 이전보다 격차가 확대되고 있으며, 시간당 임금의 격차는 총임금보다 더욱 크게 나타남.
- 임금구성상으로 보면 초과급여와 특별급여의 격차가 정액급여보다 더욱 큼.

[그림 8] 자동차산업의 노동이동률(입직률+이직률) 추이



자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각년도.

<표 5> 생산직 노동자의 제조업과 자동차 산업에서 월평균 임금격차

(단위: 원 %)

		전체(1996~2002)	1996	1999	2002
제조업	1	1,079,501.9 (58.9)	981,183.2 (63.1)	968,188.5 (54.0)	1,244,424.5 (52.3)
	2	1,063,552.4 (58.0)	928,527.4 (59.7)	987,700.5 (55.1)	1,255,823.9 (52.8)
	3	1,243,159.2 (67.8)	1,023,601.1 (65.9)	1,163,634.8 (64.9)	1,526,069.5 (64.2)
	4	1,493,780.4 (81.5)	1,169,935.9 (75.3)	1,382,886.7 (77.1)	1,898,539.2 (79.8)
	5	1,667,763.8 (91.0)	1,244,289.7 (80.1)	1,513,267.2 (84.4)	2,110,134.6 (88.7)
	6	1,832,315.0 (100.0)	1,554,120.8 (100.0)	1,793,941.7 (100.0)	2,378,615.4 (100.0)
자동차	1	1,068,263.8 (51.7)	1,118,479.8 (61.4)	878,823.7 (42.8)	1,130,232.3 (43.0)
	2	1,057,381.3 (51.2)	829,289.1 (45.5)	946,266.5 (46.0)	1,212,843.1 (46.1)
	3	1,420,643.5 (68.8)	1,164,102.5 (63.9)	1,439,558.1 (70.1)	1,690,544.4 (64.3)
	4	1,714,826.4 (83.0)	1,239,736.9 (68.0)	1,743,816.2 (84.9)	2,026,467.3 (77.1)
	5	1,923,036.0 (93.1)	1,136,589.7 (62.4)	1,482,285.7 (72.1)	2,527,705.6 (96.10)
	6	2,066,065.6 (100.0)	1,822,487.7 (100.0)	2,054,957.3 (100.0)	2,629,797.8 (100.0)

주: ()안은 규모 6을 100으로 하였을 때 비율.

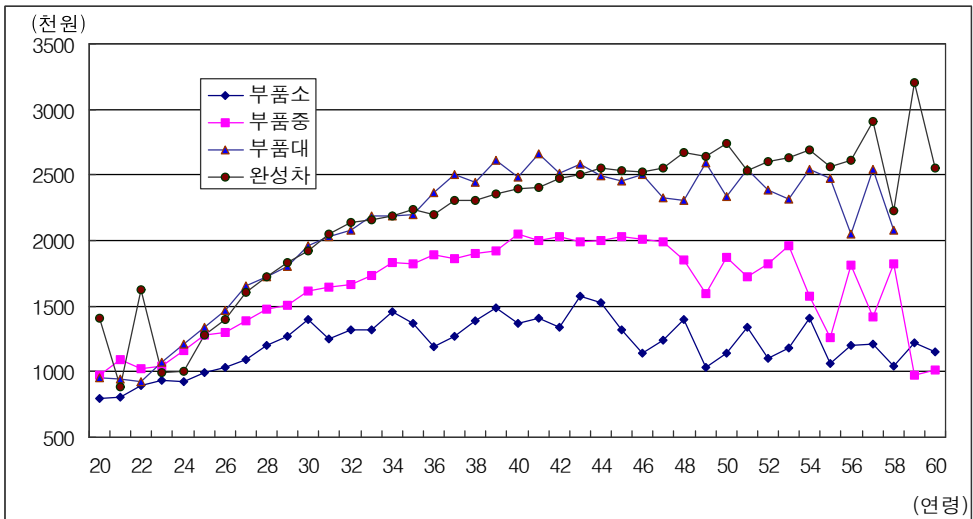
기업체 규모: 1규모: 10~29명, 2규모: 30~99명, 3규모: 100~299명, 4규모: 300~499명, 5규모: 500~999명, 6규모: 1,000명 이상.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도에서 추출.

○ 인적자본 격차와 노동시장의 분단

- 자동차산업내 기업규모간 임금격차가 큰 것은 규모가 클수록 교대제 비중과 노조 조직률이 높은 것이 영향을 미쳤기 때문임.
- 또한 기업규모가 작을수록 저근속, 저학력, 여성근로자 비중이 크게 나타나는 등 인적자본의 격차가 존재하기 때문임. 다음 [그림 9]는 기업규모가 클수록 상승하는 연령-임금곡선을 나타내며, 이것은 이들 기업에서 내부노동시장이 발달했음을 보여주는 또 다른 증거임.

[그림 9] 자동차산업 생산직의 연령별 평균임금(남성, 1996, 1999, 2002년)



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』에서 계산.

○ 순임금격차 확대 경향

- 인적자본과 사업체 특성 등을 통제한 이후 순임금격차를 추정해 보면(부표 참조) 기업규모 효과가 외환위기 이후 강화되었음을 보여줌. 예를 들어 2002년의 경우 100인 미만 사업장에 비하여 1,000인 이상 사업장의 순임금은 50% 가까이 많은 것으로 나타남.
- 완성차업체 여부는 2002년에 마이너스로 나타나는데, 이는 표본에서 현대자동차 등 호황기업이 누락된 데 따른 것임.

○ 단가인하와 임플고정의 원칙

- 이처럼 임금격차가 확대된 것은 단가결정시에 임플이 차별적으로 반영되고, 모델

생산주기 동안 부품업체의 임금인상에도 불구하고 임률이 고정되기 때문임.

- 부품업체의 일반관리비, 이윤 등은 가공비에 연동되며 가공비는 임률에 비례하여 결정되는데, <표 6>에서 보듯이 납품 단계와 기업규모, 사업내용 등에 따라 임률이 달리 설정됨.
- 더욱이 정례적, 혹은 불규칙적으로 강제되는 단가인하(CR; Cost Reduction)로 인하여 부품업체들의 지불능력은 크게 제약됨.

<표 6> 부품업체 거래 단계별 단가결정식과 임률

	기본식	특 징	임 률
1차 도급거래	재료비+가공비+일반관리비+이윤+연구개발비+(금형개발비)	일반관리비=가공비의 24% 이윤=(가공비+일반관리비)의 15% 연구개발비 인정: 승인도업체와 대어도 업체의 구분 VE제안제도 활용 정례화된 CR	17,500원(a사: 295명) 19,500원(b사: 985명) 10,800원(c사: 287명)
2차 도급거래	재료비+가공비+일반관리비+이윤	일반관리비=가공비의 15-18% 이윤=(가공비+일반관리비)의 15% 정례화된 CR 연구개발비 불인정 VE제안제도 활용 거의 없음	7,000원(d사: 70명) 8,500원(e사: 40명)
3차 도급거래	재료비+가공비+일반관리비+이윤	정례화된 CR 연구개발비 없음 VE제안제도 활용 없음	4,500원(f사: 37명)

자료: 조성재 외, 「자동차산업의 도급구조」, 『자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성』, 한국노동연구원, 2004.

○ 비정규직(사내하청)의 임금수준

- <표 7>은 자동차산업의 비정규직 근로자들이 정규직의 75% 정도 임금을 받고 있음을 보여줌(사용자들에 대한 설문조사 결과).
- 상대적으로 비용보다 높은 생산성을 나타내고 있기 때문에 기업들은 비정규직 비중을 유지하려는 경향을 보임.

<표 7> 비정규직의 총노동비용과 생산성 비율(정규직=100에 대한 상대치)

	자 동 차				평균	제 조 업	
	평균	완성차 300인 이상	부품 300인 이상	부품 300인 이하		300인 이상	300인 이하
1인당 총노동비용	74.76	80.00	79.20	72.64	73.53	76.76	71.65
생산성	83.59	95.00	81.00	82.93	80.58	81.63	79.98

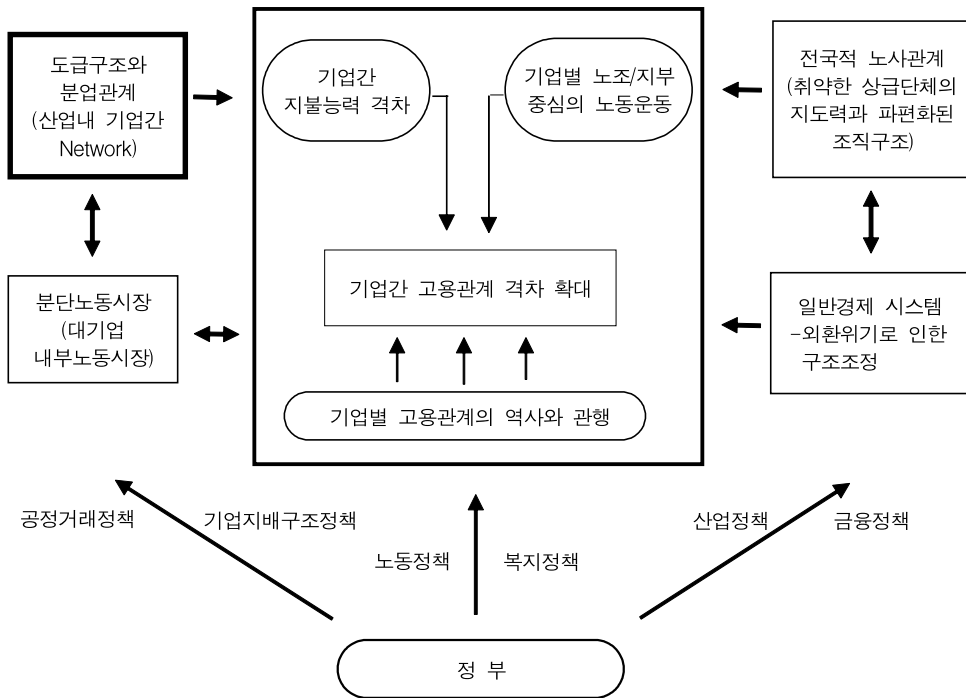
자료 : 한국노동연구원, 사업체패널 1차년도 조사에서 추출.

◆ 격차 축소방안과 노사관계

○ 도급구조와 노동시장의 계층성

- 이상에서 외환위기 이후 도급구조의 변화에 의하여 노동시장의 계층성이 강화되고, 특히 임금과 고용안정 수준이 낮은 하층으로 작업량이 집중되고 있음을 확인하였음.
- [그림 10]에서 보여주듯이 이는 한편으로 기업별로 분산된 정규직 중심의 노동조합 운동이 이러한 계층화를 방조하거나 저지하는 데 실패하였기 때문임.
- 또한 외환위기 이후 기업경영의 수익성과 안전성 위주의 경제개혁을 추진한 정부 정책과 금융시스템 변화가 반영된 결과이기도 함.
- 단기 수익성 위주의 경영전략과 비용 압박의 결과 이제 부품기업들은 장기 성장 잠재력을 나타내는 연구개발 투자조차 소홀히 하게 되었으며, 외환위기 이후 새로이 사내하청을 널리 활용하게 됨.

[그림 10] 자동차산업내 고용관계의 계층화



○ 노사정의 노력 방향

- 완성차업체들은 지난 20여년간 수직계열화의 장점을 활용하여 선진업체들을 성공적으로 따라잡았으나(catch-up), 향후 중국과 차별화되는 고부가가치 경쟁력을 확보하기 위해서는 수평적 네트워크의 특성을 강화하여 자체적인 혁신능력을 갖출 것이 요망됨.
- 자동차산업 생산네트워크 내부에서 혁신이 가능하기 위해서는 인적자원에 대한 투자를 강화하고 산업특수적 숙련을 지닌 근로자들의 이동성을 높일 수 있는 훈련과 자격증제도의 정비, 그리고 사회통합성을 증진시킬 수 있는 복지시스템의 구축 등이 요망됨.
- 이러한 경쟁력 강화와 노동시장의 계층성 치유, 노사관계의 파편화와 대립성 완화를 동시에 추진할 수 있는 업종별, 지역별 노사정협의회와 같은 사회적 대화기구 필요함.
- 사회적 대화를 통하여 기존 경영패러다임에 대한 충격을 최소화하면서 점진적이고 중장기적인 해법을 노사가 공동으로 실천해 나가야 함.

<부표> 순임금격차 추정을 위한 회귀분석 결과

	<모형 1996>		<모형 1999>		<모형 2002>		<모형 1996~2002>	
	추정계수	t값	추정계수	t값	추정계수	t값	추정계수	t값
상수항	7.5041 ***	(219.8)	7.3127 ***	(131.2)	7.5738 ***	(161.8)	7.2360 ***	(278.2)
근속년수	0.0504 ***	(26.3)	0.0431 ***	(16.7)	0.0473 ***	(18.8)	0.0500 ***	(36.9)
근속년수제곱	-0.0010 ***	(-11.6)	-0.0008 ***	(-8.0)	-0.0012 ***	(-11.6)	-0.0010 ***	(-17.4)
경력년수	0.0575 ***	(23.2)	0.0177 ***	(5.2)	0.0459 ***	(14.0)	0.0491 ***	(28.0)
경력년수제곱	-0.0029 ***	(-23.4)	-0.0010 ***	(-5.6)	-0.0026 ***	(-15.4)	-0.0026 ***	(-28.7)
연령	0.0234 ***	(12.0)	0.0284 ***	(9.4)	0.0333 ***	(13.4)	0.0296 ***	(20.6)
연령제곱	-0.0003 ***	(-12.1)	-0.0003 ***	(-8.8)	-0.0004 ***	(-13.6)	-0.0004 ***	(-21.2)
초출이하	-0.0690 ***	(-6.7)	-0.0056	(-0.4)		-		-
중졸	-0.0253 ***	(-4.0)	-0.0714 ***	(-7.0)	-0.0340 ***	(-3.8)	-0.0537 ***	(-11.0)
전문대졸	0.0001	(0.01)	-0.0599 ***	(-3.3)	-0.0373 ***	(-3.2)	-0.0261 ***	(-3.1)
대졸	0.0873 ***	(3.3)	0.0633 *	(1.73)	0.0935 ***	(3.8)	0.1137 ***	(6.9)
노조유무 (노조유=1)	0.0679 ***	(10.8)	0.3290 ***	(22.9)	0.0847 ***	(9.0)	0.0826 ***	(16.6)
비정상근로 (교대있음=1)	0.0488 ***	(10.3)	-0.0138 **	(-2.0)	0.0185 ***	(2.7)	0.0182 ***	(5.2)
감독자더미(=1)	0.0669 ***	(8.6)	0.1318 ***	(13.7)	0.0944 ***	(12.0)	0.0883 ***	(17.9)
남성(=1)	0.1550 ***	(20.4)	0.3045 ***	(27.6)	0.2233 ***	(24.0)	0.2248 ***	(41.7)
혼인상태 (기혼=1)	-0.0252 ***	(-4.2)	0.0126	(1.4)	0.0340 ***	(4.0)	0.0117 **	(2.5)
자격증 소지(=1)	-0.0337 ***	(-5.4)	-0.0274 ***	(-3.9)	0.0101	(1.0)	-0.0165 ***	(-3.8)
산업코드341, 500+(=1)	0.1952 ***	(30.1)	0.2130 ***	(22.4)	-0.1008 ***	(-7.6)	0.1434 ***	(27.0)
기업체규모 (100~299인)	-0.0176 **	(-2.2)	0.1735 ***	(14.8)	0.1367 ***	(10.8)	0.1021 ***	(16.5)
기업체규모 (300~499인)	0.0760 ***	(6.76)	0.0530 ***	(2.7)	0.3143 ***	(22.3)	0.2014 ***	(24.4)
기업체규모 (500~999인)	-0.0400 ***	(-4.4)	0.0732 ***	(4.0)	0.3629 ***	(28.7)	0.1960 ***	(28.5)
기업체규모(1000인 이상)	0.1780 ***	(18.6)	0.2248 ***	(12.6)	0.4760 ***	(30.8)	0.3211 ***	(42.9)
1999년 더미(=1)							0.1336 ***	(32.2)
2002년 더미(=1)							0.4412 ***	(109.6)
Adj-Rsq.	0.7784		0.7469		0.7738		0.7680	
OBS.	9,998		8,271		6,601		24,870	

주: 1) ()안은 t값, *** 1%에서 통계적 유의, ** 5%에서 통계적 유의, *** 10%에서 통계적 유의, 경력년수 (a)는 「임금구조기본통계조사」의 구간변수를 평균함.

2) 기준변수는 고졸, 노조비조직, 교대없음(시간제포함), 비감독자(직급), 여성, 미혼, 완성차산업(D341) 500인 이하와 자동차부품산업(D343) 전규모, 기업체규모(5~99인), <모형 1996~2002>의 연도 더미에서 기준변수는 1996년.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도.