

企業間 賃金決定方式의 變移에 關한 經驗的 分析

李 在 烈*

〈目 次〉

I. 序論	IV. 企業組織의 外生的 賃金效果
II. 企業組織과 勞動市場 : 理論的 視角	V. 企業間 賃金辨別力의 差異
III. 資料와 分析方法	VI. 結論

I. 序 論

노동시장, 특히 대규모 사업장을 중심으로 한 조직화된 노동시장에서의 임금결정은 근대경제학에서 전제하는 것과 같은 완전경쟁에 의해서 이루어지기 보다는 조직의 임금 정책을 매개로 이루어진다. 노동시장에 대한 분석에서 기업조직이 가지는 중요성에 대해서는 많은 연구자들이 그 필요성을 지적했다 (Baron and Bielby, 1980; Eccles and Bradach, 1989; Baron, 1984; Stolzenberg, 1978). 그러나 실제로 기업을 중심으로 이루어진 노동시장에 대한 경험적 분석은 그다지 많이 발견되지 않는다. 그 이유로는 여러가지를 들 수 있겠지만, 가장 중요한 이유중의 하나는 개별노동자와 이들을 고용하는 기업의 제반특성을 함께 고려할 수 있는 자료가 부족했다는 점이다. 전통적으로 구조주의적 접근을 취하는 연구자들이 기업의 특성에 주목하기는 했지만, 대개는 가구나 개인을 대상으로 하는 연구에서 대상자들이 속한 기업의 특성에 대해 질문해 얻은 정보를 활용하는 방법을 사용하였다. 그러나 이러한 접근법은 기본적으로 개인이나 가구수준의 분석에나 적합할 뿐이고, 조직내부의 다양한 역동성을 분석하는데는 적절치 못한 구조를 가지고 있다.

* 한림대 사회학과 조교수

최근에 이루어진 몇몇 연구들은 조직수준에서 얻어진 자료들을 활용하고 있다 (Baron and Bielby, 1980, 1984; DiPrete, 1989). 그러나 이러한 연구들도 정부조직과 같은 특정부문이나 특정지역의 특정산업 등에 국한된 연구를 하고 있어서 발견된 사실을 일반화하기에는 어려움을 가지고 있다. 가장 이상적인 선행연구는 약 5600개의 스웨덴기업을 표본으로 기업내의 임금의 불평등도를 분석한 헤드스트롬의 연구가 거의 유일하다 (Hedström, 1991).

반면에 이 연구는 한국의 제조업부문의 대기업을 대상으로 한 연구로서 자료의 대표성의 문제를 극복할 뿐만 아니라 대부분의 연구들이 가지는 문제점, 즉 개인의 효과와 조직의 효과를 분리하지 못하는 단점을 극복할 수 있는 구조를 가지고 있다. 자료의 성격이 순수한 개인수준의 효과와 순수한 조직수준의 효과를 분리하여 측정할 수 있도록 해 준다는 점에서 이 자료를 활용한 본 연구는 노동시장의 결과를 낳는 조직내부의 과정에 대한 연구에 새로운 시각을 제공할 수 있을 것으로 생각된다.

II. 企業組織과 勞動市場 : 理論的 視角

시장의 존재가 균형가격을 산출해 낸다고 믿는 근대경제학의 입장에서 보면 기업간, 혹은 산업간의 임금격차는 이론적으로 존재할 수 없는 것이다. 만일 현실적으로 임금격차가 존재한다고 해도, 이는 측정의 불완전성이나 계약의 불완전성 등에 기인해 시장적 균형을 이루는데 존재하는 시간적 지체의 결과이거나, 노동자들의 생산성 이외의 요인들, 예를 들면, 작업조건의 열악성이나 작업의 위험도 등이 반영되었기 때문이라고 주장한다. 이러한 입장에 서면, 노조의 위협효과는 균형가격의 형성을 가로막는 부정적인 기능을 한다는 규범적 진단을 내릴 수 밖에 없다. 반면에 조직론적 입장에 서면, 임금수준이나 임금결정방식에 있어서 조직간에 많은 변이가 존재한다고 진단한다. 인적자본이론과 같은 공급위주의 설명에서는 생산성과 연관된 개인의 특성이 임금을 결정한다고 보는 반면에, 조직론적 접근에 바탕을 둔 본 연구에서는 수요위주의 설명을 빌어 “조직효과”로 표현되는 고용자의 역할이 유의미할 뿐 아니라 임금결정에 매우 결정적인 역할을 한다고 주장한다. 이상과 같은 기업조직의 임금효과에 대한 논제는 다음과 같이 정리될 수 있을 것이다.

첫째는 기업의 외생적 임금효과 (exogenous wage effect)에 관한 것이다. 임금결정에 있어서 기업조직은 다른 요인으로 환원되지 않는 각자 고유하고 외생적인 효과를 갖는다. 둘째는 조직 합리성과 개인 합리성의 질적인 차이에 관한 것이다. 임금결정을 지배하는 합리성은 개인의 합리성과는 다른 차원에 존재한다. 달리 말해서 개인의 합리적 행위의 총합과 기업의 합리성이 항상 일치하지는 않는다. 세번째는 상대적 합리성과 조직의 생존에 관한 문제로서, 기업의 임금정책의 안정성과 지속성은 다른 조직과 비교한 상대적 효율성에 의해 결정된다는 것이다. 이 입장에서 보면, 기업조직의 임금정책의 효율성에 영향을 미치는 요인에 있어서 내적인 효율성과 외적 환경에 대한 통제의 정도는 서로 대체적인 관계에 있다.

기업의 외생적 임금효과를 상정하는 본 연구의 전제는 전형화된 경쟁시장을 가정하는 근대경제학의 주장과 구별된다. 즉 임금은 개별노동자의 생산성에 의해서만 결정되는 것이 아니고 기업의 임금정책에 의해서도 고유한 영향을 받는다는 것이다. 이는 임금결정과정이 수요와 공급의 짹짓기 과정 (matching process)임을 의미하는 것임이면서, 동시에 수요와 공급이 단순히 노동시간이나 노동력의 생산성에 의해서만 결정되지 않는다는 것을 의미한다 (Thurrow, 1976; Sørensen, 1977). 즉 노동자와 (금전 혹은 승진이라는)보상이 결합되는 방식은 기업에 따라 다양한 편차를 보인다. 노동자와 임금이 결합되는 방식이 달라진다는 것은 다양한 측면을 염두에 둔 것이다. 예를 들면, 임금의 수준, 다양한 임금구성요소의 결합방법, 임금표준화의 정도, 그리고 임금단면(wage profiles)의 상이한 구성 등을 의미한다.¹⁾

두번째 논제는 기업조직의 합리성이 개인의 합리성과는 다른 차원에서 결정된다는 점에 관한 것이다. 보상체계를 형성하는 조직의 의사결정과정은 조직수준에서의 다양한 변수들, 예를 들면 조직의 내부구조, 정보처리에 소요되는 비용, 인센티브의 문제, 활용하는 기술의 특성, 조직을 둘러싼 환경의 특성 등에 의해 영향을 받는다. 따라서 조직의 임금정책의 차이를 설명하는 요인은 대략 두가지로 나눌 수 있다. 하나는 조직의 환경

1) 여기서 임금구성이란 기본급, 각종 수당, 그리고 성과급등의 요소들이 어떻게 결합되느냐를 의미하고 임금표준화란 획일적인 임금정책의 적용정도, 즉 임금정책이 얼마나 표준적인 규칙에 따르느냐의 정도를 의미하며, 임금단면이란 노동자의 다양한 외적으로 드러난 신호(학력, 경력 등)에 대한 수익률의 크기를 의미한다. 따라서 임금표준화란 임금함수의 회귀분석에서 설명력에 비유될 수 있다면, 임금단면은 회귀계수에 비유될 수 있을 것이다.

으로부터 오는 제약요인, 즉 국가의 정책이나 시장의 구조, 타기업조직과의 관계, 사회적 규범과 권력관계등이 그것이다. 두번째는 효율성과 관련된 조직내부의 요인으로서 주어진 제도적 제약하에서 얼마나 조직의 성과가 경쟁력을 가지느냐의 문제이다.

세번째 문제는 기업의 생존에 관한 것으로서 신제도주의 조직론자들의 주장과 근대 경제학자들의 주장을 모두 일면적인 것으로 비판한다. 이미 언급한 바와 같이 기업조직의 임금정책은 개인의 합리성을 형상화시키고 방향지운다는 의미에서 개인의 합리성의 총합과는 다르다. 즉 개인의 합리성의 발현방향과 내용에 대해 질서를 부여한다는 의미에서 개인의 합리성으로 환원되기 어려운 측면이 존재한다. 최근 논의가 활발해지고 있는 연결망이론을 빌어 표현한다면, 조직의 합리성은 개인들간의 관계구조를 어떻게 배태해내느냐는 문제의식과도 연결된다. 조직의 합리성은 기본적으로 효율성의 증대 혹은 통제의 확대로 귀결된다. 여기서 효율성과 통제는 서로 대체재로 작용한다. 따라서 통제의 확대에 비용이 많이 드는 기업의 경우 효율성의 확대에 주력할 것이고, 효율성의 증대에 드는 한계비용이 큰 기업은 통제의 확대를 통해 합리성의 극대화를 피할 것이라는 것이 이 연구의 가정이다.

이상의 세가지 명제중 본 연구에서는 첫번째와 두번째의 명제에 대한 경험적 분석을 목적으로 한다. 우선 첫번째로는 기업의 외생적 임금효과에 대해 살펴본 후, 기업간 임금정책의 차이를 가져오는 요인에 대해 살펴보도록 하겠다.

III. 資料와 分析方法

서론에서 이미 언급하였듯이 이 연구에서는 다수의 기업을 대상으로 조직이 체계적으로 임금결정에 미치는 영향을 측정하고자 한다는 점에서 기존의 연구들과 구별된다. 본 연구는 1986년도에 노동부에서 수집한 <직종별임금실태조사> 자료를 토대로 이루어졌다. 이 자료는 충화표집을 거쳐 수집되었기 때문에, 사업장과 개별노동자의 두 수준에서 매우 정교한 정보를 제공한다. 원자료는 모두 3,222개 사업장에 고용된 582,935명의 노동자에 대한 정보를 담고 있는 방대한 내용이지만 이 연구에서는 두가지의 표본을 작성하였다. (1) 분산의 분해를 위해서 이 연구에서는 190개의 사업장을 무작위로 추출한 후 각 사업장에 고용된 노동자들의 정보를 취합하여 모두 90,787명의 노동자들에 대

한 정보를 활용하였다. (2) 위계선형모형의 분석을 위해서는 500인 이상을 고용하는 555개의 대규모 사업장을 추출한 후 이에 속한 237,207명의 노동자들에 관한 정보를 사용하였다.

『직종별 임금실태조사』는 산업, 지역, 그리고 개인의 특성에 대한 광범하고 포괄적인 정보를 제공해 주나, 기업조직의 특성에 관한 정보는 포함하고 있지 않다. 따라서 한국 생산성본부에서 발간하는 『한국기업체 총람』을 토대로 중요한 기업조직의 특성을 입력하여 사용하였다. 『총람』에서 가용한 자료로는 총매출액, 조직의 특성, 자본조달방식, 지사의 유무와 위치, 이윤, 수출액, 외국으로부터의 기술도입여부, 총자산과 부채, 기업의 약사(略史) 등이다. 최종적으로 정리된 자료로부터 다음과 같은 변수들을 추출하여 분석에 사용하였다.

개별 노동자 수준의 변수들 : (총 237,207명)

WAGERATE : 시간당 임금의 자연대수.²⁾ 평균은 6.91이며 표준편차는 0.52.

MAN : 남성노동력을 나타내는 dummy variable. 59%가 남성노동력임.

SCHOOL : 교육연수. 평균은 10.97년이고 표준편차는 2.41년.

EXPERIENCE : 노동시장에서의 총 경력이며³⁾ 평균은 7.14년이고 표준편차는 6.92년.

TENURE : 기업내부경력이며 평균은 4.28년이고 표준편차는 3.92년.

조직 수준의 변수들 (총 555개 사업체)

HEADQTR : 조직의 형태를 나타내는 dummy variable. 본부, 본사인 경우 1, 이외의 경우 0이며 약 16%가 본사이다.

FORTECH : 조직이 합작투자나 라이센스 계약에 의해 외국에서 수입한 기술을 활용하는지의 여부를 알려주는 가변수이며, 총 사업체중 47%가 수입한 기술을 활용하고 있음.

2) 시간당 임금은 기본급과 각종수당의 합을 총 노동시간으로 나눈 것이다.

3) 노동시장에서의 총 경력은 연령-6-교육연수로 정의된다.

%MALE : 조직내 남성노동자의 비율이며, 평균은 57.17%, 표준편차는 30.54%.

ESTSIZE : 사업체 종사 노동자 수의 자연대수. 평균은 6.74이고 표준편차는 0.77.

FIRMSIZE : 기업체 종사 노동자 수의 자연대수. 평균은 7.49이고 표준편차는 0.99.

ORGAGE : 조직의 생존기간. 평균은 22.61년, 표준편차는 11.95년.

CAPINT : 기업의 최근 3년간의 노동자 1인당 평균자본집약도의 자연대수로서 평균은 16.41이고, 표준편차는 1.01

HOMOGEN : 조직내 직무의 동질성을 알려주는 지표로서 전체 직무의 수를 전체 노동자의 수로 나눈 값의 자연대수.⁴⁾ 평균은 3.81이고 표준편차는 0.91

분석의 대상을 500인 이상의 대규모 사업장으로 한정한 것은 대표성의 문제를 가져올 수 있지만, 다음과 같은 이유에서 그 정당성이 주장될 수 있을 것이다. 첫째, 대부분의 소규모 기업은 본 연구가 기반을 하고 있는 <한국기업총람>에 수록되지 않고 있어서 조직의 특성을 알아내기 힘들다. 둘째, 관료적인 조직적 과정은 대규모 조직에서 두드러지는 현상이다. 따라서 조직의 구조화를 보는데는 대규모 사업장에 국한을 시켜 논의하더라도 소위 내부노동시장의 여건이 갖추어진 부문에서의 내부다양성을 볼 수 있다는 점에서 충분히 분석의 의의가 있다고 생각된다. 세째는 방법론적인 것으로서, 조직의 규모가 작아지면, 통계적 측정의 신뢰도가 낮아진다. 따라서 다차원분석을 요하는 연구의 특성상 대규모 사업장에 대한 연구는 측정의 신뢰도를 높여줄 것이다. 그러나 앞으로 자료의 보완이 이루어지면, 소규모 기업까지도 포함하는 연구를 충분히 고려해볼 만하다고 생각된다.

본 연구에서 사용하고 있는 자료는 그 특성상 개인효과와 조직효과를 정밀하게 분리해 낼 수 있게 한다는 점에서 매우 훌륭한 자료이다. 이 글에서는 우선 임금불평등에 미치는 조직의 역할에 대한 기존의 이론들을 검토하고 그 논지를 비판한 다음, 조직이 임금불평등에 미치는 효과를 분리해 측정하고, 위계선형모형을 이용해 조직이 임금에 미치는 효과를 검증해 보기로 한다.

4) 실제 분석에서는 직무의 수에 대한 추정치로서 3자리의 한국표준직업소분류에 의한 직업의 수를 사용하였다.

IV. 企業組織의 外生的 賃金效果

임금의 분산(불평등도)을 노동자들의 생산성과 연관된 인적자본의 효과와 조직의 효과로 분해하는 것은 조직의 효과를 검증하는 일차적 절차가 된다. 조직의 효과는 우선 임금수준의 차이로 반영될 것이기 때문이다. 임금의 분산은 노동자들의 생산성과 연관된 특성에 의해 설명되는 부분, 귀속 조직에 따른 차이, 그리고 조직과 개인의 특성간의 상호작용효과 (혹은 조직의 특수한 정책효과) 등으로 분해될 것이다. 이러한 분석의 일차적 목적은 과연 다른 요인으로 환원될 수 없는 조직의 고유한 임금효과가 존재하는가, 존재한다면 그 규모는 어느정도인가를 측정하는데 그 의미가 있다.

논리적으로, 조직과 연관된 임금의 분산은 세 부분으로 나눌 수 있다. 즉, 순수효과와 위광효과, 그리고 조직의 고유한 정책효과이다. 첫째, 순수효과란 개인변수들을 모두 통제한 후 조직변수를 더했을 때, 얻어지는 부분자승합 (partial sum of square)이다. 둘째, 위광효과(creaming effect)란 조직간 불평등한 인적자본의 배분으로 인해 일어나는 효과로서 개인변수와 조직변수들간의 공분산효과를 의미한다. 세째, 조직의 고유한 정책효과(idiosyncratic policy effect)란 조직변수와 개인변수들간의 상호작용에 의해 발생하는 효과로서, 조직마다 개인의 인적자본을 상이하게 평가하는 정책이 존재하기 때문에 발생하는 효과이다.

조직의 효과는 위의 세가지 요소들마다 그 의미를 달리 한다. 위광효과는 조직간의 인적자본의 소유에서의 불평등을 의미한다는 점에서, 그 효과가 아무리 크다 해도 조직간의 임금격차나 고유한 정책효과는 발생하지 않을 가능성이 있다. 따라서 이는 엄밀한 의미의 조직효과라고 볼 수는 없다. 기존의 근대경제학에서 문제시한 것은 주로 조직간의 임금수준의 차이에 관한 것이었다. 따라서, 동일한 인적자본에 대해 상이한 수준의 임금을 제공하는 정도를 측정한다는 점에서 순수효과는 의미를 가진다. 그러나 이러한 효과 역시 완벽한 의미의 조직효과를 측정한다고 볼 수는 없다. 왜냐하면, 기업마다 보상의 체계가 상이하기 때문에 발생하는 차이를 보여주지는 못하기 때문이다. 이러한 의미의 차이는 조직의 정책에서의 차이때문에 발생한다. 따라서 세번째 의미의 정책효과가 가장 강력한 조직효과의 증거가 된다고 평할 수 있다.

임금분산에 대한 분해는 회귀분석에서의 R^2 의 증감을 가지고 측정할 수 있다. 그러나 여기서의 분석의 대상은 모두 195개의 사업체에 속한 90,789명의 노동자들에 대한 분석

이다. 따라서 조직마다 1개씩의 가변수를 설정하고, 이것들과 개인의 특성변수들간의 상호작용함을 변수화하는 것은 비효율적인 방법이므로 SAS의 일반선형모형(General Linear Model)을 사용해 분석에 이용하였다.

$$W = \alpha_0 + \alpha I + \varepsilon \quad \text{----- (I)}$$

$$W = \alpha_0 + \beta O + \varepsilon \quad \text{----- (II)}$$

$$W = \alpha_0 + \alpha I + \beta O + \varepsilon \quad \text{----- (III)}$$

$$W = \alpha_0 + \alpha I + \beta O + \gamma IO + \varepsilon \quad \text{----- (IV)}$$

여기서,

W 는 개인 임금의 자연대수,

α_0 는 상수항,

I 는 인적 자본과 연관된 개인 특성들의 벡터,

α 는 개인특성변수들의 회귀계수들의 벡터,

O 는 조직 가변수들의 벡터,

β 는 조직가변수들의 회귀계수들의 벡터,

IO 는 조직과 개인변수들의 상호작용 항들의 벡터,

γ 는 상호작용 항들의 회귀계수들의 벡터,

ε 는 잔차

를 의미한다.

모델 I은 임금이 개인의 특성에 의해서만 결정된다고 보는 인적자본이론의 구조를 보여주는 것이다. 만일 조직의 효과가 존재하지 않는다면 이 모델은 충분한 설명력을 갖춘 것이 될 것이다.

모델 II는 조직내의 개인들간의 임금분산은 존재하지 않고, 조직들간의 임금분산이 전체 임금의 분산을 모두 설명하는 경우에 해당된다. 이 모델에 대한 가장 적합한 예는 임금수준이 조직간에만 존재하고 조직내 임금불평등이 최소화되는 사회주의 중국에서의 임금불평등이다.⁵⁾ 따라서, 조직 내에서, 그리고 조직간에 임금불평등의 정도는 매우

5) 월더(Walder, 1990)는 사회주의 중국에서는 이러한 조직간 임금불평등을 사회주의체제하에서의 예산확보를 위한 경쟁으로 설명한다. 즉 평등을 지향하는 사회주의하에서 임금격차는 사악한 것으로 간주되는 경향이 있어 왔다.

〈표 1〉 일반선형모델을 이용한 부분자승합의 분해

(단위 %)

	부분자승합의 비중(단위 : %)			
	모델 I	모델 II	모델 III	모델 IV
조직		50.72 ⁵⁾	10.69 ⁷⁾	- ¹¹⁾
성	6.98 ¹⁾	3.64 ⁸⁾	- ¹¹⁾	- ¹¹⁾
교육	11.62 ²⁾	6.62 ⁹⁾	- ¹¹⁾	- ¹¹⁾
근속연수	15.09 ³⁾	9.17 ⁹⁾	- ¹¹⁾	- ¹¹⁾
경력연수	1.44 ⁴⁾	1.79 ¹⁰⁾	- ¹¹⁾	- ¹¹⁾
조직*성				1.82 ¹²⁾
조직*교육				3.19 ¹³⁾
조직*근속				4.11 ¹⁴⁾
조직*경력				0.95 ¹⁵⁾
R ²	73.1	50.7	83.7	87.6

1) $R^2(g,s,t,x) - R^2(s,t,e)$ 로 계산되었다. 여기서 g는 성, s는 교육연수, t는 근속연수, x는 경력연수를 의미한다. $R^2(g,s,t,x)$ 는 $W=f(g,s,t,x)$ 인 회귀분석에서의 설명력을 의미한다.

2) $R^2(g,s,t,x) - R^2(g,t,x)$

3) $R^2(g,s,t,x) - R^2(g,s,x)$

4) $R^2(g,s,t,x) - R^2(g,s,x)$

5) $R^2(o)$

6) $R^2(o,g,s,t,x) - R^2(g,s,t,x)$

7) $R^2(o,g,s,t,x) - R^2(o,s,t,x)$

8) $R^2(o,g,s,t,x) - R^2(o,g,t,x)$

9) $R^2(o,g,s,t,x) - R^2(o,g,s,x)$

10) $R^2(o,g,s,t,x) - R^2(o,g,s,x)$

11) 모형 (4)인 경우, 개인변수와 조직변수의 부분자승합은 계산하지 않았다. 그 이유는 상호작용항을 제거하지 않은 상태에서 순수효과를 측정하기는 불가능하기 때문이다.

12) $R^2(o,g,s,t,x,og,os,ot,ox) - R^2(o,g,s,t,x,os,ot,ox)$

13) $R^2(o,g,s,t,x,og,os,ot,ox) - R^2(o,g,s,t,x,og,ot,ox)$

14) $R^2(o,g,s,t,x,og,os,ot,ox) - R^2(o,g,s,t,x,og,os,ox)$

15) $R^2(o,g,s,t,x,og,os,ot,ox) - R^2(o,g,s,t,x,og,os,ot)$

미약하다. 그러나 연성예산제약(soft budget constraint)이 지배적인 사회에서는 조직간에 예산을 확보하기 위한 치열한 경쟁이 이루어지고, 이는 조직간의 불평등, 특히 행정적 위계에 따른 체계적 차이로 나타난다. 이러한 경우 보다 많은 예산을 확보한 조직

에서는 명목상의 임금은 그대로 두고, 간접적인 형태의 보상(예를 들면, 보너스, 주택수당, 탁아소, 체육시설, 자녀에 대한 취업보조 등)에서 많은 혜택을 줄 수 있기 때문에 결과적으로는 조직간의 임금불평등을 극대화시킨다는 것이다.

모델Ⅲ은 모델Ⅰ과Ⅱ의 가정을 약화시킨 것이다. 즉 임금은 조직과 개인의 특성 모두에 의해 결정된다고 본다. 그러나 이 모델에서는 개인적 특성에 따른 임금차이를 통제하고 난 후에 발생하는 임금의 불평등을 조직가변수들에 의해 다시 설명하는데 불과하고, 조직의 내생적인 정책효과를 포괄적으로 보여주는 것은 아니다.

모델Ⅳ는 각 조직의 공유한 임금정책이 작동하여, 임금결정의 제반 형태, 예를 들면, 임금의 단면이나 기울기등에 영향을 미친다는 것을 가정한다. 만일 모델Ⅳ에서의 설명력이 모델Ⅲ에서의 설명력에 유의미한 영향을 미친다면, 이는 조직고유의 정책의 영향을 검증하는 방법이 될 것이다.

<표1>은 이러한 모델들을 데이터를 이용해 추정한 것이다. 전체 555개의 대규모 사업체중 195개 사업체를 무작위로 추출하여 분석의 대상으로 삼았다. 그 결과 모두 195개 사업체와 그에 종사하는 90,789명의 노동자들에 대한 데이터가 분석에 사용되었다. 모델Ⅰ에서 보면, 개인적 변수들만으로도 전체 임금분산의 약 73%가 설명이 된다. 이 수치만으로는 임금결정에서의 공급측면을 강조하는 근대경제학적인 설명에 대한 강한 근거가 되는 것으로 보인다. 그러나 모델Ⅱ에서 보면, 조직가변수만을 통제해도 전체 임금분산의 약 51%가 설명된다. 표본이 통상적으로 상대적 고임금을 제공한다고 믿어지는 500인 이상을 고용하는 대규모 사업장에 국한된 것임을 고려해 볼때, 그리고 사업체의 수가 195개에 불과한 상대적으로 적은 규모임을 고려할 때, 이 수치는 매우 인상적인 것이다. 즉, 개별 노동자의 특성을 전혀 고려하지 않더라도 임금불평등의 약 51%는 노동자들이 소속된 조직이 무엇인가에 따라 달라지는 것이다.

만일 조직과 개인적 특성을 모두 고려한다면, 모델의 설명력은 거의 84%에 이른다. 그리고 개인의 특성을 모두 통제한 후에도 조직가변수는 약 11%의 부가적 설명력을 가진다(<표3>의 각주에서 보면 이는 R3-R1으로 표현된다). 반면에 조직의 효과를 모두 통제한 상태에서 개인의 특성들은 약 22%의 부가적 설명력을 갖는 것이 된다(R3-R2). 그렇다면, 나머지 40%는 개인적 특성과 조직간의 공분산효과로 해석된다(R1+R2-R3). 전체 임금분산의 약 40%는 노동자들의 인적자본의 분포가 불균등하기 때문에 생기는 것이라고 할 수 있다.

〈표 2〉 총 임금분산의 분해

효과의 유형	전체 임금분산에서 차지하는 비중(%)
순수개인효과 $R^2(o,g,s,t,x) - R^2(o)$	33
순수조직효과 $R^2(o,g,s,t,x) - R^2(g,s,t,x)$	11
조직의 위광효과 $R^2(g,s,t,x) + R^2(o) - R^2(o,g,s,t,x)$	40
조직의 정책효과 $R^2(o,g,s,t,x,og,os,ot,ox) - R^2(o,g,s,t,x)$	4
전체설명된 분산의 비중 $R^2(o,g,s,t,x,og,os,ot,ox)$	88

(주) 심벌에 대한 해석은 〈표 1〉의 주를 참조

모델 I 과 모델 III의 설명력을 비교해 보면, 모델 1에서 설명되지 않았던 잔여적 임금분산의 약 29%가 조직변수를 도입함으로 해서 설명됨을 볼 수 있다($\frac{(100-R_1)-(100-R_3)}{(100-R_1)}$, 즉 $\frac{R_3-R_1}{100-R_1}$ 으로 설명된다). 모델 IV에서 조직과 개인의 특성간의 상호작용효과를 고려하면, 설명력은 약 88%로 증가하고, 이는 모델 3보다는 약 4%의 부가적 설명력을 갖는 것이지만, PRE로 계산하면, 약 24%의 잔여분산의 감소를 가져오는 것이며($\frac{R_4-R_3}{100-R_3}$), 모델 I 과 비교하면 39.3%의 잔여분산의 감소($\frac{R_4-R_1}{100-R_1}$)를 가져오는 것이다. 따라서 모델들의 변환과정에서 나타나는 잔여분산의 감소효과를 측정하면 〈표 3〉과 같다.

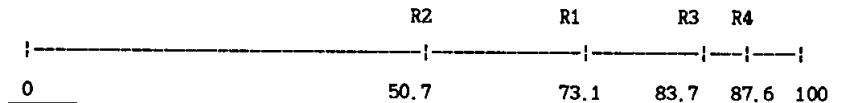
V. 企業間 賃金辨別力의 差異

임금변별력이란 임금결정의 기초가 되는 노동자 개인의 특성들이 가져오는 임금차를 말한다. 예를 들어 연공임금이란 노동자의 근속연수가 가져다 주는 임금효과를 말한다. 같은 맥락에서 성별격차는 성별차이가 임금결정에 반영되는 효과를 의미하고, 학력간 격차는 학력의 차이에 따른 임금효과를 의미한다. 이러한 임금효과는 그것이 노동자의

〈표 3〉 모델의 전환에 따른 잔차감소율

모델의 전환	전환의 의미	계산 방법 ¹⁾	PRE의 비중
I --> III	개인특성을 통제한 상태에서 순수조직효과의 잔차감소율	$(R3 - R1) / (100 - R1)$	39.4%
II --> III	조직변수를 통제한 상태에서의 순수개인효과의 잔차감소율	$(R3 - R2) / (100 - R2)$	66.9%
I --> IV	개인특성을 통제한 상태에서의 순수조직효과와 정책효과의 잔차감소율	$(R4 - R1) / (100 - R1)$	53.9%
II --> IV	조직변수를 통제한 상태에서 순수개인효과와 상호작용효과의 잔차감소율	$(R4 - R2) / (100 - R2)$	74.8%
III --> IV	개인 및 순수조직효과를 통제한 상태에서 조직의 정책효과의 잔차감소율	$(R4 - R3) / (100 - R3)$	23.9%

1) PRE는 다음의 그림에 토대해 계산되었다.



특성에 따른 임금결정의 단면(profile)이라는 점에서 인적 특성에 따른 임금변별력(wage differentials)이라 이름지을 수 있다.

여기서 관심을 가지는 임금변별력 중 연공형 임금과 성별격차에 관한 논의들은 다음과 같다. 먼저, 연공형임금의 형성을 설명하려는 많은 이론들은 기업의 노사관계가 주인-대리인(principal-agent)의 관계에 기반하고 있다고 본다. 달리 말해서 기업의 노무관리는 가능한 한 최대한의 협력을 노동자들로 부터 구해내기 위한 과정이라는 것이다. 임금정책이라는 관점에서 보면, 고임금과 해고위협을 결합하는 방식도 하나의 중요한 정책적 대안이 되지만, 그 외의 대안도 존재한다. 일례로 기업은 안정적으로 양질의 노동력을 확보하기 위해 초입자(初入者)들에게 일종의 보증금(bond)을 요구할 수도 있다 (Salop and Salop, 1976). 즉 일단 고용된 노동자들이 일을 제대로 하지 않거나

기대하는 생산성에 미치지 못할 경우 보증금을 회수함으로 해서 정보의 비대칭성에서 오는 위협을 감소시킬수 있다고 한다. 그러나 현실에서는 자본시장의 불완전성과 같은 이유로 초입자에 대한 보증금 요구가 불가능하기 때문에 연공형 임금체계를 만들었고 해서 동일한 효과를 가진다고 한다. 달리 말해서, 연공에 따라 임금이 상승하도록 만드는 것은 기업의 입장에서 보면 임금의 지불을 일정 기간 연기하는 것이고, 연기된 부분은 노동자의 생산성이 기대에 미치지 못하거나, 혹은 일정 기간동안의 기업특수적 훈련을 마친후 이직하는 경우에 확보해둘 수 있는 보증금과 같은 역할을 한다고 보는 것이다.⁶⁾ 라지어(Lazear, 1981)도 그의 대리인모형(agency model)에서 연공형 임금이 노동자의 태업을 예방하고 혼신도를 증대시키는 효율적인 방식으로 채택된다고 주장한다.

노동시장에서의 성별격차는 임금변별력의 또다른 중요한 특징이다. 성별 격차에는 두 가지 다른 형태가 있다. 고용차별(employment discrimination)이란 특정한 직업에 여성은 차별하지 않거나 배치하지 않는 것을 의미한다. 임금차별(wage discrimination)이란 동일한 직무에 종사하는데도 불구하고 여자라는 이유로 낮은 임금을 지불하는 것을 의미한다. 사회학에서는 남녀간 고용상의 차별의 정도를 보이기 위해 직업분리지수(occupational segregation index)를 쓴다. 이 지수는 현재 남녀간 직종의 분포에 차이가 있을 때, 모든 직업에서 남녀간의 분포를 동등하게 만들려면 남성(혹은) 여성근로자 중 얼마나 많은 사람이 직업을 바꾸어야 가능한지를 측정한 것이다 (이정우, 1992: 199).⁷⁾ 빌비-배런(Bielby and Baron, 1986)에 의하면 전통적인 직업분리지수를 사용하면 남녀간의 분리는 60%에 불과하나 기업조직간 혹은 내의 분리를 고려하면 분리

6) 하시모토-레이지안(Hashimoto and Raisian, 1985)이나 브라운-메도프(Brown and Medoff) 도 동일한 이유에서 대기업으로 갈수록 연공형 임금이 증대되는 경향이 있다고 주장한다.

7) 김미숙의 계산에 의하면 1970년과 1980년의 경제기획원의 『인구센서스』자료 (80개 소분류 직업)에 의할 때, 성분리지수가 50~55% 정도로 나타난다. 장지연(1990)은 1986년 노동부의 『직종별 임금실태조사』를 이용하여 59.6%의 직업분리지수를 계산 하였다. 참고로 던칸(Duncan)지수를 사용한 미국의 직업분리지수는 1980년 현재 57%로 나타나고 있다. 반면에 빌비-배런(Bielby and Baron, 1986: 764~765)은 직업분리지수로는 직업상으로는 통합되어 있는 것처럼 보이지만 실제 기업간 혹은 기업내에서 분리되어 있는 현상은 제대로 밝히지 못한다고 비판한다. 일례로, 다음과 같은 두가지 사례가 직업분리지수에 의하면 통합되어 있는 것으로 나타난다. 첫째 어떤 직무가 한 조직에서는 전적으로 남성에 의해 행해지고 다른 조직에서는 전적으로 여성에 의해 행해지는 경우이다. 둘째는 남성과 여성의 한 조직 내에서 동일한 일을 하지만 직명이 다르게 부여된 경우이다. 예를 들면 은행에서 동일한 출납업무를 담당하는 사람을 행원(남)과 여행원으로 분리하여 취급하는 경우이다.

지수는 거의 100에 가까워진다는 것이다. 이는 남녀간에 직접적인 경쟁이 이루어지기보다는 남녀간에 전혀 다른 직종으로 분리될 가능성이 그만큼 크다는 것을 의미한다.

1. 위계선형모형 (Hierarchical Linear Model)에 의한 경험적 분석

조직의 특성에 따라 조직 내의 임금수준이나 임금단면이 어떻게 달라지는지를 보려고 할 때 전통적인 회귀분석으로는 해결되지 않는 문제가 있다. 즉 조직연구에 있어서 의사결정과정이나 조직의 임금정책 등은 노동자의 생산성에 영향을 미친다고 믿어진다. 또한 한 기업의 산업내 위치에 따라 기업의 생산성이 달라지기도 한다. 이처럼 많은 경우에 사회과학적 자료들은 다층적 구조를 지니고 있다.⁸⁾ 전통적인 접근법은 이러한 상황에서 크게 세가지의 문제점을 지닌다. 첫번째는 분석 단위의 문제이다. 즉 기업을 분석의 단위로 해야할지 혹은 노동자를 분석의 단위로 해야할지의 문제가 발생한다. 만일 기업이 분석의 단위가 되면 노동자의 특성은 기업수준의 평균치로만 반영되고, 기업내의 변이는 드러나지 않게 된다. 반대로 노동자가 단위로 되어버리면, 기업의 개별 특성이 내부의 역학관계에 미치는 영향을 정밀하게 분석하기는 어렵게 된다. 이런 이유로 이 연구에서는 브뢰-라우든부쉬(Bryk and Raudenbush, 1992)에 의해 개발된 위계선형모델 (Hierarchical Linear Model, 이하 HLM이라 칭함)을 이용하여 분석을 시도하였다.

HLM은 한 층위에서 측정된 변수가 다른 층위에서 발생하는 변화에 미치는 영향에 대한 가설을 검증할 수 있게 한다. 그 기본적인 발상은 조직내에서 측정된 회귀함수를 종속변수로 해서 조직간의 회귀변수에 사용한다는 것이다. 이처럼 조직내의 회귀계수, 혹은 기울기를 이용한다는 것은 조직연구에서의 가능한 설명범위를 확장시켜주는 것이다.

8) 다른 예로서 학생의 학업성취도와 학급, 그리고 학교의 상호연관성을 들 수 있다. 교육학의 고전적인 문제이기도 하지만, 일류학교가 된다는 것은 좋은 학생들을 받아들였기 때문일 수도 있고, 학생들은 공평하게 배분되지만 수업의 효과나 학교의 교육의 성과에 따라 성적이 달라질 수도 있다. 말하자면, 학생-학급-학교-학군의 위계적인 구조와 각 층위에서의 교육의 효과가 분석적으로 분리될 때에만 우리는 교육의 효과에 대해 포괄적으로 이해할 수 있는 것이다.

1) 무작위효과 아노바 모형 (Random-Effects ANOVA Model)

가장 간단한 위계선형모형은 실제로는 아노바 모형과 동일하다. 만일 임금격차는 오로지 기업간에만 발생하며, 기업내의 임금차이는 체계적 편기성이 존재하지 않는다고 가정한다면, 이경우 기업 j 에 고용된 노동자 i 의 자연대수형태의 임금률(y_{ij})은 기업의 평균(β_0)에 노동자 개인의 기업평균으로부터의 차이(r_{ij})를 합한 것이다.

$$y_{ij} = \beta_0 + r_{ij} \quad (1)$$

만일 γ_{00} 가 전체모집단의 총평균임금이고 U_{0j} 가 기업 j 와 관련된 무작위 효과이고 그 평균이 0이고 분산이 τ_{00} 라고 한다면, 각 조직의 평균 임금수준은 다음과 같이 표현된다.

$$\beta_0 = \gamma_{00} + U_{0j} \quad (2)$$

2) 무작위 회귀계수모형 (Random-Coefficient Regression Model)

만일 기업간에 체계적인 차이가 있고, 그 차이가 중요한 개인적 속성에 따른 기울기의 차이로 나타난다고 가정하는 경우, 기업 j 에 고용된 노동자 i 의 임금은 성별, 학력, 총경력, 내부경력에 의해 설명될 것이다.

$$y_{ij} = \beta_0 + \beta_{1j}(\text{여성}) + \beta_{2j}(\text{학력}) + \beta_{3j}(\text{총경력}) + \beta_{4j}(\text{내부경력}) + \gamma_{ij} \quad (3)$$

여기서 잔차인 γ_{ij} 의 분산인 σ^2 은 노동자 개인의 특성들을 고려한 후에 설명되지 않는 잔여분의 임금분산을 뜻한다. 각 기업내의 임금결정의 특징은 모두 5개의 계수로 요약이 되는데 이는, 하나의 절편과 네개의 회귀계수이다. 각각의 계수의 의미는 다음과 같다.

β_0 : 기업 j 의 평균(자연대수) 임금

β_{1j} : 기업 j 의 성별임금격차

β_{2j} : 기업 j 의 교육에 따른 투자수익률

β_3 : 기업 j의 총경력에 따른 연공임금률

β_4 : 기업 j의 내부경력에 따른 연공임금률

여기서 각각의 회귀계수는 다른 효과들을 통제했을 때 나타나는 순수효과를 의미한다. 예를 들어, 기업 j 내의 성별임금격차(β_1)는 각 노동자의 교육 및 내·외부경력의 효과를 통제한 후 나타나는 남성과 여성간의 자연대수 임금률의 차이를 뜻한다.

이 모형에 따르면, 성별격차가 적은 기업일수록 β_1 의 수치는 작아질 것이다. 또한 β_2 의 값이 크다는 것은 교육이 이 기업에서 임금격차를 확대시키는데 기여하는 것을 의미할 것이다.

이 모형에서, 등식 (3)에 나타난 다섯개의 회귀계수는 기업간의 변이에 있어서는 체계적 변이가 없는 것으로 가정되고 있다. 따라서, k가 0, 1, 2, 3, 4의 값을 가질 때 각각의 회귀계수들은 다음과 같이 표현될 수 있다.

$$\beta_{kj} = \gamma_{k0} + U_{kj} \quad (4)$$

이때 γ_{k0} 는 기업효과의 평균을 의미한다.

〈표 4〉 조직의 임금결정에 대한 선형위계분석 (무작위회귀계수모형)

영향력의 정도	회귀계수
기업의 평균임금수준(γ_{00})	6.9011***
남녀간 임금격차(γ_{10})	.3198***
교육의 수익률(γ_{20})	.0744***
일반적 경험의 수익률(γ_{30})	.0149***
기업내 경험의 수익률(γ_{40})	.0493***
설명력	
	분산의 양
기업의 평균임금수준	.1306
남녀간 임금격차	.0251
교육의 수익률	.0016
일반적 경험의 수익률	.0001
기업내 경험의 수익률	.0002
노동자수준의 효과 (γ_{ij})	.0372
	자유도
	549
	χ^2
	8199800
	p 값
	.000
	12353
	.000
	28403
	.000
	14444
	.000
	13211
	.000

〈표 4〉는 무작위 회귀계수 모형에 근거한 추정의 결과이다. 이 표에 따르면, 기업들의 평균 자연대수임금은 6.87이고, 평균 성별임금격차는 .3137이다. 달리 말하면 전형적인 기업의 경우 여타의 개인적 속성의 효과들을 모두 통제했을 때, 남성노동자들이 여성노동자들에 비해 평균 30.37%가량 높은 임금을 받고 있음을 뜻한다. 마찬가지로 교육을 많이 받은 노동자들이 체계적으로 높은 임금을 받는다. 1년의 부가적 교육효과는 임금을 7.37%가량 상승시킨다. 내부경력이 1년 증가하면 임금은 약 5.07% 증가하며, 외부경력이 1년 증가하면 임금은 약 1.52%가량 증가한다. 보고된 t-ratio가 모두 충분히 크므로 우리는 각각의 회귀계수들이 통계적으로 유의미함을 알 수 있다.

개인수준, 그리고 기업수준에서 측정된 무작위효과의 분산은 〈표 4〉에 보고되어 있다. 무작위효과 아노바 모형에서 개인수준의 분산은 0.14616이었는데, 각 기업내에서 성별, 학력, 내·외부경력 등의 개인의 인적 특성을 고려한 후, 그 수치는 0.03727로 감소했다. 따라서 개인수준의 인적 특성을 고려했을 때의 설명력은 74.5%가 된다.⁹⁾

3) 절편-기울기 모형(Intercept – and Slopes – as – Outcome Model)

무작위 회귀계수 모형의 결과는 각 개별 노동자 수준의 특성들이 임금수준에 대해 유의미한 효과를 지님을 보여준다. 그러나, 이 모형은 각 기업의 특성이 조직내에서 개별 노동자의 특성을 임금으로 연결시키는 임금결정 메카니즘에 영향을 미칠 수도 있다는 가능성을 보여주지 못한다. 즉, 각 기업의 특징이 조직내의 임금을 결정하는 회귀계수(즉 기울기)를 체계적으로 변화시킬 가능성은 검토할 필요가 있는 것이다.

따라서 위계선형모형의 마지막 단계는 조직간의 상이한 특성이 각 조직 내의 임금의 분포에 어떤 영향을 미치는지를 추정하는 것이다. 이를 위해서는 등식 (3)에서 추정된 회귀계수(하나의 절편과 4개의 기울기)들을 다시 종속변수로 사용하여 이것이 기업조직의 특성에 의해 체계적으로 설명되는지의 여부를 검토하는 것이 필요하다.

본 연구에서는 주요한 기업조직의 특성으로 8개의 변수들을 사용하였다. 조직의 특성에 의한(개별 노동자 수준의) 회귀계수의 결정모형은 다음과 같이 표시될 수 있다.

9) $(0.14616 - 0.03727) / 0.14616 = 0.745$

$$\begin{aligned}\beta_{0i} = & \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{HEADQTR})_i + \gamma_{02}(\text{FORTECH})_i + \gamma_{03}(\% \text{MALE})_i \\ & + \gamma_{04}(\text{ESTSIZE})_i + \gamma_{05}(\text{FIRMSIZE})_i + \gamma_{06}(\text{HISTORY})_i \\ & + \gamma_{07}(\text{CAPINT})_i + \gamma_{08}(\text{HOMOGEN})_i + U_{0i}\end{aligned}\quad (5-1)$$

$$\begin{aligned}\beta_{1i} = & \gamma_{10} + \gamma_{11}(\text{HEADQTR})_i + \gamma_{12}(\text{FORTECH})_i + \gamma_{13}(\% \text{MALE})_i \\ & + \gamma_{14}(\text{ESTSIZE})_i + \gamma_{15}(\text{FIRMSIZE})_i + \gamma_{16}(\text{HISTORY})_i \\ & + \gamma_{17}(\text{CAPINT})_i + \gamma_{18}(\text{HOMOGEN})_i + U_{1i}\end{aligned}\quad (5-2)$$

$$\begin{aligned}\beta_{2i} = & \gamma_{20} + \gamma_{21}(\text{HEADQTR})_i + \gamma_{22}(\text{FORTECH})_i + \gamma_{23}(\% \text{MALE})_i \\ & + \gamma_{24}(\text{ESTSIZE})_i + \gamma_{25}(\text{FIRMSIZE})_i + \gamma_{26}(\text{HISTORY})_i \\ & + \gamma_{27}(\text{CAPINT})_i + \gamma_{28}(\text{HOMOGEN})_i + U_{2i}\end{aligned}\quad (5-3)$$

$$\begin{aligned}\beta_{3i} = & \gamma_{30} + \gamma_{31}(\text{HEADQTR})_i + \gamma_{32}(\text{FORTECH})_i + \gamma_{33}(\% \text{MALE})_i \\ & + \gamma_{34}(\text{ESTSIZE})_i + \gamma_{35}(\text{FIRMSIZE})_i + \gamma_{36}(\text{HISTORY})_i \\ & + \gamma_{37}(\text{CAPINT})_i + \gamma_{38}(\text{HOMOGEN})_i + U_{3i}\end{aligned}\quad (5-4)$$

$$\begin{aligned}\beta_{4i} = & \gamma_{40} + \gamma_{41}(\text{HEADQTR})_i + \gamma_{42}(\text{FORTECH})_i + \gamma_{43}(\% \text{MALE})_i \\ & + \gamma_{44}(\text{ESTSIZE})_i + \gamma_{45}(\text{FIRMSIZE})_i + \gamma_{46}(\text{HISTORY})_i \\ & + \gamma_{47}(\text{CAPINT})_i + \gamma_{48}(\text{HOMOGEN})_i + U_{4i}\end{aligned}\quad (5-5)$$

절편-기울기 모형을 이용한 최초의 분석에서 몇개의 회귀계수들은 유의미하지 않게 나타났다. 따라서 이 변수들을 뺀 나머지를 표시한 것이 〈표 5〉의 결과이다.

4) 기업의 평균임금수준에 대한 본 조직의 영향력

다양한 조직의 특성들을 통제했을 때, 본사기능을 가진 사업장의 평균임금은 그렇지 않은 사업장의 평균임금보다 약 25.6%가량 높게 나타났다. 또한 수입한 외국기술을 활용하는 조직에서는 평균 10%가량 높은 임금을 지불한다. 마찬가지로 남성노동력의 비중이 높은 사업장이나 조직의 규모가 크고, 자본집약도가 높은 사업장에서는 높은 임금을 지불한다. 그러나 직무의 동질성은 임금수준을 낮추는 작용을 할 수 있다. 이러한 결과들은 모두 효율성임금이론이 제시하는 가설들에 의해 잘 설명될 수 있다. 즉, 대규모의 사업장이나 감시와 측정이 어려운 조직일수록 높은 임금을 제공한다는 것이다.

〈표 5〉 조직의 특성이 기업의 임금결정에 미치는 영향에 관한 위계선형분석

변수와 영향력	회귀계수
기업의 평균 임금수준에 대한 영향력	
절편	.50779**
HEADQTR	.2560**
FORTECH	.1086**
%MALE	.0054**
FIRMSIZE	.0365**
CAPINT	.0837**
HOMOGEN	-.0592**
남녀간 임금격차에 대한 영향력	
절편	.2922**
FORTECH	.0341*
%MALE	-.0027**
ESTSIZE	.0621**
HOMOGEN	-.0677**
교육의 수익률에 대한 영향력	
절편	.0071
HEADQTR	.0157**
FORTECH	.0126**
%MALE	.0003**
ESTSIZE	.0138**
FIRMSIZE	.0049**
HOMOGEN	-.0234**
일반적 경험의 수익률에 대한 영향력	
절편	-.0007
HEADQTR	.0029**
FORTECH	.0028**
%MALE	.0001**
FIRMSIZE	.0007
CAPINT	.0007
HOMOGEN	-.0019**
기업내 경험의 수익률에 대한 영향력	
절편	.0822**
FORTECH	.0030*
FIRMSIZE	.0013**
HISTORY	-.0002**
CAPINT	-.0012
HOMOGEN	-.0043**

5) 성별임금격차에 대한 조직의 영향력

성별임금격차는 외국기술의 도입여부, 남녀간 성별분리, 사업장의 규모, 그리고 직무의 동질성 등에 의해 영향을 받는다. 외국기술을 활용하는 사업장은 대체로 남성노동자들에게 보다 많은 임금을 프리미엄의 형태로 제공한다. 대규모 조직에서는 또한 남성노동자들에게 고임금을 제공하는 경향이 나타난다. 반면에 주로 남성으로 구성되어 있거나 직무의 동질성이 높은 사업장에서는 남녀간 임금격차가 상대적으로 줄어드는 것이 주목할 점이다. 처음에 가설을 세우기로는 남녀간 임금격차의 확대와 조직의 잉여자원(organizational slack) 사이에 유의미한 관계가 있을 것으로 기대했으나, 분석의 결과는 그렇지 않음을 보여준다.

6) 교육의 수익률에 대한 조직의 영향력

조직의 평균임금수준에 대한 분석에서와 마찬가지로 조직들간에 나타나는 교육의 수익률의 차이도 조직의 특성에 의해 체계적으로 설명된다. 직무의 동질성을 제외하고 나면, 대부분의 변수들은 교육의 수익률을 체계적으로 다르게 만드는데 기여하고 있다. 예를들면, 외국기술을 활용하는 조직에서는 그렇지 않은 조직에서보다 교육수준이 높은 노동자를 우대한다. 또한 남성위주의 조직에서도 교육수준이 높은 노동자를 우대하고 있다. 이러한 결과는 업무의 내용이 복잡하고 자격증에 대한 수요가 많은 사업장일수록 교육에 대한 수요독점(educational monopsony) 현상이 두드러지고 있음을 증명하는 것이다.

7) 일반적 경험의 수익률에 대한 조직의 영향력

일반적 경험의 수익률에 대한 분석에서도 조직의 평균 임금수준에 대한 분석이나 교육의 수익률에 대한 분석과 크게 다르지 않는 결과를 보여주고 있다. 직무의 동질성에 의한 영향력을 제외하면 이 연구에서 고려한 대부분의 조직의 특성들은 일반적 경험에 의한 수익률을 증대시키는 것으로 나타났다.

8) 기업내 경험의 수익률에 미치는 조직의 영향력

기업내 경험의 수익률을 감소시키는 요인으로는 기업의 연령과 직무의 동질성이 작용한다. 오래된 조직일수록 경력에 따른 임금증가율을 낮추려 하는 것은 이해가 되는 현상이다. 오래된 조직일수록 장기근속자의 비율이 많을 것이고, 그렇기 때문에 연공급의 비중이 높아진다면 기업으로서 부담해야 하는 노동비용은 기하급수적으로 증가할 것 이기 때문이다. 또한 유사한 이유에서 단순한 직무분화를 유지하고 있는 조직에서는 경험에 따른 임금의 증가를 억제하려는 경향을 보인다. 여기서 문제가 되는 것은 자본집약도에 따른 효과이다. 본래 가설에 따르면 자본집약도가 높은 기업일수록 노동집약적인 기업보다 훨씬 연공형적인 임금구조를 지닐 것으로 예측했으나, 결과는 그 반대로 나왔다. 다만 결과는 그다지 유의미한 것이 아니다. 한가지 가능한 해석은 자본집약도가 높은 기업에 종사하는 노동자들의 평균적인 근속년수가 노동집약적인 기업에서보다 훨씬 높다면, 이러한 요인이 연공형 임금의 형성에 억제요인으로 작용했으리라는 것이다.

이러한 분석의 결과는 <표 6>에 요약되어 정리되고 있다. 이 분석에 따르면, 직무의 동질성은 일관되게 임금의 단면을 평준화시키는 작용을 하고 있음이 드러난다. 그 외의 대부분의 조직의 특성들은 노동자들간의 임금격차를 증대시키는데 기여하고 있다. 그중 가장 일관되게 노동자들간의 임금 격차를 확대하는 주된 요인은 본사기능의 여부, 조직의 규모, 외국기술의 도입여부 등이다.

<표 6> 조직의 특성이 기업의 임금결정에 미치는 영향에 관한 위계선형분석(요약)

조직의 특성	절편	남녀간 임금격차	교육에 대한 수익률	일반경험에 대한 수익률	기업 경험에 대한 수익률
HEADQTR	+		+	+	
FORTECH	+	+	+	+	+
%MALE	+	-	+	+	
ESTSIZE		+	+		
FIRMSIZE	+		+		+
HISTORY					-
CAPINT	+				-
HOMOGEN	-	-	-	-	-

〈표 7〉은 위계선형모델의 설명력에 대해 정리한 것이다. 최초의 모델 (즉 무작위회귀 계수모형)과 조건부모델 (즉 절편-기울기모형)사이에 설명되지 않은 분산이 어느정도나 감소되었는지를 검토함으로 해서, 우리는 위계선형모델의 설명력에 대한 측정을 할 수 있을 것이다. 즉, 모델의 설명력은 [(최초모델의 잔여분산-조건부 모델의 잔여분산) / 최초모델의 잔여분산]의 형태로 계산이 가능하다. 〈표 7〉에 보고된 결과에 따르면, 기업간의 평균임금률의 변이는 기업조직의 특성에 의해 효과적으로 설명되고 있음이 드러난다(분산감소율은 이때 71%에 달한다). 또한 남녀간 임금격차의 약 20%가량이 다양한 조직의 특성들에 의해 설명되고 있음을 알 수 있다. 그리고 교육의 수익률에서 나타나는 차이도 조직의 특성에 의해 40%가까이 설명됨을 알 수 있다.

〈표 7〉 위계선형모델에 의해 설명된 분산의 비율

모델	평균임금률 (β_0)	남녀간 임금격차 (β_{11})	교육에 대한 수익률 (β_{22})	일반경험에 대한 수익률 (β_{33})	기업경험에 대한 수익률 (β_{44})
최초의 모델	.13061	.02510	.00163	.00010	.00027
조건부모델	.03729	.01975	.00099	.00008	.00024
추가로 설명된 분산의 비율(%)	71	21	39	20	10.7

VI. 結論

경험적 분석의 결과는 조직의 특성이 조직내부의 임금결정에 다음과 같은 두가지 방식으로 영향을 미친다는 것을 보여준다. 첫째로, 개별 노동자수준의 임금의 차이중 약 10%정도는 조직수준의 변이에 의해 설명될 수 있다. 그리고, 이러한 기업간 평균임금 수준의 변이는 조직의 특성에 의해 대부분 설명될 수 있다. 위계선형분석의 결과, 우리는 기업의 지불능력의 차이가 기업간 임금정책의 차이를 가져옴을 알 수 있다. 즉, 지불 능력이 넉넉한 기업들은 ‘효율성임금정책’을 활용할 가능성이 커진다. 반면에 노동자들의 업무를 감시, 측정하기 쉬운 기업들은 ‘효율성임금정책’ 대신에 노동자들간의 경쟁

을 유도하는 임금정책을 활용하게 된다. 둘째로, 기업의 내부 임금단면 (wage profile)의 다양한 변이도 기업조직의 특성에 의해 체계적으로 설명된다. 이 연구에서는 주로 네가지의 임금단면에 대해 연구하였고, 그 결과 남녀간 임금격차, 교육에 의한 수익률, 일반적, 특수적 경험에 대한 수익률 등의 주요한 단면들이 조직의 특성에 의해 영향받는 사실을 발견할 수 있었다.

전반적으로 보면 조직내에서 노동자간의 협조를 요구하는 사업장일수록 임금의 단면의 기울기가 높아지게 만드는 경향이 나타난다. 반면에, 직무의 일상화가 쉽거나, 노동력의 대체가 용이한 조직에서는 임금단면의 기울기를 낮게 만든다.

경험적 분석의 결과는 조직의 특성이 노동자의 특성과 임금간의 결합관계의 성격을 규정한다는 점을 잘 보여준다. 즉, 조직내부의 과정이 개인의 속성과 임금을 결합하는 조직내부시장의 경쟁의 강도나 내용을 결정하고 있음을 보여주는 것이다. 이러한 결과에 따른다면, 근대경제학적 접근의 문제점은 다음과 같이 정리될 수 있다. 즉, 개인의 특성이 궁극적으로는 임금의 수준을 결정하지만, 그 인과관계는 직접적인 것이 아니다. 조직들의 고유한 임금결정기제들이 작동하여 다양한 변이를 가지는 규칙들을 생산하고, 이 규칙에 의해 개인의 임금이 결정된다. 따라서, 조직의 기술적, 및 제도적 조건에 기반하여 조직 내부의 경쟁의 양상에 대한 일반적인 이론을 창출할 수 있을 것이다. 이런 맥락에서 본다면, 전통적으로 생각한 내부노동시장이나 관료적 노동시장이란 개인의 특성을 임금과 결합시키는 매우 명백한 과정이 확립된 조직시장을 의미하는 것이고, 매우 경직적인 조직적 과정에 의해 노동시장의 작동이 용이하게 될 수도 있음을 보여주는 것이다.

参考文献

- 김미숙 (1987), 「성별 분절지수에 나타난 한국 취업여성의 지위: 1960-1980」, 『한국사회학』 21집 겨울호.
- 노동부 (1987), 『직종별 임금실태조사보고 1986』.
- 한국생산성본부 (1988), 『한국기업총람』.
- Baron, James N. and Bielby, W. T. (1980), "Bringing the Firms Back In:

- Stratification, Segmentation, and the Organization of Work," *American Sociological Review* 45: 737-65.
- Baron, James N. (1984), "The Organization of Work in a Segmented Economy," *American Sociological Review* 49: 454-473
- Bielby, W. T. and Baron J. N. (1986), "Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination," *American Journal of Sociology*.
- Bryk, Anthony S. and Raudenbush, Stephen W. (1992), *Hierarchical Linear Models: Applications and Data Analysis Methods*. Newbury Park: Sage Publications.
- DiPrete, Thomas A. (1989), *The Bureaucratic Labor Market: The Case of the Federal Civil Service*, NY: Plenum Publishing Co.
- Eccles, R and Bradach, J. (1989), "Price, Authority, and Trust: From Ideal Types to Plural Forms," *Annual Review of Sociology* 15: 97-118.
- Hashimoto, M. and Raisian J. (1985), "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States," *American Economic Review* 75: 721-35.
- Hedström, Peter M. E. (1987), *The Structure of Inequality: A Study of Stratification within Work Organizations*. Ph. D Dissertation in Sociology, Harvard University.
- Lazear, Edward (1979), "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions," *American Economic Review* 15: 11-20.
- Salop, J. and Salop, S. (1976), "Self-Selection and Turnover in the Labor Market," *Quarterly Journal of Economics* 90: 619-27.
- Sørensen, Aage (1977), "The Structure of Inequality and the Process of the Intragenerational Status Attainment," *American Journal of Sociology* 85-2: 361-384.
- Stolzenberg, R. M. (1978), "Bringing the Boss Back In: Employer Size, Employee Schooling, and Socioeconomic Attainment," *American Sociological Review* 43: 813-28.

Thurow, Lester C. (1975), *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U. S. Economy.* NY: Basic Books.

Walder, Andrew G. (1991), "Property Rights and Segmentation of Planned Economies," Unpublished manuscript.