

斷層別 賃金函數推定과 斷層間 賃金隔差分解

李孝秀 · 柳在述*

<目 次>	
I.	머리말
II.	斷層勞動市場과 賃金構造
III.	賃金構造分析方法
IV.	斷層別 賃金函數推定
V.	斷層間 賃金隔差分解
VI.	맺음말

I. 머 리 말

斷層勞動市場論에 따르면 韓國勞動市場은 職務構造의 斷層性, 勞動力異質性的 斷層性, 雇傭管理慣行의 斷層性和 그들의 相互作用過程 및 相互作用效果에 의하여 斷層化되어 있다.¹⁾ 이러한 斷層勞動市場에서는 勞動者들의 機會가 制度的 要因에 의해 斷層別로 차별적으로 주어진다. 그리고 勞動市場의 作用(the operation of labor market)에 의해 결정되는 斷層別 賃金도 수요·공급의 법칙을 반영하는 것이기는 하지만 그 수요·공급은 勞動市場의 관습적·제도적 요인에 의해 강한 영향을 받게 된다. 그 결과 斷層은 勞動移動의 제도적 장벽을 만들어 단층간에 현저하고도 지속적인 賃金隔差를 야기시키는데, 이러한 賃金隔差는 勞動市場의 斷層構造를 더 한층 유지·강화시키게 된다.

이러한 맥락에서 본다면 機會의 差別은 斷層勞動市場의 構造와 賃金隔差를 설명하는 중요한 메카니즘의 하나로 이해될 수 있고²⁾ 한 사회의 勞動市場이 가지는 構

* 嶺南大學校 經濟學科

1) 李孝秀(1984, 제 6 장, 제 8 장) 참조.

2) 勞動市場分析에 대한 제도학파의 접근이 곧 差別理論이라고 할 수는 없지만, 제도학파의 접근법에서 차별은 勞動市場過程(labor market processes)과 勞動市場結果(labor market outcomes)를 설명하는 주요한 요인이 된다[Treiman and Hartmann (1981, p. 62)].

造的 特徵은 賃金構造의 特徵을 결정짓게 된다.

斷層勞動市場論의 賃金構造假說에 의하면, 斷層勞動市場에서는 임금결정의 중요한 요인들이 단층별로 서로 다르고, 勞動力特性이나 職務特性에 따른 임금율도 斷層別로 서로 다르게 나타난다. 즉 斷層勞動市場에서는 임금결정메카니즘이 斷層別로 서로 다르다.³⁾

특히 이와같은 斷層別 賃金決定메카니즘(wage-setting mechanism)으로 斷層別로 상이한 수준의 임금이 결정되고 단층간에 勞動移動이 제한된다면 단층간에는 현저한 賃金隔差가 존재할 것이다.

이러한 斷層間 賃金隔差는 노동자들의 노동력특성의 차이와 직무특성의 차이를 반영하는 격차와, 斷層으로 인한 기회의 차별에 의한 격차가 혼재되어 나타난 것이다.

그래서 본 논문은 단층간 임금구조분석과 단층별 임금구조분석을 통하여 斷層勞動市場論의 賃金構造假說을 검증한 후 단층간 임금격차 중 노동자의 노동력특성과 직무특성의 차이에 의한 격차와 斷層으로 인한 機會의 차별에 의한 격차가 어느 정도인지를 추정해 보고자 한다.

Ⅱ. 斷層勞動市場과 賃金構造

1. 斷層勞動市場과 機會

勞動市場構造分析論⁴⁾에 의하면 勞動市場 행위주체들의 전략과 그들의 역학관계가 勞動市場構造形成要因(職務의 構造 및 性格, 勞動力의 異質性, 雇傭管理慣行)들의 성격을 특정한 형태로 규정하고 그들 형성요인들의 상호작용효과에 의하여 勞動市場의 성격이 규정된다고 한다. 만약 勞動市場構造形成要因들 중 직무의 구조 및 성격 그리고 노동력의 이질성이 모두 斷層性을 지니고 있으며 동시에 雇傭管理慣行도 斷層性을 유지·강화시키는 방향으로 작용한다면 勞動市場은 斷層構造를 가진다는 것이 斷層勞動市場論이다.

이러한 斷層勞動市場論은 勞動市場에서 노동자의 機會가 차별적으로 주어진다고 본다. 屬人的 職務構造下에서는 昇進機會가 직무의 구조 및 성격, 노동력의 異質性, 고용관리관행 등을 동시적으로 반영하고 있기 때문에 斷層區分에서 昇進機會가 결정적으로 중요한 의미를 갖는다. 모든 노동자들에게 동일한 昇進機會가 주어진다면

3) 分斷勞動市場論에서도 분단된 시장간에는 임금결정메카니즘이 서로 다른 특징을 가지고 있다고 한다[Woodbury (1987, p.1797)].

4) 李孝秀(1984, 제Ⅲ편) 참조.

승진기회가 勞動市場의 斷層區分基準이 될 수 없을 것이다. 그러나 현실적으로 승진기회는 職務의 構造 및 性格과 入職口의 입직기준, 승진관리관행 및 승진제도에 의하여 차별적으로 제한되어 있다. 이것은 獨占資本主義의 계층적 피라밋형 직무구조에서, 상이한 계층에 대하여 상이한 입직구가 존재한다면 입직기준이 서로 다른 입직구를 통하여 들어온 노동자들에 대한 승진기회는 다를 수 밖에 없기 때문이다.

이와같이 斷層勞動市場論에서는 勞動市場分析에서 機會를 대단히 중요시하기 때문에 昇格의 機會나 昇給의 機會가 있는 층과 없는 층으로 市場을 구분한다. 즉 昇給이나 昇格의 기회가 주어지지 않는 下位斷層(自由勞動市場), 昇給의 機會는 주어지나 管理職으로의 昇格의 기회가 거의 주어지지 않는 中下位斷層, 昇給의 機會와 下級 또는 中間管理職으로의 昇格의 機會가 주어지는 中上位斷層, 그리고 昇給과 上位管理職으로의 昇格의 機會가 충분히 주어지는 上位斷層으로 구분한다.⁵⁾ 이것은 勞動市場의 斷層區分에서 노동력의 가동성을 중요시한다는 것을 의미한다.

그런데, 斷層勞動市場論은 勞動市場構造分析論에 근거하고 있는데 勞動市場構造分析論은 동태적 모델이므로⁶⁾ 어느 특정시대의 斷層構造가 恒久的으로 불변의 상태에 있을 수 없다.⁷⁾ 즉 노동시장 행위주체가 환경변수를 고려하면서 끊임없이 새로운 전략을 구사하여 職務의 構造 및 性格, 勞動力의 異質性, 雇傭管理慣行을 변화시킨다. 따라서 勞動市場內에서 입직기준이 서로 다른 입직구를 통하여 들어온 노동자들 사이에 주어지는 機會가 변하게 된다면 斷層構造도 변화하게 된다.⁸⁾

2. 斷層構造와 賃金構造

勞動市場構造에 대한 새로운 接近은 賃金構造의 問題에 있어서도 傳統的 勞動市場論과 다른 해석을 가능하게 해 준다. 完全競爭의 勞動市場을 가정하는 傳統的 勞動市場論에서는 個別勞動者의 賃金은 個別勞動者들의 限界生産物價值와 일치하게 된다. 따라서 장기균형상태에서의 賃金隔差는 勞動生産性의 차이에 의한 격차와 직종간의 순이익을 균등하게 해주는 報償의 隔差로만 파악된다.⁹⁾ 그 외에 현실적으로

5) 李孝秀(1984)에서는 第1斷層, 第2斷層, 第3斷層, 第4斷層으로 되어 있으나 이 논문에서는 그것들을 각각 下位斷層, 中下位斷層, 中上位斷層, 上位斷層으로 부른다.

6) 李孝秀(1984, 제6장) 참조.

7) 李孝秀(1984, 제6장, 제7장, 제8장) 참조.

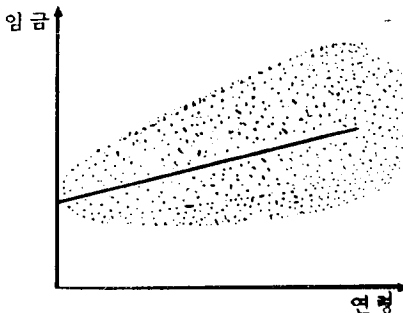
8) 斷層의 數와 各斷層의 性格은 시대에 따라 다를 수 있으며 단층을 분류하는 勞動力의 질적 기준이 되는 요소도 고용관행에 따라 달라질 수 있다. 斷層構造의 변화에 대한 보다 구체적인 논의는 李孝秀(1984, 제13장 斷層構造變動) 참조.

9) 아담 스미드(A. Smith)에 의해 최초로 등장한 보상적 임금격차개념이 최근에 와서는 만족가격이론(hedonic price theory)으로 설명되고 있다[Smith (1979, pp.339-

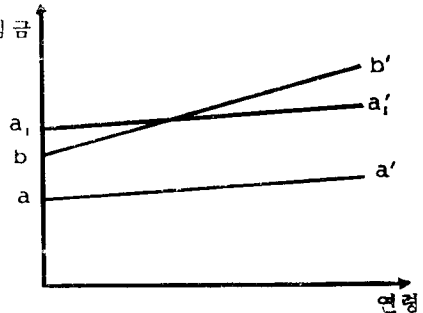
존재하는 그 이상의賃金隔差는 短期에 있어서 市場不均衡現象이기 때문에 均衡으로 수렴하려는 市場力(market force)에 의해 축소·해소되는 것으로 본다.¹⁰⁾

그러나 分斷勞動市場論(segmented labor market theory)이나 斷層勞動市場論(stratified labor market theory)에서는 勞動市場構造의 특징을 반영하는 賃金隔差가 존재한다고 본다.¹¹⁾ 따라서 勞動市場이 斷層構造를 지니고 있다면 단층간에는 기회의 차별에 의한 현저하고 지속적인 賃金隔差가 존재할 것으로 추론할 수 있다.

賃金構造分析으로 斷層構造의 妥當性을 檢證하기 위해서는¹²⁾ 勞動力의 特性(年齡, 勤續年數, 技術水準 등), 職務의 特性(職種, 職級, 産業, 企業規模, 勞動組合有無 등), 斷層 등을 고려하여 賃金函數를 推定할 필요가 있다. 전통적 노동시장론에 입각하여 賃金函數를 추정하면 <그림 1>과 같이 나타나지만 斷層勞動市場論에 입각하여 賃金函數를 推定하면 <그림 2>와 같이 나타난다.¹³⁾ 따라서 斷層勞動市場論의 賃金構造假說의 타당성을 검증하기 위해서는 먼저 임금함수를 추정한 후 그 임금함수가 傳統的 勞動市場論의 견해와 일치하는지 혹은 斷層勞動市場論의 假說과 일치하는지를 評價해 볼 필요가 있다.¹⁴⁾



<그림 1>



<그림 2>

352)].

- 10) 新古典派理論은 차별의 원인이나 임금격차를 충분히 설명하지 못하고 있다[Taubman and Wachter (1986, p.1183)].
- 11) 勞動市場構造分析論에 입각하고 있는 斷層勞動市場論(stratified labor market theory)은 Edwards, Reich, and Gordon (1975)등에 의하여 전개되고 있는 分斷勞動市場論(segmented labor market theory)과는 근본적으로 다른 理論體系를 가지고 있다.
- 12) 단층노동시장론의 타당성을 검증하는 방법에는 勞動力特性 및 職務特性에 대한 要因分析(factor analysis)을 하는 방법[Oster(1979)], 判別函數 分析方法[李孝秀(1984, 제16장) 참조], 각 단층의 임금함수를 추정하여 비교하는 방법이 있다. 요인 분석의 경우 단층노동시장론을 설명하는 주요한 설명요인을 찾아낼 수 있으나 단층간에 현저한 임금격차가 존재하고 단층별로 서로 다른 임금결정메카니즘(different wagesetting mechanism)이 존재한다는 단층노동시장론의 임금구조가설을 검증하는 데는 적합하지 못하다.
- 13) Dickens and Lang (1985, pp.792-805), Ryan (1981, p.13), Osterman (1975, pp. 508-523), Carnoy and Rumberger (1980, pp.117-132).
- 14) Dickens and Lang (1985, p.795).

斷層勞動市場論의 賃金構造假說에 따르면 中下位斷層의 임금함수는 上位斷層(또는 中上位斷層)의 임금함수보다 기울기가 완만하며 항상 上位斷層(또는 中上位斷層)의 임금함수보다 아래에 위치한다. 즉 <그림 2>에서 추정된 임금함수가 중하위단층의 경우 aa' , 상위단층(또는 중상위단층)의 경우 bb' 과 같이 나타나면 이 假說이 타당성을 지닐 것이고, a_1a_1' 과 bb' 같이 나타나면 타당성을 지니지 못할 것이다.

이러한 假說은 노동이동이 단층간에는 제한되어 있는 반면 단층내에서는 자유롭게 이루어지기 때문에 産業, 職種, 企業規模, 勞組有無 등의 차이에 따른 賃金隔差보다도 斷層의 차이에 따른 賃金隔差가 훨씬 더 크게 나타난다는 것을 의미한다. 또한 上位斷層, 中上位斷層 및 中下位斷層의 賃金函數가 相異하다는 것은 賃金決定 메카니즘이 단층에 따라 서로 다르다는 것을 의미한다. 즉 昇給의 機會는 모든 斷層에서 주어지지만 昇格의 機會는 斷層間에 차별적으로 제한되어 있기 때문에, 각 斷層別로 年齡, 勤續年數의 차이와 職級의 차이에 따른 賃金隔差는 서로 다르게 된다.

이러한 斷層勞動市場論의 賃金構造假說을 검증하기 위해서는 단순한 기술통계학보다는 計量模型을 이용하여 斷層間 純賃金隔差와 斷層別 賃金決定메카니즘을 파악한 후 勞動力 特性과 職務特性의 차이에 의한 賃金隔差와 斷層에 따른 機會의 差別에 의한 賃金隔差를 分解해 보아야만 한다.¹⁵⁾

Ⅲ. 賃金構造分析方法

斷層勞動市場論의 賃金構造假說을 검증하기 위하여 먼저 斷層, 勞動力特性, 職務特性 등을 나타내는 變數들을 說明變數로 하는 賃金函數模型을 다음과 같이 설정하고, 그것을 바탕으로 斷層間 賃金隔差가 産業間, 職種間, 企業規模間 賃金隔差보다 더 큰가를 알아본다.

$$\ln W = a_0 + \sum_{i=1}^I b_i X_i + e \quad (1)$$

위의 模型에서 a_0 는 常數, b_i 는 係數이고 $\ln W$ 는 定額給與에 연간특별급여액의 월 평균을 합하여 對數値를 취한 값이다. 그리고 X_i ($i=1, 2, \dots, I$)는 다음과 같은 說明變數들이다.

15) Cain (1986, p.731). 불완전정보이론(imperfect information theory)과 계량경제학(state-of-the-art econometrics)의 현대적 기법을 이용하여 분단노동시장론이 단일노동시장론보다 한층 더 설명력이 뛰어남을 밝히려는 연구들이 최근 주류경제학의 관심을 끌고 있다[Dickens and Lang (1988, pp.129-134)].

$AGE(X_1)$: 연령.

$AGESQ(X_2)$: 연령의 自乘.

$EXP(X_3)$: 근속년수.

$EXPSQ(X_4)$: 근속년수의 自乘

$GRAD(X_5)$: 職級을 나타내는 더미변수, $GRAD$ 를 벡터($GRAD_2$, $GRAD_1$)로 생각하여 사원(비직급)을 $0(GRAD_2=0, GRAD_1=0)$ 으로 하고, 계장이상 차장이하(중간관리직)를 $GRAD_2=0, GRAD_1=1$ 로 하고, 부장이상(상위관리직)을 $GRAD_2=1, GRAD_1=0$ 으로 한다.

$TECH(X_6)$: 기술수준을 나타내는 더미변수, $TECH$ 를 벡터($TECH_2$, $TECH_1$)로 생각하여 단순근로자(단순공)를 $0(TECH_2=0, TECH_1=0)$ 으로 하고, 자격증 없는 기능사(기능공)를 $TECH_2=0, TECH_1=1$ 로 하고, 기타공인면허자격자이상의 기술사(기술공)를 $TECH_2=1, TECH_1=0$ 으로 한다.

$OCC(X_7)$: 직종을 나타내는 더미변수, OCC 를 벡터(OCC_2 , OCC_1)로 생각하여 사무직을 $0(OCC_2=0, OCC_1=0)$ 으로 하고, 판매서비스직 및 기타생산직을 $OCC_2=0, OCC_1=1$ 로 하고, 전문기술직 및 관리직은 $OCC_2=1, OCC_1=0$ 으로 한다.

$IND(X_8)$: 산업을 나타내는 더미변수, IND 를 벡터(IND_3 , IND_2 , IND_1)로 생각하여 제조업을 $0(IND_3=0, IND_2=0, IND_1=0)$ 으로 하고, 광업 및 운수, 창고·통신업과 도·소매업을 $IND_3=0, IND_2=0, IND_1=1$ 로 하고, 전기·가스 및 전선업을 $IND_3=0, IND_2=1, IND_1=0$ 으로 하고, 금융·보험·부동산 및 개인서비스업을 $IND_3=1, IND_2=0, IND_1=0$ 으로 한다.¹⁶⁾

$SIZE(X_9)$: 企業規模를 나타내는 더미변수, 1~499人的 기업규모(중소기업)를 0, 500人 이상의 기업규모(대기업)를 1로 한다.

$UNION(X_{10})$: 勞組有無를 나타내는 더미변수, 勞組無를 0, 勞組有를 1로 한다.

$ST(X_{11})$: 斷層을 나타내는 더미변수, ST 를 벡터(ST_4 , ST_3)로 생각하여 中下位斷層을 $0(ST_4=0, ST_3=0)$ 으로 하고, 中上位斷層을 $ST_4=0, ST_3=1$ 로 하고, 上位斷層을 $ST_4=1, ST_3=0$ 으로 한다.

그 다음으로 각 단층의 임금결정메카니즘을 파악하기 위하여 위의 說明變數 중에서 斷層變數를 제외한 후 다음과 같은 斷層別 賃金函數模型을 설정한다.

16) 産業別 斷層圖에 따라 구분한 것임 [李孝秀(1984, pp.371-373)].

$$\ln W_u = a_{0u} + \sum_{i=1}^I b_{iu} X_{iu} + e \quad (2)$$

$$\ln W_m = a_{0m} + \sum_{i=1}^I b_{im} X_{im} + e \quad (3)$$

$$\ln W_l = a_{0l} + \sum_{i=1}^I b_{il} X_{il} + e \quad (4)$$

賃金構造分析을 위한 위 計量模型의 방정식(1)에서는 斷層間, 産業間, 職種間, 企業規模間 순임금격차를 구할 수 있다. 그리고 방정식 (2), (3), (4)에서는 각 斷層別 賃金決定要因과 그 효과를 비교·검토함으로써 斷層別로 임금결정메카니즘이 서로 상이함을 밝힐 수 있다.

이와 같이 斷層勞動市場論의 賃金構造假說을 검증한 후 各 斷層間的 平均賃金隔차를 勞動力特性和 職務特性的 차이로 인한 부분과 斷層間 市場差別로 인한 부분으로 분해(decomposition)한다.¹⁷⁾ 各 斷層別 賃金函數를 각각 방정식(2), (3), (4)와 같이 나타낼 때 各 斷層別 平均賃金은

$$\bar{W}_u = \bar{\hat{W}}_u = \hat{a}_{0u} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{iu} \bar{X}_{iu} \quad (5)$$

$$\bar{W}_m = \bar{\hat{W}}_m = \hat{a}_{0m} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} \bar{X}_{im} \quad (6)$$

$$\bar{W}_l = \bar{\hat{W}}_l = \hat{a}_{0l} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{il} \bar{X}_{il} \quad (7)$$

가 된다.

따라서 上位斷層의 平均賃金(\bar{W}_u)과 中上位斷層의 平均賃金(\bar{W}_m)의 격차는 다음과 같이 분해될 수 있다.

$$\begin{aligned} \bar{W}_u - \bar{W}_m &= (\hat{a}_{0u} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{iu} \bar{X}_{iu}) - (\hat{a}_{0m} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} \bar{X}_{im}) \\ &= (\hat{a}_{0u} - \hat{a}_{0m}) + (\sum_{i=1}^I \hat{b}_{iu} \bar{X}_{iu} - \sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} \bar{X}_{im}) \\ &= (\hat{a}_{0u} - \hat{a}_{0m}) + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{iu} (\bar{X}_{iu} - \bar{X}_{im}) + \sum_{i=1}^I \bar{X}_{im} (\hat{b}_{iu} - \hat{b}_{im}) \end{aligned} \quad (8)$$

또한 中上位斷層의 平均賃金(\bar{W}_m)과 中下位斷層의 平均賃金(\bar{W}_l)의 격차는 다음과 같이 분해될 수 있다.

$$\bar{W}_m - \bar{W}_l = (\hat{a}_{0m} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} \bar{X}_{im}) - (\hat{a}_{0l} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{il} \bar{X}_{il})$$

17) 平均賃金隔差의 分解에 관한 초기적 논의에 대하여는 Blinder (1973, pp. 436-455) 및 Oaxaca (1973, pp. 693-709)를 참조.

$$\begin{aligned}
 &= (\hat{a}_{0m} - \hat{a}_{0l}) + \left(\sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} \bar{X}_{im} - \sum_{i=1}^I \hat{b}_{il} \bar{X}_{il} \right) \\
 &= (\hat{a}_{0m} - \hat{a}_{0l}) + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} (\bar{X}_{im} - \bar{X}_{il}) + \sum_{i=1}^I \bar{X}_{il} (\hat{b}_{im} - \hat{b}_{il}) \quad (9)
 \end{aligned}$$

이때 (8)식과 (9)식에서 첫번째 항은賃金函數의 절편의 차이에 따른賃金隔差를 나타내고, 두번째 항은勞動力特性과職務特性의 차이에 따른賃金隔差를 나타내며, 세번째 항은賃金函數의 계수의 차이에 따른賃金隔差를 나타낸다. 여기서 첫번째 항과 세번째 항이斷層間市場差別로 인한賃金隔差部分이라고 할 수 있다.¹⁸⁾

이러한 분해결과를 이용하면斷層間賃金隔差要因과隔差要因別賃金隔差額을 알 수 있다. 물론 단층간 평균임금격차총액과 격차요인별 임금격차액을 알 수 있기 때문에隔差總額 가운데要因別隔差額이 차지하는 비중도 구할 수 있다.

그러나斷層間賃金隔差의 정도를 파악하기 위해서는斷層間平均賃金相對比를 이용한다. 이때 노동력특성과 직무특성을 통제하지 않았을 때斷層間賃金隔差의 정도는조정전賃金相對比(UR)로 나타내고, 노동력특성과 직무특성을 동일하게 통제 한 후의斷層間賃金隔差의 정도는조정후賃金相對比(AR)로 나타낸다. 즉 조정 전賃金相對比(UR)는

$$UR_{um} = \bar{W}_m / \bar{W}_u$$

$$UR_{ml} = \bar{W}_l / \bar{W}_m \text{가 되고}$$

조정 후賃金相對比(AR)은

$$AR_{um} = \hat{a}_{0m} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} \bar{X}_{iu} / \hat{a}_{0u} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{iu} \bar{X}_{iu}$$

$$= \hat{a}_{0m} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} \bar{X}_{iu} / \bar{W}_u$$

$$AR_{ml} = \hat{a}_{0l} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{il} \bar{X}_{im} / \hat{a}_{0m} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{im} \bar{X}_{im}$$

$$= \hat{a}_{0l} + \sum_{i=1}^I \hat{b}_{il} \bar{X}_{im} / \bar{W}_m$$

이 된다.

이때 조정 후 임금상대비(AR)에서는 비교되는斷層의勞動者の勞動力特性과職務特性을 동일하게 통제(control)했기 때문에 $AR=1$ 이 되면 차별이 존재하지 않음을 의미한다.¹⁹⁾ 즉, $(1-AR)$ 은 조정 후斷層間賃金隔差率로市場差別에 의한斷層差別率이라 한다. 그리고 $(1-UR)$ 은 조정전斷層間賃金隔差率로市場差別에 의한賃金隔差率과勞動力特性과職務特性의 차이에 의한賃金隔差率을 포함하고 있

18) Parcel and Mueller (1983, pp.114-116), Cain (1986, p.745).

19) Cain (1986, p.746).

다. 여기서 斷層間에 존재하는 노동력특성과 직무특성의 차이를 동일하게 해주면 斷層間 賃金隔差率은 그만큼 줄어들어 市場差別에 의한 斷層差別率만 남게 된다. 이와같이 노동력특성과 직무특성의 차이를 제거할 경우 斷層間 賃金隔差率가운데서 해소되는 賃金隔差解消率(the reduction in the wage gap)은

$$R = [(AR - UR) / (1 - UR)] \times 100$$

이 되고, 斷層間 市場差別로 인하여 斷層間 賃金隔差率가운데서 여전히 잔존하는 賃金隔差殘存率(the remaining in the wage gap)은

$$G = [(1 - AR) / (1 - UR)] \times 100$$

이 된다.

Ⅳ. 斷層別 賃金函數推定

1. 賃金隔差와 斷層

斷層勞動市場論의 賃金構造假說에 의하면 斷層이 가장 중요한 賃金決定要因이다. 이를 살펴보기 위하여 앞의 모형 중 賃金函數式(1)에 대해 段階의 回歸分析(stepwise regression)을 하였다. 그 결과 段階의 回歸分析過程에서 설명력을 1%이상 증가시키는 變數들을 모두 포함하여 <表 1>을 작성하였다.

임금결정에 있어서 어느 變數가 가장 설명력이 큰 변수인가를 알아보기 위하여 <表 1>의 (1-1)~(1-6)을 살펴보면 賃金決定要因으로서의 斷層變數의 중요성이 뚜렷이 드러난다. 즉 勤續年數와 단층더미변수만으로도 약 60%의 설명력을 가질 뿐만 아니라 이들 설명변수에 대한 統計的 有意性도 모두 1%의 有意水準에서 유의함으로써 유의한 說明變數임을 알 수 있다. 특히 勤續年數는 약 32.7%, 단층더미변수는 약 27.1%의 설명력을 가지는 데 반하여 그의 年齡, 年齡의 自乘, 技術水準 더미변수는 각각 3.5%, 3.2%, 1.5%의 아주 미미한 설명력을 가질 뿐만 아니라 여타 변수들은 1%의 설명력도 가지지 않음을 알 수 있다.²⁰⁾ 그리고 한국에서 初任給은 斷層別로 결정되고²¹⁾, 入職口를 통과한 후에는 勤續年數에 따른 昇給과 昇格이 斷層別로 다르게 이루어지고 賃金은 그에 따라 상승한다. 이와같이 斷層이 初任給의 決定原理이고 勤續에 따른 年功制原理은 同一斷層內에서의 일종의 賃金配分原理이면서 그 配分原理도 斷層에 따라 다르다는 점을 고려하면 斷層變數는 賃金決定要因

20) Theil (1971, pp.163-175), Hair, Anderson, Tatham and Grablovsky (1979, pp.59-68).

21) 중도채용자의 경우에는 年齡과 經歷 등이 고려된다.

〈表 1〉賃金函數 推定結果(1)

방정식 설명변수	(1-1)	(1-2)	(1-3)	(1-4)	(1-5)	(1-6)
EXP	0.08059* (39.500)	0.07143* (40.609)	0.06406* (39.575)	0.04671* (25.474)	0.04563* (26.033)	0.04540* (26.511)
ST4		0.81506* (34.758)	0.97504* (44.110)	0.92129* (43.188)	0.84904* (40.846)	0.75192* (34.531)
ST3			0.39959* (26.391)	0.38479* (26.564)	0.31806* (22.168)	0.27935* (19.448)
AGE				0.01470* (17.595)	0.08519* (20.833)	0.08486* (21.238)
AGESQ					-0.00103* (-17.577)	-0.00103* (-18.082)
TECH1						-0.16391* (-12.368)
Constant	12.26296* (1,009.827)	12.20591* (1,164.617)	12.08942* (1,153.989)	11.72671* (511.782)	10.65720* (164.805)	10.77477* (168.631)
R ²	0.32721	0.51131	0.59853	0.63389	0.66609	0.68131
F	1,560.221	1,677.715	1,593.206	1,387.323	1,278.280	1,141.251

資料: 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 1986 데이터를 사용하여 계산.

註: 1) ()는 t-value를 말함.

2) 推定係數의 검증에서 *는 1% 有意水準에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

의 가장 중요한 변수가 됨을 알 수 있다.

이와같이 斷層變數가 가장 중요한 賃金決定要因이라면 斷層間 純賃金隔差를 알아 볼 필요가 있다. 아울러 단층간 순임금격차를 산업간·직종간·기업규모간 순임금격차와 비교해 보는 것도 흥미로운 일이다. 이를 위하여 賃金函數式(1)을 回歸分析하여 〈表 2〉를 만들었다.

그 결과 斷層이 지나는 속성인 職務構造의 斷層性, 勞動力 異質性의 斷層性, 雇傭管理貫行의 斷層性 등에 의하여 발생되는 단층간 순임금격차가 上位斷層과 中下位斷層間에는 약 60.9%, 中上位斷層과 中下位斷層間에는 약 24.2%가 된다. 그러나 제조업과 광업 및 도·소매업 및 운수창고·통신업, 제조업과 전기가스 및 건설업, 제조업과 금융보험·부동산 및 개인서비스업간의 산업간 순임금격차는 각각 13.3%, 9.5%, 23.0%로 나타났다. 사무직과 전문기술직, 사무직과 생산직간의 직종간 순임금격차는 각각 9.4%, -14.1%, 대기기업과 중소기업간의 기업규모간 순임금격차는 11.8%로 나타났다. 따라서 순임금격차에 있어서도 단층간 순임금격차가 産業間, 職種間, 企業規模間 純賃金隔差보다 더 큰 것으로 나타났다.

이러한 결과는 앞에서 논의한 바와 같이 勞動市場이 斷層別로 分段되어 있으면

〈表 2〉賃金函數 推定結果(Ⅱ)

AGE	AGESQ	EXP	EXPSQ	GRAD2	GRAD1
0.07436* (18.442)	-0.00088* (-15.408)	0.05638* (16.545)	-0.00097* (-5.579)	0.39140* (7.018)	0.13007* (4.355)
TECH2	TECH1	OCC2	OCC1	IND3	IND2
0.22805* (10.900)	0.04331** (2.260)	0.09403* (3.901)	-0.14073* (-6.392)	0.23023* (11.066)	0.09534* (2.991)
IND1	SIZE	UNION	ST4	ST3	Constant
0.13263* (7.477)	0.11761* (9.556)	-0.02340*** (-1.899)	0.60887* (24.774)	0.24189* (17.403)	10.79874* (169.949)

$R^2=0.72483$ $F=494.583$

資料: 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 1986, 테이프를 사용하여 계산.

註: 1) ()는 t-value를 말함.

2) 推定係數의 검증에서 *는 1%, **는 5%, ***는 10% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

高賃金部門이 존재한다 하더라도 低賃金部門의 勞動者가 入職口(port of entry)의 임직기준 등의 勞動市場의 制約條件으로 인하여 高賃金部門으로 이동하는 것이 현실적으로 어렵기 때문에, 斷層間에는 현저한 賃金隔差가 발생하는 것을 말해준다.

斷層間 賃金隔差分析의 결과 斷層間 賃金水準이 서로 비슷하여 별다른 差異가 나타나지 않으면 勞動市場의 斷層性에 대한 妥當性은 그만큼 惡化될 것이다. 그러나 斷層間 賃金隔差가 현저할 뿐만 아니라 그 정도도 產業間, 職種間, 企業規模間의 격차보다도 더 크게 나타났다. 이러한 결과는 勞動市場의 斷層構造에 대한 妥當性을 한층 더 강하게 입증해 주는 것이라고 볼 수 있다.

2. 斷層別 賃金函數의 相異性

前項에서 斷層間에 현저한 賃金隔差가 존재하고 있음이 판명되었다. 그래서 각 斷層別 賃金決定要因과 그 효과를 비교·검토함으로써 단층별로 임금결정메카니즘이 서로 相異함을 밝히기 위하여 앞의 모형 중 임금함수식(2), (3), (4)에 대해 단계적 회귀분석을 하였다. 그 결과 단계적 회귀분석과정에서 각 단층별로 說明力을 50% 정도까지 가지는 변수들만을 포함하여 얻은 결과와 說明力을 증가시키면서 5%의 有意水準에서 유의한 설명변수를 모두 포함하여 얻은 결과가 〈表 3〉과 같다.

그 결과 각 斷層別 賃金決定要因의 중요설명변수들을 살펴보면 上位斷層의 경우에는 年齡, 年齡의 自乘變數만으로 약 51%의 설명이 가능했으나, 中上位斷層의 경우에는 勤續年數, 年齡, 職種, 年齡의 自乘變數만으로 약 51%의 설명이 가능하고,

〈表 3〉 斷層別 賃金函數 推定結果(1)

단층 설명변수	상 위 단 층		중 상 위 단 층		중 하 위 단 층	
	1)	2)	1)	2)	1)	2)
AGE	0.13509* (10.246)	0.09388* (6.889)	0.09550* (10.908)	0.08461* (9.350)	0.08809* (17.392)	0.08172* (16.236)
AGESQ	-0.00119* (-7.291)	-0.00087* (-5.458)	-0.00108* (-9.002)	-0.00093* (-7.470)	-0.00118* (-15.928)	-0.00107* (-14.592)
EXP		0.04746* (5.244)	0.03352* (12.434)	0.04445* (8.406)	0.05454* (21.523)	0.06035* (11.784)
EXPSQ		-0.00142* (-3.614)		-0.00078* (-3.140)		-0.00079** (-2.518)
GRAD2		0.27346* (4.287)				
GRAD1				0.17956* (4.106)		
TECH2				0.12881* (5.406)	0.39405* (14.925)	0.39195* (12.630)
TECH1						0.05666** (2.431)
OCC2		0.09214* (2.838)		0.13584* (4.051)		0.13375** (2.205)
OCC1			-0.21317* (-10.371)	-0.12808* (-4.973)		-0.11516* (-3.967)
IND3		0.27186* (7.300)		0.19235* (6.301)		0.14221* (4.276)
IND2		0.12435* (2.598)				0.35788* (4.780)
IND1						0.15810* (6.772)
SIZE		0.16611* (5.135)		0.09097* (4.659)		0.11505* (7.456)
UNION		-0.09437* (-2.881)				
Constant	10.22689* (39.555)	10.84447* (40.797)	10.89838* (72.382)	10.87368* (71.099)	10.64546* (138.463)	10.68605* (138.456)
R ²	0.50831	0.65446	0.50594	0.56535	0.52178	0.56466
F	191.774	68.754	262.669	132.671	490.985	193.696

資料: 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 1986, 테이프를 사용하여 계산.

註: 1) 단계적 회귀분석과정에서 설명력을 50% 정도까지 높이는 데 기여한 변수들만을 포함하여 얻은 각 단층별 임금함수.

2) 설명력을 증가시키면서 5%의 유의수준까지 유의한 설명변수들을 모두 포함하여 얻은 각 단층별 임금함수.

3) ()는 t-value이다.

4) 推定係數의 검증에서 *는 1%, **는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

中下位斷層의 경우에는 勤續年數, 技術水準, 年齡, 年齡의 自乘變數만으로 약 52%의 설명이 가능한 것으로 나타났다. 그런데 이들 說明變數에 대한 통계적 유의성도

〈表 4〉 斷層別 賃金函數 推定結果(Ⅱ)

설명변수	단 층 $I_n W_n = 13.44$	중상위단층 $I_n W_m = 12.81$	중하위단층 $I_n W_l = 12.30$
AGE	0.08983* (6.442)	0.08501* (9.328)	0.08158* (16.201)
AGESQ	-0.00083* (-5.114)	-0.00094* (-7.526)	-0.00107* (-14.561)
EXP	0.04431* (4.819)	0.04546* (8.500)	0.06038* (11.786)
EXPSQ	-0.00129* (-3.209)	-0.00082* (-3.273)	-0.00079* (-2.514)
GRAD2	0.29085* (4.486)	0.18861 (1.893)	n. a.
GRAD1	0.07666 (1.836)	0.18866* (4.291)	0.22361 (1.225)
TECH2	-0.03456 (-0.673)	0.14068* (4.122)	0.39450* (12.684)
TECH1	0.26530 (0.858)	0.01815 (0.503)	0.05908** (2.527)
OCC2	0.11582* (3.020)	0.11972* (3.312)	0.13352** (2.198)
OCC1	-0.04730 (-0.388)	-0.13433* (-3.549)	-0.11380* (-3.895)
IND3	0.26762* (6.861)	0.21408* (6.551)	0.14396* (4.319)
IND2	0.12546** (2.520)	0.02608 (0.585)	0.35562* (4.741)
IND1	-0.04967 (-1.029)	0.05103 (1.736)	0.16577* (6.861)
SIZE	0.16163* (4.965)	0.10247* (5.020)	0.12060* (7.371)
UNION	-0.09663* (-2.889)	-0.01149 (-0.567)	-0.01546 (-0.935)
Constant	10.92802* (40.348)	10.85746* (70.684)	10.68734* (138.426)
R ²	0.65971	0.56819	0.56525
F	46.270	89.039	166.233

資料: 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 1986, 테이프를 사용하여 계산.

註: 1) ()는 t-값이다.

2) 推定係數의 검증에서 *는 1%, **는 5% 유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

3) n. a.는 중하위단층의 경우 상위관리직으로의 승격의 기회가 거의 주어져 있지 않기 때문에 표본수가 너무 적어서 유의한 추정치가 나오지 않은 것임.

모두 1%의 有意水準에서 有意함으로써 모두 유의한 설명변수임을 알 수 있다.

이것은 上位斷層의 경우에는 年齡이 賃金決定要因의 가장 중요한 說明變數가 되지만 中上位斷層의 경우에는 勤續年數와 年齡, 그리고 職種이, 中下位斷層의 경우에는 勤續年數와 技術水準, 年齡이 賃金決定要因의 중요한 說明變數가 된다는 것이다.

특히 단계적 회귀분석 전과정에서 昇格의 機會와 관련한 직급더미변수를 살펴보면 上位管理職으로의 昇格의 機會가 주어져 있는 상위단층에서는 상위관리직급 더미변수가 임금함수에 포함되고, 下位 또는, 中位管理職으로의 昇格의 機會가 주어져 있는 중상위단층에서는 중간관리직급 더미변수만 임금함수에 포함된다. 그러나 중하위단층에서는 昇格의 機會가 주어져 있지 않기 때문에 직급더미변수가 임금함수에 포함되지 않는다. 따라서 이러한 결과는 斷層勞動市場의 경우 勞動市場構造形成 要因들의 특정한 성격에 따라 단층별로 임금결정요인이 서로 다르다는 것을 의미한다.

모든 說明變數를 포함한 賃金函數로 이들 변수들의 효과를 비교·검토하기 위하여 임금함수식 (2), (3), (4)를 회귀분석하여 <表 4>를 얻었다.

방정식 (2), (3), (4)의 各 斷層別 賃金函數를 推定했을때 各 斷層別 賃金函數의 相異性을 검증하기 위하여 F -test를 할 필요가 있다.²²⁾ 이때 귀무가설은 $H_0: a_{0u}=a_{0m}=a_{0l}, b_{1u}=b_{1m}=b_{1l}, b_{2u}=b_{2m}=b_{2l}, \dots, b_{lu}=b_{lm}=b_{ll}$ 이다. 이러한 귀무가설을 검증하기 위하여 F 값

$$F_{k, N+M-2k} = \frac{(ESS_R - ESS_{UR})/k}{ESS_{UR}/(N+M-2k)}$$

을 구한 것이 <表 5>이다.

이때 斷層別 賃金函數의 相異性을 비교하기 위하여 단층간 임금함수(상위단층과 중상위단층, 상위단층과 중하위단층, 중상위단층과 중하위단층)에 대한 각각의 F 값을 구하였다. 그 결과 상위, 중상위 및 중하위 단층별로 추정된 임금함수는 統計的으로 서로 有意한 차이를 나타냄으로써 斷層別로 賃金決定메카니즘이 서로 다름을 알 수 있다.

<表 5> 賃金函數 相異性檢證의 F 값

	F	$F_{(0.999)}^{1)}$
상위단층, 중상위단층	21.53731	2.51
상위단층, 중하위단층	79.08130	2.51
중상위단층, 중하위단층	26.27760	2.51

註: 1) $F_{(0.999)}$ 는 0.1% 유의수준에서의 F 값임.

그 결과 상위단층과 중상위단층, 중하위단층의 賃金函數를 서로 비교해 보면 다음과 같은 중요한 사실을 알 수 있다.

첫째, 年齡效果는 上位斷層, 中上位斷層, 中下位斷層순으로 크게 나타나고 勤續

22) Chow (1960, pp.591-605), Pindyck and Rubinfeld (1981, pp.123-126).

效果의 크기는 그 반대순으로 크게 나타난다.²³⁾ 이것은 職務性格面에서 上位斷層일수록 管理能力을 더 많이 요구하고 中上位斷層, 中下位斷層 등으로 斷層이 낮을수록 作業能力을 더 많이 요구하기 때문이다.²⁴⁾ 管理能力은 同一企業에 勤續하거나 同一 職種에서 經歷을 쌓지 않고 다른 기업이나 다른 직종에 종사하였더라도 향상될 수 있는데, 이 경우에도 年齡은 계속 높아지기 때문에 上位斷層일수록 年齡效果가 크게 나타난다.

둘째, 中位斷層(중상위 단층과 중하위 단층)의 勤續效果가 상위단층의 勤續效果에 비하여 상대적으로 크게 나타나고 있다. 이것은 作業能力은 年齡에 관계없이 동일한 職務에서의 반복작업을 통하여 향상되기 때문이다. 그러나 賃金構造面에서 중상·중하위단층일수록 초임급이 극히 낮다는 점을 고려하면 근속년수의 연장을 통해서도 상위단층의 임금수준에 도달하기는 극히 어렵다는 것을 알 수 있다.²⁵⁾

셋째, 上位斷層에서는 비직급과 상위관리직간에 약 24%의 賃金隔差가 발생하고 中上位斷層에서는 비직급과 중간관리직간에 약 19%의 임금격차가 발생하는데 비하여 中下位斷層에서는 직급더미변수가 유의한 설명변수가 되지 못한다. 이것은 上位斷層에서는 상당한 정도의 지식과 관리능력을 필요로 하면서도 채용후에는 상위관리직으로의 昇格機會를 충분히 부여하는 것이 고용관습화되어 있는 데 반하여 中上位斷層에서는 일부 작업지도의 책임을 필요로 하는 현장감독직 또는 하위관리직으로의 昇格機會만 주어지고, 中下位斷層에서는 관리직으로의 승격기회가 주어지지 않는 것이 고용관습화되어 있기 때문이다.

네째, 中上位斷層에서는 單純工과 技能工間에 약 14%의 賃金隔差가 발생하고, 中下位斷層에서는 單純工과 技能工間에 약 6%, 單純工과 技術工間에 약 39%의 賃金隔差가 발생하지만, 上位斷層에서는 기술수준더미변수가 有意한 說明變數로 되지 못한다. 中上位斷層의 職務보다 中下位斷層의 職務에서 숙련의 정도를 나타내는 技能水準이 더 요구되기 때문에 中下位斷層에서 單純工과 技術工 사이에 더 큰 賃金隔差가 나타나는 것이다. 그러나 上位斷層에서 技術水準間的 賃金隔差가 설명력을 가지지 못하는 것은 상위단층은 높은 지식과 관리능력은 필요로 하지만 숙련의 정도를 나타내는 기능수준은 거의 필요로 하지 않기 때문이다.

다섯째, 上位斷層의 경우 中小企業과 大企業間에는 약 16%의 賃金隔差가 발생하

23) 이러한 결과는 1980년 직종별 임금실태조사보고서 자료를 이용하여 분석한 李孝秀(1984, 제20장)의 勤續標準化 斷層別 年齡-收入斷面과 年齡標準化 斷層別 勤續-收入斷面の 결과와 정확히 일치한다.

24) 斷層別 職務構造 및 性格에 대해서는 李孝秀(1984, 제 8 장) 참조.

25) 註 23)과 동일.

는 데 비해 中上位斷層과 中下位斷層에서는 거의 비슷한 약 10~12% 정도의 賃金隔差가 발생한다. 上位斷層의 경우 기업규모간 임금격차가 더 큰 것은 상위단층은 상위관리직으로의 昇格의 機會가 주어져 있는 충인데다 보다 긴 피라밋職務構造를 가진 대기업에서 높은 임금을 받을 수 있는 上位職이 더 많기 때문이다.

여섯째, 전문기술직 더미변수의 경우 中下位斷層에서 統計的 有意성이 낮고 생산직 더미변수의 경우 上位斷層에서 統計的 有意성이 없다. 이것은 中下位斷層의 경우 전문기술직에, 上位斷層의 경우 생산직에 별로 분포하고 있지 않기 때문이다. 각 斷層에서 전문기술직 종사자는 사무직 종사자에 비하여 약 12% 정도 높은 임금을 받고 있다. 이것은 사무직의 단층간 임금격차가 현저하다는 점을 고려하면 전문기술직의 단층간 임금격차도 현저하다는 것을 의미한다. 또한 사무직에 비하여 생산직이 중상위단층에서는 약 13%, 중하위단층에서는 약 11% 낮는데, 이것은 사무직의 단층간 임금격차를 고려하면 생산직에도 단층간에 상당한 임금격차가 존재한다는 것을 의미한다.

일곱째, 상위단층일수록 제조업에 비하여 금융·보험·부동산 및 개인 서비스업의 임금수준이 더 높게 나타나고 중하위단층에서는 제조업에 비하여 전기·가스 및 건설업의 임금수준이 약 36% 더 높게 나타났다.

여덟째, 모든 斷層에서 勞組의 有無間에는 負의 賃金隔差가 발생하는데 上位斷層에서만 統計的 有意성이 있고 다른 斷層에서는 統計的 有意성이 없는 것으로 나타났다. 이것은 한국에서 1986년까지 勞組의 목소리效果(voice effect)가 지나치게 낮고 高賃金業體에서는 勞組가 없었기 때문에 나타나는 현상이라고 볼 수 있다.

이상의 결과를 종합하여 斷層別 賃金構造를 살펴보면 上位斷層의 경우에는 昇給의 機會는 물론 상위관리직으로의 昇格의 機會도 주어지기 때문에 다른 단층에 비하여 年齡과 上位管理職級의 차이에 따른 賃金隔差가 가장 크게 나타난다. 그러나 上位斷層에 비하여 中上位斷層의 경우에는 昇給의 機會와 下位 또는 中間管理職으로의 昇格의 機會가 주어지기 때문에 勤續年數와 中間管理職級의 차이에 따르는 賃金隔差가 가장 크게 나타나고, 中下位斷層의 경우에는 昇給의 機會는 주어지나 昇格의 機會가 주어지지 않기 때문에 勤續年數와 技術水準의 차이에 따른 賃金隔差가 가장 크게 나타난다.

이러한 결과는 上位斷層, 中上位斷層 및 中下位斷層의 임금결정메카니즘이 서로 다르다는 것을 의미하기 때문에 斷層勞動市場論의 賃金構造假說의 타당성을 한층 더 강하게 설명해 준다.

V. 斷層間 賃金隔差分解

1. 上位・中上位斷層間 賃金隔差分解

斷層別 賃金函數의 추정을 통하여 上位・中上位斷層間 平均賃金隔差를 勞動力特性和 職務特性의 차이로 인한 격차와 斷層間市場差別로 인한 격차로 分解하여 <表 6>을 작성하였다.

上位斷層과 中上位斷層과의 平均賃金隔差는 321,081원이다. 그 가운데 노동력특성의 차이에 의한 격차분은 28,513원이고 직무특성의 차이에 의한 격차분은 84,829원인데 단층간차별에 의한 격차분은 무려 207,739원이나 된다.

노동력특성 가운데서는 연령의 차이(3.8년)에 의한 격차가 66,271원으로 두드러진 반면 기술수준은 오히려 단층간 격차를 49,510원 만큼 축소시키는 작용을 한다. 이것은 上位斷層에서는 기술수준이 별로 중요한 의미를 갖지 않는 반면 中上位斷層에서는 기능사 등 기술수준이 임금결정에 중요한 역할을 하고 있기 때문이다.

직무특성의 차이에 의한 임금격차 가운데 직종과 산업에 의한 격차가 큰 부분을 차지하고 있다.

그러나 무엇보다도 총임금격차의 64.7%가 단층간 차별에 기인하는 격차분으로 나타났다. 이 단층간 차별에 의한 격차분에는 學歷과 性에 의한 격차분이 포함되어 있다. 직무특성, 노동력특성이 이미 통제되어 있기 때문에 性에 의한 격차는 순수 차별에 의한 부분이라고 볼 수 있다. 學歷間 隔差도 性의 경우와 마찬가지로 직무

<表 6> 上位・中上位斷層間 賃金隔差分解結果

격 차 요 인	격차액(원)	구성비(%)	
단층간 총임금 격차	321,081	100.00	조정전 임금상대비 : 0.53259 (UR_{um})
노동력특성의 단층간 차이	28,513	8.88	조정후 임금상대비 : 0.71790 (AR_{um})
연령	66,271	20.64	
근속년수	11,752	3.66	
기술수준	-49,510	-15.42	단층간 임금격차율 : 0.46741(100) ($1-UR_{um}$)
직무특성의 단층간 차이	84,829	26.42	단층간 임금격차 해소율 : 39.65% (R_{um})
직종	36,667	11.42	단층간 임금격차 잔존율 : 60.35% (G_{um})
직급	15,540	4.84	
산업	24,081	7.50	
기업규모	4,110	1.28	
노조유무	4,431	1.38	단층 차별율 : 0.28210 ($1-AR_{um}=G_{um} \times (1-UR_{um})$)
단층간 차별	207,739	64.70	

자료 : 노동부, 『직종별 임금실태 조사보고서』, 1986, 테이프.

특성, 노동력특성 등이 통제된 후의 격차이기 때문에 差別에 의한 것이라고 볼 수 있다. 그러나 동일한 직무를 수행하더라도 학력의 차이에 따라 生産性的 차이가 발생할 수 있다는 사실을 부인할 수 없다. 또한 이와는 반대로 생산성과 관계없이 단순히 高學歷이라는 이유로 임금을 더받는 이른바 卒業狀效果(diploma effect)도 나라에 따라 상당히 크게 나타난다. 따라서 斷層間 純市場差別效果를 구하기 위해서는 노동력특성효과에 속하는 學歷效果 가운데 생산성 차이를 유발하는 학력효과를 제거하여야 한다.

人的資本理論에서는 學歷이 전적으로 生産性에 영향을 미치고 이 生産性的 차이에 따라 賃金隔差가 발생하는 것으로 본다. 그러나 制度學派에서는 학력의 졸업장 효과(diploma effect)를 대단히 중요시 한다.

따라서 학력에는 이러한 生産性效果和 卒業狀效果가 결합되어 있기 때문에 學歷效果를 순수한 生産性效果和 卒業狀效果로 분해하는 것이 바람직할 것이다. 현실적으로 이러한 분해는 대단히 어렵지만 그 代案으로 국제비교법을 이용하여 학력효과의 분해를 시도할 수 있다.

日本의 경우 大卒生涯平均賃金は 高卒生涯平均賃金の 약 134%인데 반하여 韓國의 大卒生涯平均賃金は 高卒生涯平均賃金の 약 196%에 이르고 있다.²⁶⁾ 이와 같은 사실로 미루어 볼 때 한국에서는 학력의 졸업장효과가 대단히 큰 것으로 추론된다. 그래서 일본의 학력간 임금격차는 한국의 경우에 비하여 상대적으로 생산성효과를 크게 반영하고 있다고 보고, 한국의 학력간 생애임금격차를 일본의 경우와 비슷하게 조정하여 그것을 생산성효과에 의한 임금격차라고 가정한다. 이렇게 하여 學歷의 生産性效果를 반영하는 代案으로, 대졸생에평균임금은 고졸생에평균임금의 약 134%, 전문대졸생에평균임금은 고졸 생애평균임금의 약 116%, 중졸이하 생애 평균임금은 고졸생애평균임금의 약 77%가 되도록 조정한 후 임금격차를 분해해 보았다. 그 결과 총임금 격차중 勞動力特性인 學歷의 차이에 기인한 격차분은 6.31%로 나타났다. 그래서 學歷에 의한 격차분을 제외한 순수한 단층간 차별에 의한 격차분을 구하였는데, 그것이 56.16%로 여전히 크게 나타났다.²⁷⁾

上位・中上位斷層間の 조정전 賃金相對比(UR_{um})는 0.533이고 조정후 賃金相對比(AR_{um})는 0.718이다. 이것은 中上位斷層의 임금수준이 上位斷層의 임금수준의 53.3%인데, 노동력특성과 직무특성의 斷層間 差異를 제거시켜주면 그 비율이

26) 標準勤勞者(日本 標準勞働者)를 기준으로 하여 계산한 것임. 노동부, 『직종별 임금실태조사보고서』, 1988, pp.1438~1439; 勞働大臣官房政策調査部, 『賃金構造基本統計調査報告(第3卷)』, 昭和 61年, pp.144-145.

27) 이에 대한 보다 구체적인 논의는 추후에 별도의 論文을 통하여 밝힐 예정이다.

71.8%로 된다는 것을 의미한다.

斷層間 賃金隔差率($1-UR_{um}$)은 46.7%인데, 이것은 중상위단층이 상위단층에 비하여 46.7% 낮은 임금을 받고 있다는 것을 의미하는데, 이 가운데 勞動力特性과 職務特性을 단층간에 동일하게 조정해 줄 경우에 해소될 수 있는 賃金隔差解消率(R_{um})은 약 39.7%이고, 勞動力特性과 職務特性의 단층간 차이를 제거한 후에도 斷層間 市場差別에 의하여 여전히 존재하는 賃金隔差殘存率(G_{um})은 60.4%이다. 따라서 斷層差別率 $\{(1-AR_{um})=R_{um} \times (1-UR_{um})\}$ 은 28.2%이다. 즉 중상위단층은 노동력특성과 직무특성이 상위단층의 그것들과 같은 수준으로 조정되어도, 斷層間 市場差別로 인하여 상위단층보다 28.2%나 낮은 임금을 받는다.

2. 中上位・中下位斷層間 賃金隔差分解

中上位斷層과 中下位斷層과의 賃金隔差分解結果가 <表 7>에 나타나 있다. 단층간 총임금격차액은 146,162원이다. 그 가운데 勞動力特性의 차이에 의한 격차분은 54,154원이고 職務特性의 차이에 따른 격차분은 21,836원인데 斷層間差別에 의한 격차분은 70,172원이나 된다.

노동력특성의 차이 가운데서는 연령의 차이에 따른 격차가, 직무특성의 차이 가운데서는 직종의 차이에 따른 격차가 가장 크게 나타나고 있다. 특히 단층간 차별에 의한 격차분이 총임금격차의 48.01%로 큰 비중을 차지하고 있다. 여기서도 마찬가지로 學歷의 生産性效果를 반영하더라도 학력의 차이에 기인한 격차분은 18.75

<表 7> 中上位・中下位斷層間 賃金隔差分解結果

격 차 요 인	격차액(원)	구성비(%)	
단층간 총임금 격차	146,162	100.00	조정전 임금상대비 : 0.60050 (UR_{mi})
노동력특성의 단층간 차이	54,154	37.05	조정후 임금상대비 : 0.80002 (AR_{mi})
연령	34,977	23.93	
근속년수	15,581	10.66	
기술수준	3,596	2.46	단층간 임금격차율 : 0.39950(100) ($1-UR_{mi}$)
직무특성의 단층간 차이	21,836	14.94	단층간 임금격차 해소율 : 49.94% (R_{mi})
직종	13,695	9.37	단층간 임금격차 잔존율 : 50.06% (G_{mi})
직급	3,683	2.52	
산업	2,923	2.00	
기업규모	1,476	1.01	
노조유무	58	0.04	단층 차별율 : 0.19998 ($1-AR_{mi}$)= $G_{mi} \times (1-UR_{mi})$
단층간 차별	70,172	48.01	

자료 : 노동부, 『직종별 임금실태 조사보고서』, 1986, 테이프.

%인 데 반하여 단층간 차별에 의한 격차분은 43.15%로 여전히 크게 나타난다.²⁸⁾

中上位・中下位斷層間 조정전 賃金相對比(UR_{mi})는 0.601이고 조정후 賃金相對比(AR_{mi})는 0.800이다. 斷層間 賃金隔差率($1-UR_{mi}$)은 약 40.0%이고, 그 가운데 노동력특성과 직무특성의 단층간 차이를 제거함으로써 해소될 수 있는 단층간 賃金隔差解消率(R_{mi})은 49.9%이고 노동력특성과 직무특성의 차이를 제거한 후에도 斷層間 差別에 의하여 여전히 존재하는 賃金隔差殘存率(G_{mi})은 50.1%이다. 따라서 斷層差別率 $\{(1-AR_{mi})=G_{mi} \times (1-UR_{mi})\}$ 은 20.0%이다. 즉 중하위단층은 노동력특성과 직무특성을 제거한 후에도 중상위단층보다 20.0% 더 낮은 임금을 받는다.

VI. 맺 음 말

지금까지 斷層間 賃金構造와 斷層別 賃金構造를 분석하여 勞動市場의 斷層性에 대한 타당성을 논증한 후 斷層間 平均賃金隔差를 分解하여 勞動者의 勞動力特性和職務特性的 차이에 따른 격차와 斷層間 市場差別에 따른 격차를 추정해 보았다.

그 결과 斷層間 賃金構造分析에서는 賃金隔差를 설명하는 변수 가운데 설명력이 가장 큰 변수가 勤續年數와 斷層變數이고 이들 변수가 약 60%의 설명력을 갖고 있는 것으로 나타났다. 특히 노동자의 勞動力特性和職務特性的 차를 제거한 후의 斷層間, 産業間, 職種間, 企業規模間 純賃金隔差를 비교해 보더라도 上位斷層과 中上位斷層間에는 약 61%, 中上位斷層과 中下位斷層間에는 약 24%의 純賃金隔差가 존재하여 斷層間 純賃金隔差가 産業間, 職種間, 企業規模間 純賃金隔差 보다 더 큰 것으로 나타났다.

또한 斷層別 賃金構造分析에서는 上位斷層의 경우에는 年齡과 年齡의 自乘의 變數가 약 51%의 설명력을 가지고 있는 데 반하여 中上位斷層의 경우에는 勤續年數, 年齡, 職種, 年齡의 自乘變數가 약 51%의 설명력을 가지고, 中下位斷層의 경우에는 勤續年數, 技術水準, 年齡, 年齡의 自乘變數가 약 52%의 설명력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 특히 段階的 回歸分析의 전과정에서 昇格의 기회와 관련한 직급 더미변수를 살펴보면 上位斷層에서는 상위관리직급 더미변수가, 中上位斷層에서는 중간관리직급 더미변수만이 임금함수에 포함되는 데 반하여 中下位斷層에서는 직급 더미변수가 임금함수에 포함되지 않았다. 이것은 斷層別로 賃金決定要因이 서로 다르다는 것을 나타낸다고 볼 수 있다.

그리고 단층별로 이들변수가 賃金隔差에 미치는 영향을 살펴보다도 上位斷層에

28) 註 27)과 동일.

서는 年齡과 上位管理職級の 차이에 따른 賃金隔차가 가장 크게 나타났는데 비하여 中上位斷層에서는 年齡, 勤續年數와 中間管理職級の 차이에 따른 賃金隔차가 가장 크게 나타났고, 中下位斷層에서는 年齡, 勤續年數와 技術水準의 차이에 따른 賃金隔차가 가장 크게 나타났다. 이러한 결과는 上位斷層, 中上位斷層, 및 中下位斷層의 임금결정메카니즘이 서로 상이하다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

斷層間 賃金隔差率($1-UR$)은 上位・中下位斷層間에는 46.7%이고 中上位・中下位斷層間에는 40.0%이다. 그 가운데 勞動力特性과 職務特性의 斷層間 差異를 제거한 후에도 斷層間 市場差別에 의하여 여전히 존재하는 賃金隔差殘存率(G)도 上位・中上位斷層間에는 약 60.4%, 中上位・中下位斷層間에는 약 50.1%로 나타났다. 따라서 斷層間 市場差別에 의한 斷層差別率 $\{(1-AR)=G \times (1-UR)\}$ 은 上位・中上位斷層間에는 28.2%, 中上位・中下位斷層間에는 20.0%이다. 즉 斷層間 市場差別에 의하여 上位斷層은 中上位斷層보다 약 28.2%, 中上位斷層은 中下位斷層보다 약 20.0%의 더 높은 임금을 받고 있다. 이러한 결과는 斷層間 市場差別이 斷層間 賃金隔差의 가장 큰 원인이 되고 斷層間에는 심한 差別이 존재하고 있다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

이상에서 논의한 斷層間, 斷層別 賃金構造分析과 斷層間 賃金隔差分解結果는 斷層勞動市場論의 賃金構造假說의 타당성과 斷層間 市場差別의 存在를 강하게 논증하고 있다.

參 考 文 獻

1. 朴烜求・朴世逸, 『韓國의 賃金構造』, 韓國開發研究院, 1984.
2. 李孝秀, 『勞動市場構造論: 韓國勞動市場의 理論과 實證』, 法文社, 1984.
3. Blinder, A.S., "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates," *Journal of Human Resources*, Vol. 8, 1973, pp. 436-455.
4. Borjas, G.J., "The Measurement of Race and Gender Wage Differentials: Evidence from the Federal Sector," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 37, No. 1, 1983, pp. 79-91.
5. Cain, G.G., "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey," in O. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, North-Holland, 1986, pp. 693-785.
6. Carnoy, M., and R. Rumberger, "Segmentation in the U.S. Labor Market: Its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks," *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 4, 1980, pp. 117-132.

7. Chow, G.C., "Tests in Equality between Sets of Coefficients in Two Linear Regressions," *Econometrica*, Vol. 28, 1960, pp.591-605.
8. Dickens, W.T., and K. Lang, "A Test of Dual Labor Market Theory," *American Economic Review*, Vol. 75, No. 4, 1985, pp.792-805.
9. —————, "The Reemergence of Segmented Labor Market Theory," *American Economic Review*, Vol. 78, No. 2, 1988, pp.129-134.
10. Edwards, R.C., M. Reich and D.M. Gordon, *Labor Market Segmentation*, D.C. Heath and Company, 1975.
11. Filer, R.K., "Male-Female Wage Differentials: The Importance of Compensating Differentials," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38, No. 3, 1985, pp.426-437.
12. Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L. Tatham and B.J. Grablowsky, *Multivariate Data Analysis*, Petroleum Publishing Company, 1979.
13. Lang, K., and W.T. Dickens, "Neoclassical and Sociological Perspectives on Segmented Labor Markets," NBER Working Paper, No. 2127, NBER, Inc., 1987.
14. Lazear, E.P., "Agency, Earnings Profiles, Productivity, and Hours Restrictions," *American Economic Review*, Vol. 71, No. 4, 1981, pp.606-620.
15. Mazumdar, D., "Segmented Labor Markets in LDCs," *American Economic Review*, Vol. 73, No. 2, 1983, pp.254-259.
16. Oaxaca, R., "Male-Female Differentials in Urban Labor Market," *International Economic Review*, Vol. 14, 1973, pp.693-709.
17. Oster, G., "A Factor Analytic Test of the Theory of the Dual Economy," *Review of Economics and Statistics*, Vol. 61, 1979, pp.33-51.
18. Osterman, P., "An Empirical Study of Labor Market Segmentation," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 28, No. 4, 1975, pp.508-523.
19. Parcel, T.L., and C.W. Mueller, *Ascription and Labor Markets: Race and Sex Differences in Earnings*, Academic Press, 1983.
20. Pindyck, R.S., and D.L. Rubinfeld, *Econometric Models and Economic Forecasts*, McGraw-Hill, 1981.
21. Reich, M., D.M. Gordon and R.C. Edwards, "A Theory of Labor Market Segmentation," *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, 1973, pp.359-365.
22. Ryan, P., "Segmentation, Duality and the Internal Labor Market," in F. Wilkinson (ed.), *The Dynamics of Labor Market Segmentation*, Academic Press, 1981, pp.3-20.
23. Smith, R.S., "Compensating Wage Differentials and Public Policy: A Review," *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 32, No. 3, 1979,

pp. 339-352.

24. Taubman, P., and M.L. Wachter, "Segmented Labor Markets," in D. Ashenfelter and R. Layard (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, North Holland, 1986, pp. 1183-1217.
25. Theil, H., *Principles of Econometrics*, John Wiley & Sons, Inc., 1971.
26. Treiman, D.J., and H.I. Hartmann, *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, National Academy Press, 1981.
27. Victorisz, T., and B. Harrison, "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development," *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2, 1973, pp. 366-375.
28. Woodbury, S.A., "Power in the Labor Market: Institutional Approaches to Labor Problems," *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 4, 1987, pp. 1781-1807.