

기업규모별 임금격차의 변화에 관한 연구

김기웅*

요약

우리나라의 기업규모별 임금격차는 1960년대 이후 각 시기의 정부의 정책이나 특징적인 사건을 중심으로 그 격차가 확대되는 경향을 보였다. 특히 1997년 11월 맞이한 외환위기 때 많은 기업들은 위기 대응의 방법으로 구조조정을 실시하였고 산업구조는 저비용 구조에서 임금의 고비용 구조로 전환되었다. 이 과정 속에서 기업규모별 임금격차는 1998년에서 2000년대를 거치면서 다시 급속도로 상승하였다. 이러한 상황 속에서 2008년 발생한 금융 위기는 또 한 차례 기업규모별 임금격차에 큰 영향을 미쳤을 것이라 추측을 가질 수 있는 2000년대의 특징적인 사건이다. 이에 따라 본 연구는 2008년 금융위기가 기업규모별 임금격차에 어떠한 변화를 발생시켰는지를 밝히는데 중점을 두고 실증분석을 하였다.

본 연구에서는 최소제곱추정법(OLS)을 이용한 횡단면 분석과 고정효과 모델을 활용한 패널 분석을 통하여 금융위기가 발생한 2008년을 중심으로 2007년~2009년 기간 동안 기업규모별 임금격차의 변화에 대하여 분석하였다. 횡단면 분석과 고정효과 분석 결과를 살펴보면 2008년 금융위기라는 경제적 사건은 기업규모별 임금격차를 확대시켰음을 알 수 있다. 기업규모별 임금격차를 해소하기 위한 근본적인 방법은 생산성이 높은 근로자들이 중소기업에 종사할 수 있도록 만드는 환경을 조성하는 것이다. 금융위기를 거치면서 내수 기반 중소기업은 수출 주력 대기업과 비교하여 어려운 상황에 직면하였다. 이러한 이유로 중소기업의 경우 적은 자본으로 인한 근로자 생산성의 저하와 이로 인한 저임금, 그리고 생산성이 낮은 근로자의 유입이라는 악순환을 계속한다. 결국 중소기업의 대기업과의 임금격차를 축소시키기 위해서는 전문성 확대와 기술개발을 통하여 생산성을 제고시킬 수 있도록 금융 지원 등이 필요하며 높은 능력을 가진 근로자들이 중소기업에 진입할 수 있도록 해야 할 것이다.

핵심주제어 : 기업규모별 임금격차, 노동시장의 양극화, 횡단면 분석, 고정효과 분석

* 한국노동연구원 연구인턴, kiwoong913@naver.com

〈논문 투고일〉 2013. 02. 07

〈논문 수정일〉 2013. 02. 28

〈재제 확정일〉 2013. 03. 08

I. 서 론

1. 연구의 배경 및 목적

1960년대 우리나라는 정부주도하에 강력한 수출촉진 정책을 추진하였으며, 이후 1970년대에 들어서서는 중화학공업 육성 정책을 펼쳐 괄목할만한 성과를 거두며 오늘날 대기업들이 세계적 기업 반열에 오르는 밑바탕을 제공하였다. 그 과정에서 대기업들은 일부 산업에서 독점자적 위치에 오르게 되었으며 이것은 1980년대 이후 기업규모별 임금격차 확대의 한 원인이 될 수 있었다. 1980년대 민주화와 더불어 나타난 대기업 노동조합 중심의 노동운동 활성화는 기업규모별 임금격차 확대의 또 하나의 도화선이 되었다. 또한 기술진보에 의한 노동생산성의 증가는 대기업의 지불능력을 확대시킬 수 있었으며, 학력이 높고 유능한 인력을 채용할 수 있도록 하였다. 그 결과 대기업에 종사하는 근로자들의 평균 임금은 크게 증가할 수 있었다. 반면 중소기업은 경제성장의 과정에서 상대적으로 소외되어 발전의 속도가 늦춰졌으며, 지불능력도 약화되어 고학력의 유능한 인력을 채용함에 있어서 큰 어려움을 겪었다. 그 결과 중소기업의 기술 발전과 연구개발의 속도는 더디게 되어 경쟁력이 크게 성장하지 못하였고 지불능력 또한 약화되는 악순환을 거듭하였다.

이러한 추세는 1990년대를 거치면서도 계속되었다. 특히 1997년 11월 맞이한 외환위기는 우리나라 경제에 큰 충격을 주었다. 이때 많은 기업들이 위기에 대응하기 위해 구조조정을 실시하였고, 산업구조는 저비용 구조에서 임금이 고비용 구조로 전환되었다. 그러한 과정 속에서 기업규모별 임금격차는 1998년에서 2000년대를 거치면서 다시 급속도로 상승하였다.¹⁾

이처럼 우리나라의 기업규모별 임금격차는 지난 1960년대 이후 각 시기의 정부의 정책이나 특징적인 사건을 중심으로 그 격차가 확대되는 경향을 보였다. 그 결과 대기업 중심의 노동시장과 중소기업 중심의 노동시장이라는 양극화가 지속적으로 나타났다. 이러한 상황 속에서 2008년 발생한 금융위기는 또 한 차례 기업규모별 임금격차에 큰 영향을 미쳤을 것이란

1) 조동훈(2009)은 1986년도 기준 대기업(근로자 수 300인 이상)과 중소기업(근로자 수 10~299인) 근로자의 임금격차(명목임금 기준)는 1986년도 9% 수준이었으나 그 이후로 임금격차는 꾸준히 증가하여 2005년에는 49%까지 증가하였다고 한다. 이재성(2008)은 임금구조기본통계조사의 경우 외환위기 후 시간이 지날수록 기업규모 간에 일률적으로 임금격차가 커지는 양상을 나타내었다고 한다. 반면, 『한국노동패널조사(KLIPS)』를 이용한 분석에서는 임금격차가 하락하는 모습과 상승하는 모습을 반복하다가, 6차년도(2003년)부터 9차년도(2006년)까지 계속 임금격차가 상승하는 추세를 보였다고 한다.

추측을 가질 수 있는 2000년대의 특징적인 사건이다. 한 가지 흥미로운 사실은 1997년 외환 위기를 맞이할 때 많은 기업들이 위기를 타개하기 위하여 인력구조조정을 시행한 반면, 2008년 금융위기 때는 인력구조조정보다는 근로자들의 임금을 동결 및 삭감하였으며, 특히 고위직 및 임원의 임금 삭감의 폭은 더 크게 나타났다는 것이다. 이러한 노력은 중소기업도 예외가 아니었으며, 지불능력이 떨어지는 중소기업에 있어서 금융위기의 영향은 근로자들의 임금 지급에 있어서 더 어려웠다고 볼 수 있다. 이러한 상황 속에서 2009년 정부는 경제적 위기 상황 속에서 일자리 문제를 해결하기 위해 공공기관을 중심으로 신입사원 초임삭감을 추진하였으며, 많은 기업들이 이에 동참하였다. 이처럼 2008년 금융위기는 우리나라 노동시장 임금 구조에 있어서 또 한 차례 변화를 주었다고 볼 수 있는 사건이며, 최근 우리나라 노동시장의 양극화 변화방향을 보여줄 수 있다는 점에서 흥미로움을 가질 수 있다. 이에 따라 본 연구는 2008년 금융위기가 기업규모별 임금격차에 어떠한 변화를 발생시켰는지에 중점을 두고 실증 분석을 하였다.

2. 연구의 범위 및 방법

기업규모별 임금격차가 발생하고 그것이 확대되는 원인은 다음과 같이 크게 네 가지로 분류할 수 있다. 개별 근로자의 인적속성의 차이와 노동조합과 같은 제도적 요인, 지역 및 산업과 같은 기업체의 특성을 나타내주는 지표, 그리고 기업규모와 사업체 규모 등 규모에 따른 요인이다. 그런데 이러한 요인들에 의한 기업규모별 임금격차를 분석하기 위해서는 이에 영향을 미칠 수 있는 각각의 모든 변수들을 적절하게 통제하는 것이 무엇보다 중요하다. 이에 따라 기업규모별 임금격차에 영향을 미칠 수 있는 위의 네 가지 요인과 관련한 변수들을 설정하고 그것을 적절하게 통제하기 위한 방법은 다음과 같다.

첫째, 개별 근로자의 인적속성 차이에 기인한 것이다. 이론적으로 근로자의 임금은 노동생산성(Productivity of labor)의 함수로 정의된다. 이 때문에 기업규모별 임금격차를 분석하기 위해서 기업규모별 근로자들의 노동생산성을 비교분석하는 것이 필요하다. 또한 개별 근로자의 관찰되지 않는 노동의 질적 차이에 의하여 기업규모별 임금격차가 발생할 수도 있다. 그러나 개별 근로자의 노동생산성이나 노동의 질적 차이를 측정하기란 매우 어렵다. 따라서 개별 근로자의 노동생산성의 차이를 반영할 수 있는 관찰 가능한 적절한 변수를 설정하였다.

둘째, 노동조합과 같은 제도적 요인에 의한 것이다. 노동조합 중심의 노동운동의 활성화와 같은 요인들은 기업규모별 임금격차의 요인이 될 수 있다. 따라서 노동조합과 같은 제도적 요인에 의한 기업규모별 임금격차를 설명하기 위해 그것의 유무(有無)를 더미변수로 설정하

였다.

셋째, 지역 및 산업과 같은 기업체의 특성을 나타내주는 요인이다. 지역별로 각 직종 및 산업에 종사하는 인원에 있어서 차이를 보이는 경우가 있으며, 노동력 이동과 지역의 발달 정도에도 차이를 보인다. 또한 순수지역효과²⁾에 의한 차이도 발생하게 된다. 산업에 있어서도 각각 생산성과 집중도, 고용관행의 차이가 발생하며, 이러한 차이는 임금 수준에 있어서 차이를 유발한다. 이러한 이유로 개별 근로자가 속한 지역 및 산업과 같은 기업체의 특성을 나타내주는 요인을 변수로 설정하였다.

마지막으로 규모에 따른 차이이다. 이를 분석함에 있어서 기업체 규모에 따른 차이와 사업체 규모에 따른 차이를 구분하여 분석해야 할 것이다. 한 근로자가 근무하는 기업체의 규모와 사업체의 규모가 동일하지 않을 수도 있기 때문이다. 따라서 기업체규모와 사업체규모를 각각 변수로 설정하여 각각이 기업규모별 임금격차에 미치는 영향을 살펴보았다. 그리고 이를 통해 순수 기업규모에 의한 임금격차의 영향이 어느 정도로 나타나는지를 살펴보았다.

지금까지 설명한 변수들을 바탕으로 본 연구에서는 금융위기 전후의 기업규모별 임금격차를 분석하기 위한 자료로서 『한국노동패널조사(KLIPS)³⁾』 자료를 사용하였다. 그리고 그 분석 방법으로는 먼저 엑셀(EXCEL)의 추가기능을 사용한 프로그램 ETEX을 활용하여 보통최소제곱(OLS)추정방법에 의한 횡단면 분석을 실시하였다. 또한 보통최소제곱추정방법에 의하여 나타날 수 있는 문제점들을 고려하여 R-프로그램을 활용한 고정효과 모델(fixed effect model) 분석도 같이 수행하였다.

본 논문은 다음과 같이 구성되었다. 먼저, 기업규모별 임금격차의 이론 및 선행연구를 살펴보고 분석 자료와 통계에 대한 설명을 하였다. 이후 이러한 자료를 바탕으로 진행한 횡단면 분석방법과 고정효과 모델 분석방법에 대하여 각각 설명하며 실증분석 결과를 제시하였다. 그리고 마지막 결론에서 연구결과에 대한 요약·정리를 통하여 그 의미를 살펴보고 본 연구가 갖는 한계점 및 향후 연구 방향을 제시하였다.

2) 배무기(2008)는 이러한 순수지역효과로 불리어지고 있는 것은 그 지역에 있어서의 수요독점적 착취(monopsonistic exploitation)의 존재, 생산물에 대한 수요의 부족, 과잉노동공급, 그 지역의 특수한 생산함수 등의 네 가지 요인을 지적하였다. 또한 우리나라의 지역적 임금격차가 1980년대 초에 가장 컸으나 사회간접자본의 확충과 지역적 차별이 점차 감소하여 이후 점차 감소되고 있다고 하였다.

3) 한국노동패널조사(KLIPS) 1차년도(1998년)부터 11차년도(2008년)까지의 자료는 한국노동연구원 홈페이지(<http://www.kli.re.kr>)에서 다운로드 받아 사용하였으며, 12차년도(2009년) 자료는 한국고용정보원 홈페이지(<http://www.keis.or.kr>)에서 다운로드 받아 사용하였다.

II. 기업규모별 임금격차의 이론 및 선행연구

기업규모에 따른 임금격차는 우리나라뿐만 아니라 세계적으로 나타나는 현상으로 국내외적으로도 많은 연구들이 수행되어왔다. 그러나 개별 연구에 따라 그것이 나타나는 원인과 추정치의 크기에는 다소 차이가 존재한다. 이러한 차이가 발생하는 이유는 각 연구마다 사용한 자료와 분석방법에 차이가 있으며 주장하고자 하는 내용이 다르기 때문이다. 그럼에도 불구하고 기업규모별 임금격차가 존재한다는 사실에는 거의 모든 연구를 통하여 입증되었다. 이 절에서는 앞 절의 이론적 내용을 바탕으로 각각의 선행연구들을 분류하여 그 내용들을 살펴 보도록 하겠다.

Mellow(1982)는 그의 연구에서 대기업이 특정 산업 내에서 독점적 지위(monopoly power)를 누림으로써 기업규모별 임금격차가 존재한다고 주장하였다. 특정 산업에서 독점이윤을 창출하는 대기업이 그 이윤을 근로자들에게 높은 임금으로 지불한다는 설명이다. 이러한 설명은 특정 산업 내에서 독점적 지위를 가지고 있는 대기업이 노동수요에 있어서도 수요독점자적 위치에 있음을 생각해볼 수 있다. 그리고 그 대기업은 독점이윤을 바탕으로 기존의 일자리로부터 이동을 하는 근로자에게 이동에 따르는 비용을 상쇄시킬 수 있을 만큼의 임금을 지불하여 다른 산업으로부터 유능한 근로자를 고용할 수 있는 것이다. 이러한 사실은 Weiss and Landau(1984)의 연구에서도 살펴볼 수 있다. 그에 따르면 일정한 자격을 갖춘 노동력 풀은 제한되어 있기 때문에 기업의 규모가 클수록 공석에 대한 지원자의 수는 감소하게 되고, 이에 따라 대기업은 임금을 증가시킴으로써 지원율을 높이려고 한다고 한다. 많은 대기업들이 각 분야에서 독점적 위치를 차지하고 있는 현실 노동시장에서 수요독점 현상은 자주 관찰할 수 있다. 즉 많은 대기업들이 각 분야에서 독점적 이윤을 바탕으로 더 높은 임금 지불하여 더 유능한 근로자를 고용하게 된다.

Stafford(1980)의 연구는 기업 내에서 근로자에 대한 규제와 근로일정의 강도가 대기업에서 더 높으며 이는 높은 임금으로 보상받는다라는 이론을 제시하였다. 이는 근로환경이 노동환경에 있어서 그 강도와 난이도가 높아서 더 높은 임금을 지급하기 때문에 기업규모별 임금격차가 발생한다는 보상적 임금격차를 설명한다고 할 수 있다. 또한 박영범(1988)은 보상적 임금격차의 발생 원인에 대해 개인의 경제활동 목표가 임금극대화(Income Maximization) 보다는 효용극대화(Utility Maximization)에 있기 때문이라고 한다. 그러나 이러한 설명은 현재의 노동시장 현실을 고려한다면 다소 현실성이 낮다고 볼 수 있다. 근로자들에 대한 규제, 노동환경에 있어서 난이도면에서는 대기업이 중소기업에 비해 더 높을 수도 있다. 그러나 전체적인

작업환경과 근로조건, 사회적 평가 등을 고려한다면 중소기업이 대기업에 비해 더 좋다고 할 수 없다. 이러한 현실에서 중소기업에 근무하는 근로자들의 효용이 극대화 될 수도 없음은 분명하다. 더 좋은 작업환경과 근로조건 속에서 일하고 사회적으로도 더 좋은 평가를 받는 대기업 근로자가 중소기업 근로자 보다 더 높은 임금을 받는 현실에 비추어 볼 때, 보상적 임금격차 보다 가속적 임금격차가 더 설명력 있는 이론이라고 보인다.

Oi(1983)의 연구는 자본집약도가 높고 노동자에 대한 통제가 어려운 대기업은 주어진 노동공급에서 단위당 감독비용(cost of monitoring)을 줄이기 위해서 기업가가 보다 능력이 높은 근로자를 고용한다고 하였다. 이것은 효율성 임금(efficiency wages)의 측면에서 기업규모 별 임금격차를 설명한 것으로, Yellen(1984)와 Shapiro & Stiglitz(1984), Katz(1986)의 연구도 같은 맥락에서 이해할 수 있다. Eaton & White(1983)는 기본적으로 근로자는 자신의 노력을 100% 투입하기를 꺼려하기 때문에 이를 방지하기 위해서 시장임금보다 높은 임금을 부여하고 만일 직장에서 태만이 발견될 경우 높은 벌칙을 부과하는 임금체계를 만들어서 근로자로 하여금 자발적으로 노력을 유도하도록 한다고 하였다. 또한 이러한 설명은 높은 임금을 받는 근로자가 직장에서 만족감을 가지고 이직을 적게 함으로써 기업이 종업원을 훈련시키는 비용을 낮춘다는 설명의 기반을 두고 있다. 그러나 이러한 효율성 임금에 대해 Schaffner(1996)은 페루에 대한 실증분석을 통해 대기업 근로수준의 기준이 중소기업보다 높고 이로 인한 고임금은 효율임금가설과는 상관이 없다고 주장하였다. 하지만 Goux & Maurin(1999)는 프랑스 패널데이터를 이용한 연구를 통해 효율성 임금을 지지하는 실증 결과를 보여주었다. 한국의 경우 황인태(1994)의 연구에서 제조업 부분에서 상여금을 통하여 부분적으로 생산성에 영향을 미친다는 결과를 통해 감독비용이 더 높은 대기업과 중소기업 간의 임금차이를 부분적으로 설명하였다.

Hamermesh(1980)의 연구는 자본이 집중되어 있는 대기업의 경우 자본과 노동 사이에 양(+)의 보완성이 존재할 경우 자본의 효율적 사용을 위해 능력이 높은 근로자를 고용하려고 한다고 하였다. 이는 자본집중도가설을 뒷받침 하는 설명이라고 할 수 있다. 즉 능력이 높은 근로자를 고용하게 되면 노동생산성이 증가하게 되어 부가가치생산성이 증가하고 결과적으로 임금이 상대적으로 높아질 수 있음을 의미한다. 이상희(2010)의 연구에서는 제조업에 있어서 대기업과 중소기업 간의 부가가치생산성의 차이를 보여주고 있다. 이에 따르면 2003년~2008년 기간 동안 중소기업의 부가가치 생산성수준은 64,231~88,779으로 변화하였고, 대기업의 경우는 191,773~295,396으로 변화하였다. 이를 토대로 한 중소기업과 대기업과의 격차⁴⁾는

4) 중소기업과 대기업과의 격차는 대기업이 100.0일 때 중소기업의 부가가치생산성 수준임.

같은 기간 동안 33.5~30.1로 나타났다. 비록 제조업에 한정되었지만 이러한 수치는 대기업과 중소기업의 부가가치생산성의 격차가 매우 크다는 것을 알 수 있다. 또한 같은 연구에서 제조업 부문의 기업규모별 월평균 임금총액을 알 수 있다. 이에 따르면 2003년~2008년 기간 동안 중소기업과 대기업의 임금격차지수⁵⁾는 60.9~66.7로 증가하였다. 이러한 결과는 부가가치생산성의 격차가 기업규모별 임금격차를 나타낸다는 설명을 뒷받침하는 것으로 보인다.

정이환(2011)은 그의 연구를 통해 한국과 일본의 비교를 통해 임금교섭 구조가 기업규모별 임금격차에 미치는 영향을 설명하였다. 연구에 따르면 일본의 경우 기본적으로 기업별 교섭인 춘투(春闘)에서 기업별 노동조합이 춘투시세를 형성하는 등 조율 정도가 매우 높아 동일 교섭의 성격을 가지고 있었다고 한다. 반면 한국의 경우 기본적으로 기업별 교섭의 성격을 가졌다는 점에서 일본과 같다고 할 수 있으나 기업별 노동조합 간의 조율이 잘 이루어지지 못했다. 즉 각 산별연맹들이 공식적으로 연대투쟁을 강조하는 등 조율의 움직임을 보였음에도 교섭력에 따라 임금인상 요구액과 타결액의 편차가 매우 크게 나타났다. 그 결과 임금교섭의 조율 정도가 높은 일본에 비해 한국의 경우 조율의 정도가 낮기 때문에 기업규모별 임금격차가 확대되고 있다. 또한 초임에 있어서도 일본의 경우 노조 조직 부문 기업 간에 초임이 거의 통일된 반면, 한국의 경우 사업체별 또는 업종별 초임의 차이가 크게 나타난다. 이러한 사실들에 비춰볼 때 한국의 경우 개별 기업 노동조합의 교섭력은 임금인상에 있어서 절대적 요인이라고 할 수 있다. 즉, 거대한 조직을 바탕으로 사용자와 대등한 위치에 설 수 있는 대기업 노동조합은 강력한 교섭력을 바탕으로 높은 임금인상을 이룰 수 있는 반면, 교섭력이 떨어지는 중소기업 노동조합은 상대적으로 낮은 임금인상에 합의할 수밖에 없다. 그 결과 대기업과 중소기업의 임금격차는 증가하게 된다.

한국의 임금교섭에서 조율이 잘 이루어지지 않는 요인은 사용자의 전략에도 있다. 한국 사용자들은 기업 내의 교섭에 기대어 임금인상이나 근로조건 개선 문제를 처리하려 했고 타 기업과 연대나 조율에 큰 관심이 없었다.⁶⁾ 이러한 사용자의 전략은 노동조합을 기업 내에서 통제하기 위한 전략이라고 볼 수 있다. 한편 노동조합이 존재하지 않음에도 불구하고 사용자가 노동조합이 마치 결성되어 있는 것처럼 높은 임금프리미엄을 지급하는 경우가 있다. 이와

5) $\frac{\text{중소규모}(5 \sim 299\text{인}) \text{ 평균}}{\text{중소규모}(300\text{인 이상}) \text{ 평균}} \times 100$

6) 정이환(2011)은 이러한 이유에 대해 다음과 같다고 한다.

- ① 공동교섭이나 집단교섭이 이루어지는 경우 노동조합의 교섭력이 증대될 것을 우려했다.
- ② 노사관계가 기업의 틀을 넘어가는 경우 노동조합에 대한 통제권을 상실할 것을 우려했다. 사용자들은 당장 높은 임금인상을 허용하더라도 노동조합 활동을 기업 내에 묶어두는 것이 노사협조 체제를 구축하는데 유리할 것으로 보았다.

관련하여 Freeman & Medoff(1984)는 노동조합의 위협효과(threat effect)를 주장하였다. 노동조합이 조직되어 있지 않은 대기업의 경우 노동조합이 결성되어 각종 요구를 받아들이는 것보다 노동조합을 회피하기 위한 노력의 일환으로 고임금 등 양호한 노동조건을 제공하는 전략이 선호된다는 것이다. 그 결과 임금함수를 추정할 때 노동조합 조직 여부를 통제함에도 불구하고 규모별 임금격차가 발생하게 된다.

국내에서도 기업규모별 임금격차를 설명하기 위한 연구는 지속적으로 진행되어 왔다. 허식(2001)의 연구는 다부문 선형거시모형(multisector-linear macroeconomic model)을 사용하여 경기변동과 기업규모별 임금격차의 관계를 분석하였다. 이 연구에서 효율성임금을 적용하는 2부문과 시장임금을 적용하는 1부문으로 나눠 경기변동과 임금격차의 관계를 분석한 결과 정(+)의 총공급충격으로 인한 호경기시 기업규모별 임금격차는 더욱 심화됨을 알 수 있다. 반면 부(-)의 총공급충격으로 인한 불경기시 기업규모별 임금격차는 줄어드는 것으로 나타났다. 패널자료를 이용한 연구도 활발히 진행되어왔다. 남기곤(1999)은 대우경제연구소에서 조사한 1993년과 1995년 『한국가구패널조사(Korean Household Panel Study)』를 이용한 횡단면 분석과 함께 관찰되지 않은 노동의 질상의 차이를 통제하기 위해 차분에 의한 분석을 실행하였다. 그 결과 기업규모별 임금격차가 존재하며 이 기간 중에 그 격차가 확대되었다고 주장하였다. 이와 더불어 한국 대기업의 경우 노동조합이 존재하지 않는 경우에도 노동조합의 위협효과에 의해 높은 임금을 지불하게 되고, 이에 따라 규모별 임금격차가 확대되었다고 한다.

최근의 기업규모별 임금격차에 관한 연구에서는 패널자료를 이용한 횡단면 분석과 함께 고정효과 모델을 사용한 분석이 다수를 이룬다. 이는 관찰되지 않는 근로자의 특성과 기업체 규모선택의 상관관계로 발생하는 내생성 문제(endogeneity problem)를 해결하기 위한 방법으로 기업규모별 임금격차 가운데 근로자의 특성 차이에 의한 부분이 얼마인지를 규명하는 것이 실증분석의 핵심이기 때문이다. 김주영·조동훈·이변송·조준모·이인재(2009)와 조동훈(2009)의 연구는 한국노동패널조사 1998년~2006년까지 9개년도 자료를 사용하여 횡단면 분석과 고정효과 모델을 사용하여 동일한 인적자본에 대하여 노동시장에서의 보상이 기업체 규모에 따라 어떻게 다르게 나타나는지를 비교 분석하였다. 이러한 연구에 따르면 고정효과 모델에서 추정된 기업규모별 임금격차는 적게는 20%에서 크게는 70%까지 감소하여 횡단면 분석의 추정결과가 상향 편이 되었음을 입증하며, 그럼에도 불구하고 상당한 정도의 기업규모별 임금격차가 존재함을 보여주었다. 노동조합과 기업규모의 영향을 중심으로 정규직과 비정규직의 임금격차를 분석한 이인재·김태기(2009)의 연구에서도 이러한 방법을 바탕으로 분석을 하였다. 그 결과 정규직과 비정규직이라는 고용형태보다는 기업규모가 임금수준에 더

큰 영향을 미친다는 점을 보여주었는데,⁷⁾ 이를 통해 기업규모가 근로자의 임금결정에 큰 영향을 미친다는 사실을 알 수 있다.

본 연구는 횡단면 분석과 고정효과 모델을 사용하여 기업규모별 임금격차를 분석하였다는데 기존 연구와 공통점이 있다. 하지만, 본 연구는 2008년 금융위기 전후를 중심으로 분석을 하는 것에 목적을 두었다는 점에서 차별을 두었다. 즉, 기존의 연구가 2008년 금융위기 전의 자료들을 바탕으로 연구를 수행한 반면, 본 연구는 금융위기가 발생한 2008년을 중심으로 2007년~2009년 자료를 사용하여 분석을 진행하였다.

III. 분석 자료와 통계

본 연구에서는 『한국노동패널조사』 2007년~2009년까지 3개년도 자료를 사용하였다. 한국노동패널조사는 임금결정과 관련된 유용한 정보들을 제공하고 있다. 즉, 근로자의 관찰된 인적속성을 나타내는 성별과 학력, 혼인여부 등과 함께 노동조합의 유무 및 가입여부와 같은 제도적 요인을 나타내는 정보, 기업체 및 사업체의 규모에 관한 변수들을 포함하고 있다. 이 중 본 연구에서 필요로 하는 변수들을 충족시키는 가구원의 자료만을 대상으로 연구를 진행하였다. 그 결과 횡단면 분석에 사용한 표본의 크기는 2007년(10차 조사) 3,572개, 2008년(11차 조사) 3,658개, 2009년(12차 조사) 3,479개로 총 10,709개이다.

기업규모에 따른 임금효과를 추정하는 데 있어서 무엇보다 가장 중요한 것은 기업규모에 대한 명확한 정의를 내리는 것이 중요하다. 이에 대해 한국노동패널조사의 설문 내용을 참고하면 한국노동패널에서 근로자가 속한 직장의 규모를 측정하는 방법은 근로자가 속한 직장 전체에 대한 기업 규모임을 알 수 있다.

설문에서 각 응답자는 구체적인 숫자를 표기하거나 정확한 종업원 수를 알지 못 할 경우 다음과 같은 범주 가운데 가장 근접한 것을 선택하도록 하였다. 기업규모 범주는 ① 1~4인, ② 5~9인, ③ 10~29인, ④ 30~49인, ⑤ 50~69인, ⑥ 70~99인, ⑦ 100~299인, ⑧ 300~499인, ⑨ 500~999인, ⑩ 1,000인 이상, ⑪ 잘 모르겠다로 구분되어 있다. 그러나 이를 앞서 선행연구에서 살펴본 김주영·조동훈·이변송·조준모·이인재(2009)와 조동훈(2009)의 연구에서와 같이 기업규모에 대한 연속적 변수와 범주적 변수를 사용하여 ① 1~9인, ② 10~29인, ③

7) 그 밖에 정규직과 비정규직의 임금격차에 영향을 미치는 요인으로는 개인적 특성과 정규직 중심의 노동조합의 영향이 있다.

30~99인, ④ 100~299인, ⑤ 300~999인, ⑥ 1,000인 이상의 6개 범주로 나누어 분석을 진행하였다.

〈표 III-1〉은 6개 범주에 따른 기업규모별 분포를 보여주고 있다. 자료에 따르면 10인 미만인 소규모 기업의 수는 2007년 230개로 당해 연도 전체 분석표본의 6.44%를 차지하고 있으나 2008년 1,136개로 31.06%, 2009년에는 1,090개로 31.33%를 차지하고 있다. 10~29인 기업의 수는 2007년 663개(18.56%), 2008년 642개(17.55%), 2009년 633개 (18.19%)로 나타났으며 10인 미만인 소규모 기업체 수에 비해 변화가 거의 없었다. 30~99인 기업의 수는 2007년 1,023개(28.64%), 2008년 616개(16.84%), 2009년 560개(16.10)로 나타났다. 100~299인 기업의 수는 2007년 471개(13.19%), 2008년 364개(9.95%), 2009년 337개(9.69%)로 나타났다. 300~999인 기업의 수는 2007년 408개(11.42%), 2008년 296개(8.09%), 2009년 259개(7.44%)로 나타났다. 1,000인 이상 기업의 수는 2007년 777개(21.75%), 2008년 604개(16.51%), 2009년 600개(17.25%)로 나타났다. 이상을 살펴보면 30~99인과 100~299인, 300~999인, 1,000인 이상 기업의 수에 있어서는 2007년~2008년 사이에 그 수와 분포에 있어서 변화가 크게 나타났지만, 2008년~2009년 사이에 있어서 그 변화는 작게 나타났다. 한편 300인 미만을 중소기업으로 정의하면 그 분포의 크기는 2007년 66.83%, 2008년 75.4%, 2009년 75.31%로 나타났다. 300인 이상 대기업 분포의 크기는 2007년 33.17%, 2008년 24.6%, 2009년 24.69%로 나타났다. 이는 국내노동시장에서 중소기업이 차지하는 고용의 비중이 대기업에 비해 높게 나타남을 보여주고 있다.

〈표 III-1〉 기업규모별 분포

(단위 : 개, %)

연 도	기업규모	총 표본 수	분포
2007	1~9인	230	6.44
	10~29인	663	18.56
	30~99인	1,023	28.64
	100~299인	471	13.19
	300~999인	408	11.42
	1,000인 이상	777	21.75
	표본 크기	3,572	100.00
2008	1~9인	1,136	31.06
	10~29인	642	17.55

연 도	기업규모	총 표본 수	분포
2008	30~99인	616	16.84
	100~299인	364	9.95
	300~999인	296	8.09
	1,000인 이상	604	16.51
	표본 크기	3,658	100.00
2009	1~9인	1,090	31.33
	10~29인	633	18.19
	30~99인	560	16.10
	100~299인	337	9.69
	300~999인	259	7.44
	1,000인 이상	600	17.25
	표본 크기	3,479	100.00

자료 : 한국노동연구원(2007~2008), 한국고용정보원(2009), 『한국노동패널조사』

〈표 III-2〉는 기업규모별 노조기업과 비노조기업 근로자의 수와 분포가 나타나 있는데 기업 규모가 클수록 노동조합이 조직된 기업의 비율이 높게 나타남을 알 수 있다. 10인 미만 소기업의 노동조합 조직비율은 2007년~2009년 기간 동안 0.5%미만이며, 10~29인 기업의 경우 같은 기간 동안 1.42~2.18%의 비율에 머무르며 매우 낮은 수준을 보였다. 30~99인 기업의 노동조합 조직비율은 3년간 6.16~10.36%의 비율을 보였으나 역시 매우 낮은 수준이란 것을 알 수 있다. 그러나 노동조합 조직비율은 기업의 근로자가 100인 이상을 넘어서면서 급격히 증가하였는데, 같은 기간 동안 100~299인 규모 기업의 노동조합 조직비율은 20.38~24.93%, 300~999인 28.43~43.24%, 1,000인 이상 대기업의 경우 47.88~59.77%로 나타났다. 이러한 결과를 바탕으로 기업규모가 클수록 노동조합의 조직률이 높다는 것을 알 수 있으며, 기업규모와 노동조합의 조직률의 상관관계가 높다는 것을 보여준다. 따라서 기업규모에 따른 근로자 임금수준의 관계에서 순수한 기업규모 효과를 통제하기 위해서 노동조합 조직 여부를 적절하게 통제하지 못하면 기업규모에 따른 임금효과는 과대추정(overestimates)될 확률이 매우 높다.

〈표 III-2〉 기업규모별 노조기업과 비노조기업 근로자의 수와 분포

(단위 : 개, %)

연 도	기업규모	노조기업(비율)	비노조기업(비율)
2007	1~9인	0(0)	230(100.00)
	10~29인	12(1.81)	651(98.19)
	30~99인	63(6.16)	960(93.84)
	100~299인	96(20.38)	375(79.62)
	300~999인	116(28.43)	292(71.57)
	1,000인 이상	372(47.88)	405(52.12)
2008	1~9인	4(0.35)	1132(99.65)
	10~29인	14(2.18)	628(97.82)
	30~99인	59(9.58)	557(90.42)
	100~299인	90(24.73)	274(75.27)
	300~999인	128(43.24)	168(56.76)
	1,000인 이상	361(59.77)	243(40.23)
2009	1~9인	2(0.18)	1088(99.82)
	10~29인	9(1.42)	624(98.58)
	30~99인	58(10.36)	502(89.64)
	100~299인	84(24.93)	253(75.07)
	300~999인	98(37.84)	161(62.16)
	1,000인 이상	341(56.83)	259(43.17)

자료 : 한국노동연구원(2007~2008), 한국고용정보원(2009), 『한국노동패널조사』

〈표 III-3〉에서는 2007년~2009년 기간 동안 기업규모별 근로자의 성별분포, 평균 교육연수, 혼인경력 비율, 근속년수 등 인적특성을 나타내는 정보를 보여주고 있다. 이를 통해 근로자의 인적특성과 직장선택에 있어서 기업규모의 상관관계를 유추해 볼 수 있다. 〈표 III-3〉을 살펴보면 기업규모가 커질수록 여성근로자의 비율이 감소함을 알 수 있다. 특히 10인 미만 기업에 종사하는 여성근로자는 2007년 57.39%, 2008년 49.03%, 2009년 49.08%로 거의 절반에 가까운 비율을 보이고 있으나 10인 이상 기업체인 경우 여성근로자의 비율은 30%대로 낮아진다. 특히 1,000인 이상 기업에 종사하는 여성근로자의 비율은 더 낮아져 2010년 그 비율은 28.67%를 보여주고 있다. 이처럼 기업규모에 따라 남성근로자와 여성근로자의 비율이 다

르며, 특히 중소기업에 여성근로자들이 많다는 것은 쇄도효과(crowding effect)⁸⁾에 의한 성별 임금격차가 존재함을 유추해 볼 수 있다.

학력을 의미하는 평균 교육연수를 살펴보면 기업규모가 증가할수록 교육연수도 뚜렷하게 증가함을 알 수 있다. 2007년~2009년 기간 동안 10인 미만 기업에 종사하는 근로자의 평균 교육연수는 11.15~11.90년을 보이는 반면, 100인 이상 기업의 경우 2007년 100~299인 규모 기업의 12.93년을 제외하고는 모두 13년을 초과하고 있다. 특히 300인 이상 대기업의 경우 2008년~2009년 기간 동안 14년을 초과함을 알 수 있다. 이는 학력별 임금격차가 존재하는 현실에서 대기업 근로자의 대부분이 전문대학 이상의 교육을 받았음을 의미하는 것이라고 할 수 있다. 그 결과 대기업 근로자의 경우 더 많은 교육에 대한 보상으로 더 많은 임금을 받을 것이라고 추측해 볼 수 있다.

다음으로 혼인경력비율⁹⁾을 살펴보면 같은 기간 동안 기업규모별로 큰 차이가 없음을 알 수 있다. 그러나 근속년수에 있어서는 기업규모별 차이가 매우 크게 나타난다. 10인 미만 기업의 경우 3년의 기간 동안 평균 근속년수는 4년이 채 되지 않는 3.51~3.94년으로 나타났다. 그러나 기업규모가 증가할수록 평균근속년수도 증가하여 100인 이상 기업의 경우 근속년수는 지속적으로 5년을 초과하고 있다. 또한 300~999인 기업의 경우 5.74~7.50년, 1,000인 이상 기업의 경우 7.32~8.98년으로 나타났다. 근로자의 근속년수가 기업규모에 따라 큰 차이가 나타나는 것은 대기업의 경우 중소기업보다 근로자에게 직장의 안정성을 보장해주기 때문이라고 할 수 있다. 즉, 대기업 노동조합의 역할이 크게 작용하는 것이 중요 원인이라고 할 수 있으며, 이는 <표 III-2>에서 살펴 본 것과 같이 기업규모가 증가할수록 노동조합이 조직된 기업에 종사하는 근로자의 비율이 높다는 점에서 유추해 볼 수 있다.

<표 III-3> 기업규모별 근로자의 인적특성

(단위 : 명, 년, %)

연도	기업규모	남성근로자 (%)	여성근로자 (%)	평균 교육연수	혼인경력 비율	근속년수
2007	1~9인	98 (42.61%)	132 (57.39%)	11.15	76.09	3.51
	10~29인	401 (60.48%)	262 (39.52%)	11.99	74.96	3.58

8) 쇄도효과(crowding effect)란 여성근로자들의 저임금직종 집중화현상으로 경쟁이 격화되어 임금이 저하되는 효과를 의미한다.

9) 본 연구에서는 기혼, 별거, 이혼, 사별의 경우 모두 혼인 경력이 있는 것으로 구분하였으며, 순수 미혼자만 혼인경력이 없는 것으로 구분하였다.

연도	기업규모	남성근로자 (%)	여성근로자 (%)	평균 교육연수	혼인경력 비율	근속년수
2007	30~99인	583 (56.99%)	440 (43.01%)	12.28	70.48	4.36
	100~299인	321 (68.15%)	150 (31.85%)	12.93	73.46	5.01
	300~999인	266 (65.20%)	142 (34.80%)	13.40	74.51	5.74
	1,000인 이상	524 (67.44%)	253 (32.56%)	13.62	71.17	7.32
2008	1~9인	579 (50.97%)	557 (49.03%)	11.88	68.31	3.74
	10~29인	412 (64.17%)	230 (35.83%)	12.39	75.23	3.90
	30~99인	397 (64.45%)	219 (35.55%)	12.78	75.16	5.60
	100~299인	252 (69.23%)	112 (30.77%)	13.39	76.65	5.77
	300~999인	199 (67.23%)	97 (32.77%)	14.03	79.39	6.85
	1,000인 이상	421 (69.70%)	183 (30.30%)	14.02	74.67	8.88
2009	1~9인	555 (50.92%)	535 (49.08%)	11.90	70.92	3.94
	10~29인	382 (60.35%)	251 (39.65%)	12.49	71.09	4.17
	30~99인	376 (67.14%)	184 (32.86%)	13.23	74.46	5.49
	100~299인	235 (69.73%)	102 (30.27%)	13.00	76.85	6.25
	300~999인	180 (69.50%)	39 (30.50%)	14.08	74.90	7.50
	1,000인 이상	428 (71.33%)	172 (28.67%)	14.34	76.83	8.98

자료 : 한국노동연구원(2007~2008), 한국고용정보원(2009), 『한국노동패널조사』

〈표 III-4〉 기업규모별 근로자의 임금수준 및 근로시간¹⁰⁾

(단위 : 명, 년, %)

연도	기업규모	월평균임금	월근로시간	시간당임금	로그 시간당임금
2007	1~9인	1,101,609	219.99	5,304	8.46
	10~29인	1,470,407	222.21	7,037	8.71
	30~99인	1,602,239	215.33	8,038	8.81
	100~299인	1,888,047	217.76	9,509	8.97
	300~999인	2,170,319	207.69	12,058	9.10
	1,000인 이상	2,600,875	207.38	13,456	9.25
2008	1~9인	1,365,898	214.19	6,839	8.68
	10~29인	1,749,019	214.26	8,871	8.90
	30~99인	1,936,380	221.21	9,492	8.99
	100~299인	2,131,593	220.55	10,243	9.08
	300~999인	2,776,149	211.25	13,178	9.27
	1,000인 이상	2,909,437	212.89	14,419	9.39
2009	1~9인	1,416,615	212.07	7,084	8.70
	10~29인	1,718,199	210.36	8,420	8.90
	30~99인	2,056,411	206.55	10,721	9.12
	100~299인	2,141,929	210.50	11,102	9.13
	300~999인	2,565,676	201.60	14,160	9.34
	1,000인 이상	3,088,283	203.34	15,758	9.49

주 : 모든 임금수준은 명목임금이다.

자료 : 한국노동연구원(2007~2008), 한국고용정보원(2009), 『한국노동패널조사』

〈표 III-4〉는 기업규모별 근로자의 임금수준 및 근로시간에 대한 정보를 나타내주고 있다. 월평균임금을 살펴보면 30인 미만 기업의 경우 2007년~2009년 기간 동안 월평균임금이 200만원 미만으로 나타난 반면 300인 이상 기업의 경우 같은 기간 동안 지속적으로 월평균임금이 200만원을 초과하였다. 특히 2009년 1,000인 이상 기업의 월평균임금은 300만원을 초과하였음을 볼 수 있다. 이러한 결과는 기업규모가 커질수록 근로자의 월평균임금도 증가함을

10) 한국노동패널에서 조사하는 근로시간은 주당근로시간이다. 이러한 이유로 월근로시간과 시간당임금을 구하기 위해서 한 달이 평균 4.3주임을 고려하여 월 근로시간을 추정하였다.

뚜렷하게 보여주고 있으며, 300인을 기준으로 대기업과 중소기업으로 분류하였을 때 대기업 근로자가 더 많은 월평균임금을 받는 것으로 나타났다. 그러나 근로시간의 경우 오히려 대기업 근로자의 근로시간이 더 감소하였다는 사실을 발견할 수 있다. 이 기간 동안 근로자들의 근로시간은 10인 미만 기업의 경우 212.07~219.99시간, 10~29인 기업 210.36 ~222.21시간, 30~99인 기업 206.55~221.21시간, 100~299인 기업 210.50~220.55시간으로 각각 나타났다. 반면 대기업 근로자들의 근로시간은 300~999인 기업 201.60~211.25시간, 1,000인 이상 기업 203.34~212.89시간으로 각각 나타났다. 이러한 사실을 통해 대기업에 종사하는 근로자들의 월평균근로시간이 중소기업기업에 비해 적게는 3시간에서 많게는 10시간 이상 감소하였다는 사실을 알 수 있다.

대기업에 종사하는 근로자일수록 월 평균 임금의 증가와 월평균근로시간의 감소는 월평균 임금을 월평균근로시간으로 나누어 추정한 시간당 임금의 기업규모별 괴리를 증폭시킨다. 100인 미만 기업의 경우 2009년 30~99인 규모 기업의 평균 시간당임금 10,721원을 제외하고는 3년간 평균 시간당임금은 10,000원 미만으로 나타났다. 반면 300인 이상 대기업의 평균 시간당임금은 꾸준히 10,000원을 훨씬 초과하는 것으로 나타났다. 그 결과 이 기간 동안 1,000인 이상 기업의 평균 시간당임금은 10인 미만 기업의 약 2.11~2.54배에 이르고 있다.

〈표 III-5〉 기업규모별 근로자의 사업체위치

(단위 : 명, %)

연도	기업규모	서울	광역시	수도권	기타지역
2007	1~9인	52(22.61%)	81(35.22%)	42(18.26%)	55(23.91%)
	10~29인	162(24.43%)	200(30.17)	145(21.87%)	156(23.53%)
	30~99인	257(25.12%)	293(28.64%)	213(20.82%)	260(25.42%)
	100~299인	128(27.18%)	118(25.05%)	105(22.29%)	120(25.48%)
	300~999인	122(29.90%)	118(28.92%)	61(14.95%)	107(26.23%)
	1,000인 이상	227(29.21%)	191(24.58%)	161(20.72%)	198(25.48%)
2008	1~9인	314(27.64%)	346(30.46%)	220(19.37%)	256(22.54%)
	10~29인	181(28.19%)	175(27.26%)	143(22.27%)	143(22.27%)
	30~99인	153(24.84%)	174(28.25%)	119(19.32%)	170(27.60%)
	100~299인	100(27.47%)	99(27.20%)	63(17.31%)	102(28.02%)
	300~999인	94(31.76%)	84(28.38%)	48(16.22%)	70(23.65%)
	1,000인 이상	162(26.82%)	137(22.68%)	155(25.66%)	150(24.83%)

연도	기업규모	서울	광역시	수도권	기타지역
2009	1~9인	296(27.16%)	332(30.46%)	232(21.28%)	230(21.10%)
	10~29인	176(27.80%)	157(24.80%)	164(25.91%)	136(21.84%)
	30~99인	137(24.46%)	160(28.57%)	117(20.89%)	146(26.07%)
	100~299인	92(27.30%)	94(27.89%)	56(16.62%)	95(28.19%)
	300~999인	70(27.03%)	70(27.03%)	44(16.99%)	75(28.96%)
	1,000인 이상	164(27.33%)	134(22.33%)	157(26.17%)	145(24.17%)

자료 : 한국노동연구원(2007~2008), 한국고용정보원(2009), 『한국노동패널조사』

〈표 III-5〉는 기업규모별 근로자들이 종사하는 사업체위치에 대한 정보를 보여주고 있다. 한국노동패널의 원 자료에서는 각 지역별로 세분화되어 있으나 이를 서울과 광역시, 수도권과 기타지역으로 간단히 분류하였다. 그 결과 대부분의 사업체가 서울과 수도권에 많이 위치해 있음을 알 수 있다. 즉 광역시와 기타지역을 합한 비율이 서울과 수도권을 합한 비율과 같거나 비슷하다고 할지라도 광역시와 기타지역은 다시 여러 지역으로 나누어지기 때문에 서울과 수도권에 많은 사업체가 위치해있다고 볼 수 있다.¹¹⁾ 특히 1,000인 이상 기업에 종사하는 근로자가 서울과 수도권에 위치한 사업체에 근무하는 비율은 2007년~2009년 기간 동안 지속적으로 50%를 초과함을 알 수 있다. 노동시장에서 기업규모별 임금격차와 더불어 지역별 임금격차가 존재한다는 사실을 고려할 때 이러한 자료는 시사하는 바가 크다고 할 수 있다. 즉, 이러한 변수에 의한 임금격차를 고려하지 않을 경우 기업규모에 대한 임금추정치가 과대 또는 과소 추정될 우려가 발생한다. 때문에 이러한 변수 역시 적절히 통제 할 필요성이 있다.

한편 표를 통하여 설명하지는 않았지만 근로자의 임금에 영향을 미칠 수 있는 변수로 고려해야 하는 것이 있다. 사업장 종업원 수도 기업의 규모와 마찬가지로 근로자의 임금에 영향을 미칠 수 있는 중요변수이며, 기업이 속해 있는 산업과 근로자의 직종도 매우 중요한 변수라고 할 수 있다. 따라서 이러한 변수들을 위에서 설명한 변수들과 함께 실증분석에서 적절히 사용했을 때 적절한 기업규모별 임금격차를 밝힐 수 있을 것이다.

11) 광역시는 부산·대구·대전·울산·광주·인천 등 6개 지역으로, 기타지역은 수도권인 경기도를 제외한 강원·충북·충남·경북·경남·전북·전남·제주 등 8개 지역으로 나눌 수 있다.

IV. 금융위기 전후 기업규모별 임금격차 실증분석

1. 횡단면 분석

본 절에서는 먼저 최소제곱추정법(OLS)을 이용한 횡단면 회귀분석을 통하여 기업규모별 임금격차를 추정해 보고자 한다. 앞 절에서는 기업의 규모를 종사하는 종업원 수 규모에 따라 ① 1~9인, ② 10~29인, ③ 30~99인, ④ 100~299인, ⑤ 300~999인, ⑥ 1,000인 이상의 6개 범주로 나누어 독립변수로 설정하였다. 그리고 각 기업에 종사하는 근로자들이 받는 시간당 임금을 로그 값으로 변화시켜 종속변수로 설정하여 기업규모가 임금격차에 미치는 영향을 살펴보고자 하였다. 그런데 기업규모 외의 변수들도 임금 격차에 영향을 미칠 수 있으므로 이러한 변수들을 설정하여 통제하는 것이 무엇보다 중요하다. 따라서 개인의 인적속성을 나타 내주는 성별, 교육연수, 혼인경력 유무, 근속년수와 남기곤(1999)의 연구방법에 따라 비선형을 고려한 근속년수의 제곱을 독립변수로 설정하였으며, 노동조합과 같은 제도적 요인을 고려하는 독립변수를 설정하였다. 이 외에도 지역별 임금의 차이를 고려할 수 있도록 근로자가 종사하는 사업체의 위치를 더미변수로서 사용하였으며, 사업장 종업원 수에 대한 더미변수, 산업과 직종에 대한 변수도 독립변수로 사용하여 그 영향을 통제하였다. 그 결과 모형의 회귀식은 다음과 같이 식 (1)과 같이 표현할 수 있다.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{i1} + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 X_{i3} + \beta_4 X_{i4} + \dots + \beta_{11} X_{i11} + \epsilon_i \quad (1)$$

회귀모형을 바탕으로 금융 위기가 발생한 2008년을 중심으로 2007년~2009년의 자료를 가지고 ETEX¹²⁾을 활용하여 최소제곱추정법을 이용한 횡단면 분석을 실시하면 <표 IV-1>과 같은 결과를 얻을 수 있다.

<표 IV-1>을 살펴보면 성별 임금격차가 뚜렷하게 나타난다. 2007년~2009년 사이에 여성근로자의 임금은 남성근로자의 임금에 비하여 30% 이상 작은 것으로 나타났다. 특히 금융위기가 발생한 2008년과 비교하여 2009년에는 그 격차가 2.4%정도 더 증가한 것으로 나타났다. 이처럼 성별 임금격차가 발생하는 이유는 앞서 살펴본 <표 III-3>과 <표 III-4>에서 찾아 볼 수 있다. 즉 기업규모가 작을수록 여성근로자의 비율이 높고, 월평균임금 수준도 낮다는 사실을 발견할 수 있다. 이러한 현상은 남성근로자와 여성근로자 간의 성별 임금격차를 발생시

12) ETEX에 대해서는 박범조(2007)를 참조.

키는 요인이라고 할 수 있다. 교육연수 1년의 증가가 근로자의 임금에 미치는 영향은 2007년~2008년 약 1.36% 감소하였으나 2008년 이후 다시 약 1.62% 증가하였다. 혼인경력의 유무(有無)가 근로자의 임금에 미치는 영향은 2007년~2008년 사이 큰 폭으로 감소하였으나 2009년 다시 큰 폭으로 상승하였다. 한편 근속년수와 사업체위치, 근로자가 종사하는 기업이 속한 산업, 직종과 같은 변수들은 이 기간 동안 임금에 미치는 영향의 변화가 거의 없거나, 아주 작은 폭의 변화를 보였다. 노동조합의 조직이 임금에 미치는 영향은 2007년~2008년 기간 동안 각각 15.14%와 13.73%로서 나타나 노동조합이 조직된 기업의 임금효과가 높게 나타났다. 그러나 2008년~2009년 기간 동안 그 영향은 크게 감소하여 4.13%로 나타났다. 이는 금융위기를 겪으면서 많은 기업의 노사가 위기의식을 갖고 임금인상을 자제한 요인이 작용한 것으로 보인다.¹³⁾ 이러한 사실은 강승복(2010)에서 찾아볼 수 있는데 2009년 '2.23 노사민정 합의'등 연초부터 시작된 노사간 임금인상 자제 움직임과 경제성장 둔화에 따라 2009년 100인 이상 사업장의 협약임금 인상률은 1.7%로 나타나 전년인 2008년의 4.9%보다 대폭 하락하였기 때문인 것으로 보인다.

〈표 IV-1〉 횡단면 분석을 통한 기업규모별 임금효과 추정결과

	2007		2008		2009	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
성별	-0.3191*	0.0166	-0.3123*	0.0176	-0.3359*	0.0163
교육연수	0.0527*	0.0033	0.0391*	0.0032	0.0553*	0.0032
혼인경력	0.1559*	0.0173	0.0635*	0.0267	0.1554*	0.0168
근속년수	0.0388*	0.0036	0.0308*	0.0037	0.0354*	0.0033
근속년수제곱	0.0005*	0.0001	0.0005*	0.0001	-0.0005*	0.0001
사업체위치	-0.0163*	0.0069	-0.0226*	0.0073	-0.0219*	0.0067
산업(업종)	0.0001*	0.0000	0.0001*	0.0000	0.0001**	0.0000
직종	-0.0006*	0.0000	0.0004*	0.0000	-0.0005*	0.0000
노동조합	-0.1514*	0.0240	-0.1373*	0.0266	-0.0413**	0.0248
기업규모	0.0581*	0.0075	0.0373*	0.0074	0.0475*	0.0070

13) 노동조합의 조직이 임금에 미치는 효과가 감소하였다는 사실에서 앞서 설명한 노동조합의 위협효과에 의한 것이라고 생각할 수도 있으나, 당시의 어려운 경제상황을 고려했을 때 이는 설명력이 떨어진다고 생각한다.

	2007		2008		2009	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
사업장규모	0.0002	0.0076	0.0422*	0.0086	0.0396*	0.0082
R^2	0.4974		0.3936		0.5286	
$\overline{R^2}$	0.4958		0.3918		0.5271	
표본 수	3,572		3,658		3,479	

주 : * 통계적으로 1%에서 유의함. * 통계적으로 5%에서 유의함. ** 통계적으로 10%에서 유의함.
 자료 : 한국노동연구원(2007~2008), 한국고용정보원(2009), 『한국노동패널조사』

본 연구의 관심이 되는 기업규모별 임금효과의 추정계수를 살펴보면 2007년 5.81%, 2008년 3.73%, 2009년 4.75%로 나타났다. 2007년~2008년 추정계수는 약 2.08% 감소하였으나 2008년~2009년 사이 다시 약 1.02% 증가하였다. 이러한 변화는 2008년의 통계자료로부터 살펴볼 수 있다. 강승복(2009)에 따르면 2008년 임금상승률을 사업체 규모별로 살펴보면, 300인 이상 대규모 사업체에서 다른 규모보다 상대적으로 낮은 임금상승률을 기록하여 규모별 임금격차가 소폭 축소되었다고 한다. 특히 5~9인 규모 사업체의 임금인상률은 전년도 대비 7.3% 증가하여 300인 이상 사업체의 4.0%의 두 배에 가까운 임금상승률을 기록하였다. 또한 30~99인 사업체와 100~299인 사업체의 임금상승률도 각각 전년대비 5.7%와 5.5%를 기록하였다. 이러한 사실은 사업체의 임금인상률이 기업전체의 임금인상률에도 영향을 미칠 수 있다는 점에서 매우 중요하다. 허식(2001)의 연구는 이 시기 기업규모별 임금격차가 축소될 수 있는 것에 대한 이론을 제시한다. 즉, 정(+의 총공급충격으로 인하여 호경기시에는 기업규모별 임금격차가 확대될 수 있는 반면, 불경기시에는 부(-의 총공급충격으로 인하여 순수한 효율성 임금효과만 나타나 부문간 임금격차가 호경기보다 줄어든다고 한다. 실제로 2008년은 금융위기를 겪으면서 경기가 둔화되고 경제성장률은 2007년 5.1%보다 크게 둔화된 2.2%에 머물렀으며, 1997년 외환위기 이후 처음으로 실질임금도 하락하여 -1.5%를 기록하였다. 그러나 2009년 경제성장률은 전년도 보다 더 낮은 0.3%를 기록하였음에도 불구하고 기업규모별 임금격차는 확대되는 것으로 나타났다. 이러한 상황은 대기업과 중소기업에 직면하는 시장의 여건이 다르기 때문에 나타난 것으로 보인다. 실제로 이상희(2010)의 연구에서는 글로벌 금융위기 및 극복과정에서 대기업과 중소기업간 양극화가 더 심화되었다고 한다. 그 근거로 대기업과 중소기업간 생산지수 증가율과 출하지수 증가율이 2007년~2009년간 3년 연속 확대되었으며, 이는 글로벌 경제 위기 극복 시 수출 주력 대기업과 내수 기반 중소기업 간의 차이가 적지 않게 작용했을 것으로 추정하였다. 이러한 사실은 다음의 <표 IV-2>에서도 확인할

수 있는데 대기업과 중소기업간 양극화의 원인에 대해 '대기업집단 중심의 경제구조가 양극화를 심화시켰다'고 주장하는 사람들의 비율이 거의 절반에 가깝게 나타난다. 또 다른 요인으로 임시직의 임금하락을 고려해 볼 수 있다. 다음의 <표 IV-3>은 2007년~2009년 기간 동안 상용직과 임시직의 평균임금의 비교를 보여주고 있다. 이를 살펴보면 2008년~2009년 사이 그 격차가 대폭 확대되었음을 볼 수 있다. 대부분의 임시직 근로자가 대기업보다 중소기업에 많이 고용된다는 사실로 미루어 볼 때 이러한 격차의 확대가 2009년 기업규모에 대한 임금효과를 확대시켰을 것으로 보인다.

<표 IV-2> 대기업과 중소기업간 양극화 원인

(단위 : 천 원/월, %)

구 분	빈 도	비 율(%)
글로벌화 시대에 양극화 현상은 하나의 추세이다.	141	15.5
대기업집단 중심의 경제구조가 양극화를 심화시켰다.	451	49.7
중소기업의 기술력, 경쟁력 부족이 가장 큰 원인이다.	159	17.5
대기업 노조가 양극화를 촉진시켰다.	53	5.8
대기업과 중소기업의 구조적 불균형이 지속되고 있다.	92	10.1
기타	12	1.3
전 체	908	100

출처 : 김승일, 대중소기업 납품거래 실태조사, 2008, 중소기업연구원

<표 IV-3> 상용직과 임시직의 평균임금 및 격차

(단위 : 천 원/월, %)

	상용직	임시직	격차(상용직=100)
2007	2,299 (5.3)	1,163 (2.1)	50.6
2008	2,409 (4.8)	1,212 (4.2)	50.3
2009	2,419 (0.4)	1,170 (-3.5)	48.4

주 : ()안의 수치는 전년대비 증감률.

자료 : 통계청, 『경제활동인구 고용형태별 부가조사(8월)』 원자료, 각년도

한편 금융위기에 따른 임금증가율이 둔화되거나 삭감되는 상황에서도 여전히 기업규모별 임금격차가 존재한다는 사실에서 효율성임금과 보상적 임금격차와 같은 요인들도 추측해 볼 수 있다. <표 IV-4>는 이러한 사실을 설명해준다. 대기업과 중소기업 근로자간 임금격차에

관한 사항을 묻는 질문에서 '대기업의 과도한 임금인상이 중소기업 근로자와의 임금격차를 심화시켰다'고 응답한 비율이 44.1%로서 가장 많은데, 이를 통해 효율성 임금이 존재함을 알 수 있다. 또한 '학력 위주의 사회구조가 임금격차 심화의 근본원인이다'라고 답한 비율이 18.2%로서 적지 않음을 고려하면 학력에 의한 보상적 임금격차가 존재함을 알 수 있다.

〈표 IV-4〉 대기업 중소기업 근로자간 임금격차에 관한 사항

구 분	빈 도	비 율(%)
근로자들의 생산성을 반영하는 것이므로 현재의 임금격차는 타당한 것이다.	48	5.3
납품단가의 개선으로 대·중소기업 근로자간 임금격차를 완화할 수 있다.	287	31.6
대기업의 과도한 임금인상이 중소기업 근로자와의 임금격차를 심화시켰다.	400	44.1
학력 위주의 사회구조가 임금격차 심화의 근본원인이다.	165	18.2
기타	8	0.9
전 체	908	100

출처 : 김승일, 대중소기업 납품거래 실태조사, 2008, 중소기업연구원

2. 고정효과 모델을 통한 패널분석

개별 근로자의 임금에 영향을 줄 수 있는 관측 가능한 특성의 차이는 기업규모별 임금격차가 발생하는 원인에 대하여 어느 정도 설명력을 갖는다. 하지만 근로자의 특성 중 관측하여 그것을 수치로 나타내어 분석할 수 없는 특성¹⁴⁾들이 존재한다. 그러나 앞 절에서 살펴본 횡단면분석에서는 근로자들의 관측되지 않는 특성과 임금의 관계를 고려하지 못하는 단점이 있다. 즉 개인의 관측되지 않는 속성에 따라 기업체규모 선택여부가 체계적으로 결정되고 이것이 임금에 영향을 미치는 내생성 문제(endogeneity problem)가 발생할 수 있다. 따라서 횡단면분석에서 추정된 계수 값은 어느 정도 편의(bias)를 가질 수밖에 없다.

내생성 문제를 해결하기 위해 본 연구에서는 패널자료를 이용한 고정효과모델 분석을 실시하였다. 패널자료는 시간의 흐름에 따른 개인의 여러 정보들을 분석하는 것이므로 앞의 식

14) 고정효과 모델에서 추정된 방법의 장점의 관측되지 않는 근로자의 특성이 시간의 변화에도 고정되어 있다는 가정을 동반하고 있다. 그러나 이러한 특성이 시간의 변화에 따라 변화한다면 고정효과 모델을 통한 추정계수도 어느 정도의 편의로부터 자유로울 수 없다.

(1)에서 시간을 고려한 다음의 식 (2)로 표현될 수 있다.

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it1} + \beta_2 X_{it2} + \beta_3 X_{it3} + \beta_4 X_{it4} + \dots + \beta_{11} X_{it11} + \epsilon_{it} \quad (2)$$

식 (2)에서 오차항 ϵ_i 는 $\epsilon_{it} = \delta_i + u_{it}$ 로 가정한다. 즉, 오차항은 관측되지 않는 근로자의 개별특성을 나타내는 변수 δ_i 와 평균이 0이며 고정 분산을 갖는 독립적 확률오차항 u_{it} 로 구성된다. 이때 근로자의 개별특성을 나타내는 변수 δ_i 는 시간의 흐름에 관계없이 고정되어 비확률적이지만 개체별로 다를 수 있다고 가정한다. 따라서 식 (2)는 다음의 식 (3)와 같이 표현될 수 있다.

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_{it1} + \beta_2 X_{it2} + \beta_3 X_{it3} + \beta_4 X_{it4} + \dots + \beta_{11} X_{it11} + \delta_i + u_{it} \quad (3)$$

식 (3)를 통하여 내생성 문제를 해결하는 방법은 관측되지 않는 근로자의 개별특성을 나타내는 변수 δ_i 를 제거하는 것이다. 즉 모든 변수를 시간에 대한 각 변수의 평균값으로부터의 편차로 구한 그룹 내(within group) 모형을 고려하는 것이다.

$$Y_{it} - Y_i^m = \beta_0 + \beta_1 (X_{it1} - X_{i1}^m) + \beta_2 (X_{it2} - X_{i2}^m) + \beta_3 (X_{it3} - X_{i3}^m) + \beta_4 (X_{it4} - X_{i4}^m) + \dots + \beta_{11} (X_{it11} - X_{i11}^m) + (u_{it} - u_i^m) \quad (4)$$

식 (4)은 그룹 내 모형을 보여주고 있으며 여기서 근로자의 개별특성을 나타내는 변수 δ_i 가 제거되었음을 알 수 있다. 따라서 고정효과 추정 계수치는 u_{it} 가 모든 시점에서 각각의 독립변수와 상관관계가 없다면 불편추정량의 성질을 가질 수 있다.

고정효과 모델 분석을 수행하기 위해서는 패널자료의 응답자의 자료가 같은 기간 동안 연속적으로 존재해야 한다. 즉 본 연구의 경우 한 개별 근로자의 응답 자료가 2007년~2009년 기간 동안 연속적으로 존재해야 한다. 그러나 앞 절에서 이용한 횡단면 자료의 경우 매년 응답자의 수가 다를 수 있었다. 따라서 본 절의 연구에서는 앞 절의 횡단면 분석에서 사용하였던 자료 중 이 기간 동안 연속적으로 자료가 존재하는 2,046명의 3년간 패널자료 총 6,138개의 표본을 바탕으로 분석을 진행하였다.

〈표 IV-5〉은 횡단면 분석과 고정효과 모델 분석을 통한 기업규모별 임금효과 추정결과를 비교하여 설명해 주고 있다. 횡단면 분석에서 나타난 교육, 혼인경력, 근속년수의 3년간 평균

추정계수 값은 각각 4.9%, 12.49%, 3.5%로 나타났다. 그러나 고정효과 모델 분석을 통하여 나타난 이들 변수의 추정계수 값은 각각 4.52%, 8.96%, 3.0%로 감소하였다. 고정효과 분석과 횡단면 분석의 3년간 평균 추정계수 값 사이에 다소 차이는 있지만 개별 근로자의 관측되지 않는 특성인 능력 혹은 생산성이 높을수록 더 많은 교육을 받고 중소기업 보다 대기업에 종사할 확률이 높은 것으로 추정된다. 고정효과 모델 분석을 통하여 나타난 노동조합의 효과에 대한 추정 계수 값은 -10.85%로 횡단면 분석에서 나타난 3년간 평균 추정 계수 값 -11.0%보다 다소 차이를 보이고 있으나 여전히 그 영향이 높음을 알 수 있다.

본 연구의 초점이 되는 기업규모별 임금의 추정계수에 대한 횡단면 분석과 고정효과 모델 분석의 비교결과를 살펴보자. 같은 기간 동안 횡단면 분석에서 나타난 기업규모에 대한 평균 추정 계수 값은 4.76%였으나 고정효과 모델 분석에서 나타난 추정 계수 값은 5.95%로서 더 높게 나타났다. 이는 횡단면 분석에서 기업규모에 의한 효과가 하향 편이 되었음을 의미하며, 개별 근로자의 관측되지 않는 특성을 통제하였을 때 그 효과가 더 크게 나타났음을 의미한다. 즉, 이 기간 동안 기업의 규모에 대한 임금효과가 매우 크게 나타났으며 대기업 근로자들의 임금수준이 중소기업 근로자들의 임금수준보다 높게 나타났다고 볼 수 있다.

이러한 기업규모별 임금격차의 증가는 <표 IV-6>에서도 알 수 있다. <표 IV-6>은 국가통계포털 자료를 바탕으로 한 2007년~2009년 기간 동안 500인 이상 기업을 기준으로 각 규모별 기업 평균임금의 상대적 비율을 보여주고 있다. 이 기간 동안 500인 이상 기업은 그 자체를 기준으로 제시했기 때문에 1로서 일정한 값을 보여준다. 반면 각 규모별 기업 평균임금의 상대적 비율은 다소 변화를 보이며, 그 변화의 양상은 100인을 기준으로 그 이상의 기업과 그 미만의 기업에서 차이를 보인다. 먼저 100~299인 규모 기업의 경우를 살펴보면 금융위기가 발생한 2008년을 거치면서 500인 이상 기업과의 평균임금 격차는 2007년 약 80.95%에서 2009년 약 83.14%로 감소하였다. 300~499인 규모 기업의 경우도 500인 이상 기업과의 평균임금 격차가 2007년 약 87.12%에서 2009년 89.97%로 감소하였음을 알 수 있다. 반면 100인 미만 기업의 경우 500인 이상 기업과의 평균임금 격차는 더 증가하거나 비슷한 수준으로 나타났다. 5~9인 규모 기업의 경우에 500인 이상 기업과의 평균임금 격차는 2007년 약 65.18%에서 약 64.24%로 다소 증가하였으며, 10~29인 규모 기업의 경우는 2007년 약 72.00%에서 2009년 약 72.00%(71.996%)로 거의 변화가 없었다. 30~99인 규모 기업의 500인 이상 기업과의 임금격차는 2007년 약 78.87%에서 2009년 약 77.39%로서 증가하였음을 알 수 있다. 이러한 사실은 <그림 IV-1>을 통해서도 쉽게 확인해 볼 수 있는데 100인 기준으로 100인 이상 기업의 곡선 형태와 100인 미만 기업의 곡선 형태가 다르게 나타남을 살펴볼 수 있다.

〈표 IV-5〉 횡단면 분석과 고정효과 분석을 통한 기업규모별 임금효과 추정결과 비교

	OLS						FE	
	2007		2008		2009		2007~2009	
	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차	추정계수	표준오차
성별	-0.3191*	0.0166	-0.3123*	0.0176	-0.3359*	0.0163	-0.3617*	0.0135
교육연수	0.0527*	0.0033	0.0391*	0.0032	0.0553*	0.0032	0.0452*	0.0024
혼인경력	0.1559*	0.0173	0.0635*	0.0267	0.1554*	0.0168	0.0896*	0.0123
근속년수	0.0388*	0.0036	0.0308*	0.0037	0.0354*	0.0033	0.0300*	0.0027
근속년수 제곱	0.0005*	0.0001	0.0005*	0.0001	-0.0005*	0.0001	-0.0003*	0.0001
사업체위치	-0.0163*	0.0069	-0.0226*	0.0073	-0.0219*	0.0067	-0.0169*	0.0052
산업(업종)	0.0001*	0.0000	0.0001*	0.0000	0.0001**	0.0000	-0.0001*	0.0000
직종	-0.0006*	0.0000	0.0004*	0.0000	-0.0005*	0.0000	-0.0005*	0.0000
노동조합	-0.1514*	0.0240	-0.1373*	0.0266	-0.0413**	0.0248	-0.1085*	0.0175
기업규모	0.0581*	0.0075	0.0373*	0.0074	0.0475*	0.0070	0.0595*	0.0026
사업장규모	0.0002	0.0076	0.0422*	0.0086	0.0396*	0.0082	0.0162*	0.0061
R^2	0.4974		0.3936		0.5286		0.4837	
$\overline{R^2}$	0.4958		0.3918		0.5271		0.4826	
표본 수	3,572		3,658		3,479		6,138	

주: * 통계적으로 1%에서 유의함. * 통계적으로 5%에서 유의함. ** 통계적으로 10%에서 유의함.
 자료: 한국노동연구원(2007~2008), 한국고용정보원(2009), 『한국노동패널조사』

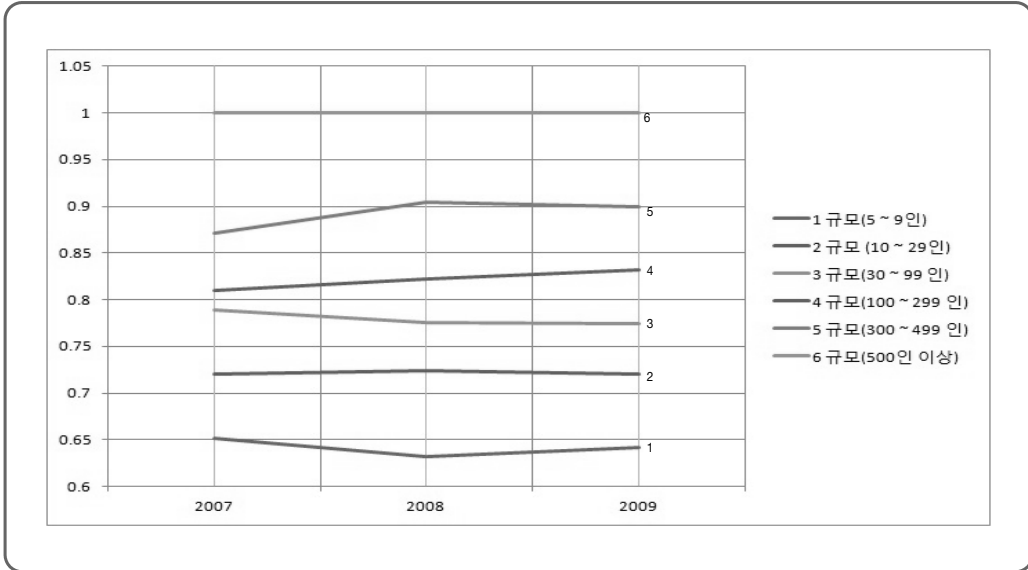
〈표 IV-6〉 500인 이상 기업에 대한 각 규모별 기업의 평균임금 비율

	2007	2008	2009
1규모(5~9인)	0.651823344	0.631631414	0.642375482
2규모(10~29인)	0.720016768	0.724250923	0.719962505
3규모(30~99인)	0.78868789	0.776037332	0.773854756
4규모(100~299인)	0.809467752	0.822346912	0.831427429
5규모(300~499인)	0.871223733	0.904309034	0.89972018
6규모(500인 이상)	1	1	1

주: 규모별 평균임금에 대한 자료를 참고하여 각 규모별 기업의 평균임금을 6규모(500인 이상)기업에 대한 비율로 나타냈다.

자료: 국가통계포털(<http://kosis.kr/>): 규모, 학력, 연령계층, 성별 임금 및 근로조건

[그림 IV-1] 500인 이상 기업에 대한 각 규모별 기업의 평균임금 비율



이처럼 기업 규모에 따라 임금격차의 변화 양상이 다르게 나타나는 원인은 금융위기를 극복하는 과정에서 나타난 일자리나누기 정책에 대한 기업규모별 실태조사 결과를 나타낸 <표 IV-7>을 살펴보면 알 수 있다. 유형별 일자리나누기의 회사규모별 현황을 보면 규모가 작은 299인 이하일수록 임금조정형과 시간조정형의 비율이 높은 반면 규모가 클수록 협의의 고용창출형과 광의의 고용창출형, 정책조응형의 비율이 높은 것으로 나타난다.¹⁵⁾ 299인 이하 규모의 비율 중에는 100인 이하의 규모의 비율이 상당 부분 존재할 것이다. 따라서 규모가 작을수록 부가가치생산성이 낮아 임금조정과 시간조정을 통하여 더 큰 임금감소가 나타나 금융위기가 발생한 2008년을 전후하여 <표 IV-6>과 <그림 IV-1>에서와 같은 결과가 나타난 것이다. 반면 규모가 클수록 협의의 고용창출형과 광의의 고용창출형, 정책조응형이 나타난 경우가 많다는 점은 자본집중도가 높아 부가가치생산성이 높은 대기업이 신규직원과 인턴 채용을 통하여 고용을 증가시키는 대신 부가가치생산성 감소에 의하여 신규 고용에 대한 초임을 낮추는 방법으로 일자리나누기를 한 결과라고 생각된다. 그 결과 기업의 규모에 대한 임금효과

15) 임금조정형은 시간단축과 교대제, 일시 휴업을 한 경우를 의미하며, 임금조정형은 기존 직원의 임금을 동결 또는 삭감 한 경우를 의미한다. 협의의 고용창출형이란 일자리나누기에 참여하면서 신규직원을 채용한 경우를 의미하며, 광의의 고용창출형이란 일자리나누기에 참여하면서 신규직원과 인턴 채용을 포함한 경우를 의미한다. 정책조응형이란 정부의 정책에 따라 대졸 초임 삭감과 인턴 채용을 한 경우를 의미한다.

가 매우 크게 나타났으며 금융위기를 거치면서 기업규모별 임금격차는 확대되었다고 볼 수 있다.

〈표 IV-7〉 유형별 일자리나누기의 회사규모와 교차표

	299인 이하	300~499인	500~999인	1,000인 이상	합계
임금조정형	181	47	39	34	301
	60.13%	15.61%	12.96%	11.3%	
시간조정형	53	10	14	9	86
	61.63%	11.63%	16.28%	10.47%	
고용창출형 (협의)	52	11	15	11	89
	58.43%	12.36%	16.85%	12.36%	
고용창출형 (광의)	73	19	24	26	142
	51.41%	13.38%	16.9%	18.31%	
정책조응형	44	14	19	22	99
	44.44%	14.14%	19.19%	22.22%	
총합	640	155	110	95	1,000

출처 : 조성재(2010), “일자리 나누기와 노사관계”

V. 결 론

본 연구에서는 최소제곱추정법을 이용한 횡단면 분석과 고정효과 모델을 활용한 패널 분석을 통하여 금융위기가 발생한 2008년을 중심으로 2007년~2009년 기간 동안 기업규모별 임금격차의 변화에 대하여 분석하였다. 세계경제와 한국경제에 큰 영향을 미친 미국발 금융위기라는 경제적 사건이 발생하였으며 시기적으로도 가장 최근이라고 할 수 있는 기간 동안의 자료를 바탕으로 기업규모별 임금격차의 변화에 대한 분석을 하였다는 점에서 본 연구의 의의가 있다고 할 수 있다.

횡단면 분석을 통한 기업규모에 의한 임금효과 추정계수 값은 2007년~2008년 사이 약 2.08% 감소하였으나 금융위기가 발생하고 그 영향이 지속된 2008년~2009년 사이에는 약

1.02% 증가하였다. 이는 수출 주력 대기업과 내수 기반 중소기업이 직면하는 시장여건의 차이 때문이라는 것을 알 수 있었다. 또한 대기업의 효율성 임금에 의한 고임금정책이 중소기업과의 임금격차를 증가시켰음을 자료를 통하여 확인할 수 있었다.

고정효과 분석을 통한 기업규모에 의한 임금효과 추정계수 값은 같은 기간 동안 횡단면 분석에서 나타난 평균 추정계수 값 보다 높게 나타났다. 이는 근로자들의 관측되지 않은 특성을 통제하였을 때 오히려 더 큰 기업규모에 의한 임금효과가 나타남을 의미한다. 이러한 사실은 500인 이상 기업에 대한 각 규모별 기업의 평균임금 비율을 통하여 규모가 작은 기업일수록 임금격차가 확대되고 있음을 확인하였다. 그리고 이는 금융위기를 극복하는 과정에서 나타난 일자리나누기 정책에 대한 방법의 차이를 나타냄으로서 기업규모별 임금격차를 확대시켰음을 알 수 있었다.

이상에서 살펴보았듯이 횡단면 분석과 고정효과 분석 모두에서 2008년 금융위기라는 경제적 사건은 기업규모별 임금격차를 확대시켰음을 알 수 있다. 이러한 기업규모별 임금격차의 확대가 불합리한 요인들에 의하여 발생하였다면 그것은 노동시장을 통하여 개선되어야 함이 분명하다. 하지만 관측될 수 있는 근로자의 특징 또는 관측되지 않는 근로자의 생산성의 차이에 의해 그 격차가 발생했다면 기업규모별 임금격차를 줄이려는 인위적인 노력은 노동시장을 왜곡을 초래할 수 있다. 기업규모별 임금격차를 해소하기 위한 근본적인 방법은 생산성이 높은 근로자들이 중소기업에 종사할 수 있도록 만드는 환경을 조성하는 것이다. 금융위기를 거치면서 내수 기반 중소기업은 수출 주력 대기업과 비교하여 어려운 상황에 직면하였음을 앞서 지적하였다. 결국 중소기업의 대기업과의 임금격차를 축소시키기 위해서는 전문성 확대와 기술개발을 통하여 생산성을 제고시킬 수 있도록 금융지원 등이 필요하며 높은 능력을 가진 근로자들이 중소기업에 진입할 수 있도록 해야 할 것이다.

참고문헌

- 강승복. 2009. 2008년 임금동향과 2009년 전망. 월간노동리뷰. 한국노동연구원.
- _____. 2009. 2009년 임금동향과 2010년 전망. 월간노동리뷰. 한국노동연구원.
- 김승일. 2008. 대·중소기업 납품거래 실태조사. 중소기업연구원.
- 김주영, 조동훈, 이변송, 조준모, 이인재. 2009. 한국의 임금격차. 한국노동연구원.
- 김태기. 2007. 분쟁과 협상. 경문사.
- 남기곤. 1999. 규모별 임금격차의 원인. 한국의 노동경제 - 쟁점과 전망. 경문사.
- 박범조. 2007. 계량경제학. 시그마프레스.
- _____. 2012. R을 이용한 패널자료분석 : OECD 국가의 자동차 휘발유 소비량 패널모형에 적용. 산업연구. 제36권 제1호 : 83-100.
- 박영범. 1988. 한국의 도시간 임금격차. 경제학연구. 제36집 제1호 : 239-252.
- 배무기. 2010. 노동경제학. 경문사.
- 이상희. 2010. 대·중소기업간 격차 해소 및 원·하청 공정거래질서 확립방안. 대·중소기업 상생협력 방안 모색. 경제사회발전노사정위원회.
- 이인재, 김태기. 2009. 정규직과 비정규직의 임금격차 : 노동조합과 기업규모의 영향을 중심으로. 노동경제논집. 제32권 3 : 1-26.
- 이재성. 2008. 기업규모별 임금격차의 원인에 관한 실증분석 : 노사관계, 고용, 하청 및 기업 지배 구조의 요인분석. 제9회 한국노동패널 학술대회 논문집. 한국노동연구원.
- 정이환. 2011. 경제위기와 고용체제(한국과 일본의 비교). 한올아카데미.
- 조동훈. 2009. 패널자료를 이용한 기업규모간 임금격차 분석. 노동정책연구. 제9권 제3호.
- 조성재. 2010. 일자리나누기와 노사관계. 경제위기와 고용. 한국노동연구원.
- 황건하, 이상엽. 2003. 노동경제학과 노사관계론. 형설출판사.
- 황인태. 1994. 임금격차가 기업성장에 미친 영향. 노동경제논집. 제17권 2.
- 허식. 2001. 경기변동에 따른 기업규모간 임금격차. 응용경제. 제3권 제1호.
- Freeman, R. B. and Medoff, J. 1984. *What Do Unions Do?*. New York : Basic Book.
- Goux, Dominique and E. Maurin. 1999. Persistence of Interindustry Wage Differentials : A Reexamination of Using Matched Worker-Firm Panel Data. *Journal of Labor Economics*. 17(3) : 492-533.
- Hamermesh, Daniel. 1980. "Commentary", in John J. Siegfried(ed.). *The Economics of*

- Firm Size, Market Structure, and Social Performance*, Washington.
- Katz, L. 1986. Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation, *NBER Macroeconomic Annual 1986*. Cambridge, MA, MIT Press.
- Mellow, Wesley. 1982. Employer Size and Wages, *Review of Economics and Statistics*, 64 : 495-501.
- N. Gregory Mankiw. 2007. *Principles of Economics*, Thomson.
- Oi, W. Y. 1983. Heterogeneous Firm and the Organization of Production, *Journal of Economic Inquire*.
- Ronald G. Ehrenberg and Robert S. Smith. 2009. *Modern Labor Economics : Theory and Public Policy*, Pearson.
- Schaffner, J. A. 1996. Premiums to Employment in Larger Establishments: Evidence from Peru. Working paper.
- Stafford, Frank. 1980. Firm Size, Workplace Public Goods, and Worker Welfare”, in John J. Siegfried(ed). *The Economics of Firm Size, Market Structure, and Social Performance*, Washington.
- Shapiro, C. and J.E. Stiglitz. 1984. Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device. *American Economic Review*. 74 : 433-444.
- Weiss, A. and Landau, H. J. 1984. A Theory of Wages, Hiring Standards and Firm Size. *Journal of Labor Economics*.
- Yellen, Janet L. 1984. Efficiency Wage Models of Unemployment. *American Economic Review Proceedings*. 74 : 200-205.

A Study on Wage Difference in terms of Firm Sizes

Kim, Ki Woong*

ABSTRACT

Since the 1960s, Korea's wage difference based on the firm sizes have showed a tendency to expand as a result of the government's policy or major economic events. Especially due to foreign exchange crisis occurred in November 1997, the firms had to execute structural adjustment in order to overcome the crisis and the wage structure was changed to high-cost structure from low-cost structure. In this process, wage difference in terms of the firm sizes had risen rapidly through the 2000s from 1998. Under these circumstances, the financial crisis occurred in 2008 is a significant event that could have had another big impact to wage difference in terms of the firm sizes. Accordingly, this study was focused on analyzing the changes 2008 financial crisis brought on the wage difference in terms of the firm sizes.

This study had analyzed the change of wage difference in terms of firm sizes prior and after 2008 financial crisis, for the period of 2007 to 2009, through cross-sectional analysis using the ordinary least squares(OLS) estimation method and the analysis of the panel using fixed effects model. Looking at the cross-sectional analysis and a fixed effects analysis, it can be seen that 2008 financial crisis has expanded the wage difference in terms of firm sizes. Fundamental way to reduce wage difference in terms of firm sizes is to create an environment where highly productive workers seek to work in a small and medium-sized businesses. Through the financial crisis, the domestic-based small and medium-sized businesses are faced with a difficult situation compared with the export-focused conglomerate. Due to these reasons, small and medium-sized businesses continue the vicious cycle of reduced productivity of workers due to less capital and low-wages, and the influx of low-productivity workers. Eventually, in order to shrink the wage difference between large firms and small to medium-sized businesses, strong financial support is needed in order to promote

* Korea Labor Institute, internship, kiwoong913@naver.com

productivity through expanding expertise, development of technology, and to creating an environment where small and medium-sized businesses can acquire highly productive workers.

Key Words : Wage Difference in term of Firm Size, Polarization of Labour Market, Cross-sectional Analysis, Fixed Effects Analysis