勞 動 經 濟 論 集
第42卷 第1號, 2019. 3. pp.43～72
ⓒ 韓 國 勞 動 經 濟 學 會

대기업과 중소기업 임금격차 및 결정요인*

문 영 만**

Oaxaca의 임금격차 요인분해법을 활용하여 대기업과 중소기업의 임금격차를 분해한 결과, 공급측 요인의 총임금격차는 44.2%였으며, 근속연수와 학력이 가장 크게 영향을 미쳤다. 그리고 기업의 경영실적 등 수요측 요인에 의한 기업 규모별 임금격차를 분해한 결과, 총임금격차는 44.9%였으며, 임금격차에 미치는 영향력은 노동생산성, 노조, 외주비율 순으로 컸다. 이러한 분석 결과는 기업 규모별 임금격차를 해소하기 위해서는 인적자본의 차이 등 공급측 요인뿐만 아니라 기업의 경영실적과 자본구조 등 수요측 요인도 함께 고려할 필요가 있음을 시사한다.

주제어: 대기업과 중소기업, 임금격차, 임금 불평등, 임금격차 해소방안

Ⅰ. 서 론

한국 노동시장에서 임금 불평등이 갈수록 심화되고 있다. [그림 1]에서 확인할 수 있듯이 OECD 회원국 중에서 한국의 임금 불평등도(p90/p10)는 4.30배로 미국(5.07배)에 이어 두 번째로 높게 나타났으며(OECD, 2018), 최근 세계 주요국가의 임금 불평등을 분석한 정이환(2015)의 연구에서도 한국의 임금 불평등이(4.65배), 미국(4.47배), 영국

논문 접수일: 2018년 12월 27일, 논문 수정일: 2019년 3월 12일, 논문 게재확정일: 2019년 3월 19일
* 이 논문은 2016년 한국연구재단의 지원을 받아 수행된 연구임(NRF-2016S1A3A2924349).
** 부경대학교 경제사회연구소 연구교수 (mym21c@hanmail.net)

(3.89배), 독일(3.70배)보다도 심각한 것으로 분석되었다.

임금 불평등은 성별, 학력별, 기업 규모별, 고용형태별, 직업 및 산업별 등 다양하게 존재하고 있으며, 그중에서도 가장 심각한 임금격차가 기업 규모에 따른 임금격차이다. 2017년 6월 기준 한국의 중소기업 임금수준은 대기업의 52.6% 수준에 불과한 것으로 나타났으며, 지난 10년간 그 격차가 더욱 확대되었다. 이러한 심각한 임금격차는 청년 인재들의 중소기업 기피 현상 등 인적자원의 효율적 배치를 왜곡시킬 뿐만 아니라 상대적 박탈감에 의한 직무만족도 감소와 높은 이직률 그리고 생산성 하락과 기업경쟁력 약화로 귀결될 수 있다.

최근 청년 취업자의 기업 규모별 이직률을 분석한 문영만·홍장표(2017b)의 연구에 따르면, 소기업(25.6%)과 중기업(25.1%)의 이직률이 대기업(17.2%)보다 높았으며, 이직 사유는 근로조건 불만이 40.3%로 가장 높았다. 그리고 최근 발표된 고용노동부의 사업체 노동력 조사에 따르면, 2018년 10월 기준 부족한 일자리는 총 185,683개이며, 이 중에서 중소기업이 96.3%(178,872개)를 차지했다. 이렇듯 노동시장에서 동일노동 동일임금의 원칙이 실현되지 않고 기업 규모에 따른 임금 불평등이 심화되면, 일자리의 효율적 배치를 왜곡시키고 상대적 박탈감에 의한 높은 이직으로 중소기업의 생산성 감소와 경쟁력 약화로 이어질 수 있다.

한국의 노동시장에서 기업 규모별 임금격차가 심화되면서 이와 관련된 연구도 증가하고 있다. 그러나 그동안의 선행연구는 학력과 근속연수 등 공급측 요인(노동)에 초점이 맞춰져 있으며, 수요측 요인(기업)에 대해서는 간과되었다. 임금격차는 인적자본의 차이에 의해서도 발생하지만, 기업의 경영실적(연구개발비, 자본집약도, 부가가치 노동생산성)과 자본구조(거래집중도, 시장점유율, 외주 및 수출비율) 등 수요측 요인에 의해서도 발생한다. 하지만 수요측 요인에 의한 선행연구는 찾아볼 수가 없었다.

따라서 본 연구는 한국의 노동시장에서 가장 심각한 문제 중의 하나인 대기업과 중소기업의 임금격차 및 결정요인을 분석할 것이며, 공급측 요인뿐만 아니라 수요측 요인에 의한 분석도 함께할 것이다. 그리고 기업 규모별 임금격차를 해소하기 위해서 어떠한 요인들이 중소기업의 임금 결정에 영향을 미치는지를 알아야만 효율적인 정책을 펼 수 있다. 이러한 필요에 따라 중소기업의 임금 결정요인도 함께 추정할 것이며, 본 논문의 연구내용과 목적은 다음과 같다.

첫째, 본 연구의 핵심 내용인 기업 규모별 임금격차 및 결정요인의 추정에 앞서, 중소기업과 대기업 간의 임금수준(임금총액, 정액급여, 초과급여, 특별급여)과 근로조건

(노동시간, 근속연수)을 비교·분석해 볼 것이다.

둘째, Oaxaca-Blinder의 임금격차 요인분해법을 활용하여 중소기업과 대기업의 임금격차를 추정할 것이며, 임금격차는 인적자본 차이 등 공급측 요인뿐만 아니라 기업의 경영실적 등 수요측 요인에 의한 임금격차도 함께 분석할 것이다. 그리고 산업에 따라 임금격차가 다를 수 있다는 판단에서 전체 산업과 더불어 제조업과 비제조업을 구분하여 추정할 것이다.

셋째, 임금격차를 해소하기 위해서는 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업의 임금에 영향을 미치는 요인을 알아야만 효율적인 대책을 수립할 수 있다. 따라서 회귀분석을 통해 중소기업의 임금 결정요인을 추정할 것이며, 이 또한 수요측 요인과 공급측 요인을 함께 추정할 것이다.

넷째, 같은 중소기업 중에서도 원청·대기업과 하청 관계에 있는 하청·중소기업과 시장판매를 중심으로 하는 독립·중소기업 간에는 임금 결정요인이 다를 수 있다. 따라서 분석대상을 중소기업 전체, 하청·중소기업, 독립·중소기업으로 구분하여 임금 결정요인 추정할 것이다.

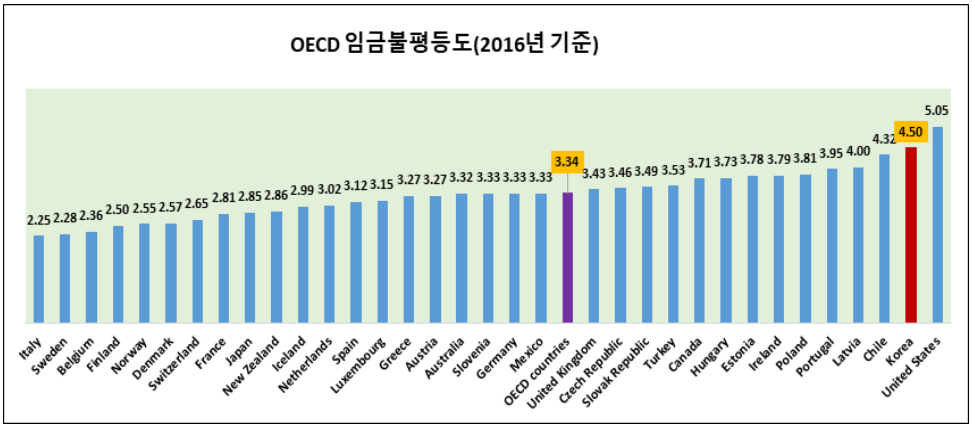
본 연구의 목적은 이러한 연구를 통해 갈수록 심화되고 있는 기업 규모별 임금격차 완화정책에 기초자료를 제공하는 데 있으며, 궁극적으로는 한국 노동시장에서 상대적으로 열악한 조건에 놓여 있는 중소기업 노동자들의 임금 및 근로조건의 향상에 기여하는 데 그 목적이 있다. 그리고 본 연구는 기업 규모별 임금격차뿐만 아니라 임금 결정요인도 함께 추정하였으며, 공급측 요인과 수요측 요인을 종합적으로 연구하였다는 측면에서 선행연구와 차별성이 있다.

Ⅱ. 이론 및 선행연구

1. 이론

한국 노동시장에서 임금수준은 성, 나이, 근속연수 및 경력, 학력, 사업체 규모, 고용형태 등에 따라 다양하게 존재하고 있다. 이러한 인적자본과 기업의 특성 등에 따라 임금수준의 차이가 발생하는데, 이를 임금격차(wage differential)라고 부른다. 만약 노동

〔그림 1〕 OECD 회원국의 임금 불평등도 (단위: 배, p90/p10)



주: 2016년 데이터가 없는 칠레, 에스토니아, 프랑스, 스웨덴은 근접연도(2015년) 자료를 사용함.
자료: Data extracted on 17 Dec 2018 08:51 UTC (GMT) from OECD.Stat.

시장의 구조가 자유로운 이동에 의한 완전경쟁시장과 임금과 근로조건 등에 대한 완전한 정보를 가지고 있다면, 인적자본의 차이에 의한 단순한 임금의 차이는 존재할 수 있지만, 차별에 의한 임금격차는 존재하지 않을 것이다. 하지만 현실 노동시장은 여러 가지 요인들에 의해 분단되어 완전경쟁이 이뤄지지 못하고 있으며, 각 국가의 정책과 제도적인 차이 등 다양한 요인으로 인해 임금격차가 발생하고 있다. OECD 회원국의 임금 불평등도를 살펴보면, [그림 1]에서 확인할 수 있듯이 한국의 임금 불평등도는 미국 다음으로 높게 나타나고 있다.

임금격차 이론은 인적자본이론(human capital theory), 분단노동시장이론(segmented labor market), 효율성임금이론(efficiency wage theory), 보상적임금격차이론(compensating wage differentials theory) 등이 있다. 첫째, 인적자본이론은 Becker(1957), Schultz(1968), Mincer(1974) 등에 의해 발전된 이론이며, 인적자본에 대한 투자가 증가하면 생산성이 높아지고 이에 따른 보상으로 임금소득도 증가한다는 것이다. 인적자본이론에 근거해 대기업과 중소기업의 임금격차를 설명해 보면, 대기업에 취업한 노동자가 중소기업에 취업한 노동자에 비해 상대적으로 높은 인적자본을 보유함에 따라 높은 생산성을 달성하게 되고, 이에 대한 보상으로 높은 임금을 받게 되어 임금격차가 발생한다고 볼 수 있다.

둘째, 분단노동시장이론은 노동시장은 단일노동시장이 아니라 내부노동시장과 외부

노동시장(또는 1차 노동시장과 2차 노동시장)으로 분절되어 있으며, 이 두 시장은 서로 상이한 임금결정 메커니즘이 작용하고 있다는 것이다. 내부노동시장이란 하나의 기업 또는 사업체 내에서 일련의 관리규칙과 절차에 의해 임금과 직무배치 등이 이뤄지는 노동시장을 말하며, 외부노동시장은 내부노동시장의 상대적 개념으로 기업체 밖의 노동시장을 의미한다. 즉 임금구조는 시장원리에 의하여 결정되는 외부노동시장과 사업체 내의 관리규칙에 따라 결정되는 내부노동시장으로 구분할 수 있으며, 임금결정에 있어 중요한 요인은 노동의 수급이 아니라 오히려 사회 일반의 평등의 원리와 노·사·정 간의 정치적 힘의 역관계가 작용한다고 분석하였다.

내부노동시장이 형성되는 중요한 요인은 각 기업의 특수적 기술과 그에 따른 숙련된 노동이 요구되기 때문이다. 이러한 요인은 고용주와 노동자 간에 지속적인 고용관계를 유지하고자 하는 유인 효과로 작용하며, 직장 내 직업훈련 등으로 습득한 전임자의 특수한 기능은 그 직장의 후임자에게만 전수되기 때문에 내부노동시장이 형성된다고 볼 수 있다. 이러한 내부노동시장의 존재는 임금결정이 인적자본과 생산성의 차이뿐만 아니라 기업 내부의 제도나 관습 그리고 노사협상력 등 다양한 특성에 의해서도 영향을 받는다. 그리고 흔히 내부노동시장은 대기업 등에서 발달 되어 있으며, 외부노동시장의 영향을 크게 받지 않는다. 내부노동시장의 구성원은 그 내부에서 특수훈련 등으로 경력개발과 내부 규칙이나 관행 등에 의해 임금과 승진 등이 결정되며, 상대적으로 외부노동시장의 노동자보다 장기근속과 높은 임금을 받게 된다.

내부노동시장 이론은 Doeringer and Piore(1970) 등에 의해 이중노동시장이론으로 발전하였으며, 이들은 노동시장을 1차 노동시장(primary labor market)과 2차 노동시장(secondary labor market)으로 구분하였다. 그들은 노동시장의 분단요인으로 상품시장의 경쟁 정도, 상품 수요의 안전성, 생산기술의 특성 등으로 보고 있다. 즉 1차 노동시장은 생산제품의 시장이 독과점 시장을 형성하고 있어 수요가 안정적이고 마크업률($\mu_i = p_i / MC_i$, p_i 생산물가격, MC_i 한계비용)이 높은 데 반해, 2차 노동시장은 경쟁적 상품시장과 불안정한 수요로 인해 마크업률이 낮다고 보았다. 이러한 시장구조와 경영상태로 인해 1차 노동시장에 속한 노동자들은 상대적으로 높은 임금과 양호한 근로조건, 내부 승진과 고용의 안전성이 보장되는 반면, 2차 노동시장에 속한 노동자는 낮은 임금과 열악한 근로조건, 승진 기회가 적고 고용이 불안정하다는 것이다.

분단노동시장이론을 적용해 대기업과 중소기업의 임금격차를 설명해 보면, 대기업은 중소기업에 비해 기업 특수적 기술과 숙련이 높고, 생산제품의 판매시장에서 독과점

시장과 안정적인 수요를 가지게 된다. 이러한 시장구조로 인해 대기업은 상대적으로 높은 마크업률과 지불능력을 가지게 되어 중소기업 노동자보다 높은 임금을 지급함으로써 기업 규모에 따른 임금격차가 발생한다고 볼 수 있다.

셋째, 효율성임금이론(efficiency wage theory)과 보상적임금격차이론(compensating wage differentials theory)을 살펴보면 다음과 같다. 효율성임금이론은 노동자의 생산성과 임금의 관계를 핵심으로 하고 있다. 노동자에게 시장균형임금보다 높은 임금을 지불함으로써 노동생산성을 높인다는 이론이다. 효율성임금이론은 시장균형임금보다 상회하는 임금인상이 경영상 어떠한 역할을 하는가에 따라서 태만모델(shirking model), 노동이동모델(labor turnover model), 역선택모델(adverse selection model) 등이 있다. 그리고 보상적임금격차이론은 아담 스미스에 의해 주장되었는데, 작업조건이 위험하거나 열악한 기업의 경우 적절한 노동력을 획득하기 위해서는 열악한 작업조건을 상쇄하기 위해, 시장임금보다 높은 보상임금을 지급하게 되어 임금격차가 발생하게 된다는 것이다.

그리고 각 기업의 임금수준(W_E)은 상품시장과 노동시장이 모두 완전경쟁시장이라면, 이윤이 극대화되는 조건에서 임금수준이 결정될 것이다. 즉 노동의 한계생산물가치(VMP_L)와 노동 1단위 고용의 한계비용인 임금(W)과 같은 수준에서 결정할 것이다($VMP_L = W$). 하지만 현실의 상품시장과 노동시장은 다양한 요인에 의해 불완전경쟁이 이뤄지고 있으며, 임금격차를 실증 분석한 선행연구에 따르면 임금격차에 영향을 미치는 요인은 인적특성 및 인적자본(성, 연령, 학력 등), 자본 및 기술혁신(자본집약도, 연구개발비, 노동생산성 등), 노사협상력(노조, 외주비율 등) 등 다양한 변수가 영향을 미치는 것으로 나타나고 있다.

먼저 신고전학파의 기술변화가설을 살펴보면, 완전경쟁시장에서 노동소득(LW_i)은 외생적인 기술파라미터에 의해 결정된다. 노동소득의 변화요인을 파악하기 위해 기업 i의 생산함수가 대체탄력성이 일정한 CES 생산함수를 가정하면 다음과 같다.

$$Q_i = [\alpha(A_iK_i)^\rho + (1-\alpha)(B_iL_i)^\rho]^{1/\rho} \tag{1}$$

위 식 (1)에서 Q_i는 기업 i의 산출, α는 분배파라미터($o < \alpha < 1$), ρ는 대체파라미터($\rho \leq 1$) 그리고 생산요소 간 대체탄력성은 $\sigma \equiv 1/(1-\rho)$이다. K_i는 자본, L_i는 노동의 투입을 나타내며, A_i는 자본증진적 기술변화, B_i는 노동증진적 기술변화를 의미

한다. 완전경쟁시장에서는 임금은 한계생산가치와 일치하는 수준에서 노동수요가 결정되므로($MP_{Li} = w_i/p_i$), 이윤극대화 조건을 충족하는 노동소득은 노동의 한계생산(MP_{Li})과 평균생산(AP_{Li})의 비율과 같다. 자본집약도를 $k_i \equiv K_i/L_i$, 기술계수 비율을 $T_i \equiv A_i/B_i$라고 하면, 노동소득(LW_i)은 다음과 같이 나타낼 수 있다.

$$LW_i = \frac{w_i L_i}{p_i Q_i} = \frac{MP_{Li}}{AP_{Li}} = \frac{(1-\alpha)B_i^{\rho} L_i^{\rho}}{[\alpha(A_i K_i)^{\rho} + (1-\alpha)(B_i L_i)^{\rho}} = \frac{(1-\alpha)}{\alpha k_i^{\rho} T_i^{\rho} + (1-\alpha)} \equiv g(k_{i,} T_i) \tag{2}$$

위 식 (2)에서 노동소득은 자본집약도(k_i)와 기술계수 비율(T_i), 그리고 노동과 자본의 대체 탄력성에 의해 결정된다. 즉, 노동과 자본이 대체적이면($\sigma > 1$), 자본집약도가 증가할 때 노동소득은 감소한다. 반면에 노동과 자본이 보완적이면($\sigma < 1$), 자본집약도가 증가하면 노동소득도 증가한다.

그리고 기술계수 비율(T_i)은 기술변화의 특성에 따라 달라진다. 노동과 자본이 대체적이면, 자본의 생산성을 향상시키는 자본증진적 기술변화는 T_i를 증가시켜 노동소득을 감소시키는 반면, 노동생산성을 향상시키는 노동증진적 기술변화는 T_i를 감소시켜 노동소득의 증가를 가져온다. 만약 기술진보가 중립적인 Cobb-Douglas 생산함수($\rho = 0$, 즉 $\sigma = 1$)라면, T_i는 불변이고 자본집약도가 증가해도 노동소득은 영향을 받지 않는다(Bentolila & Saint-Paul, 2003; 문영만 외, 2017a).

다음으로 칼레츠키의 생산물시장 독점도 모델은 현실의 상품시장과 생산요소시장은 신고전학파가 가정하는 것처럼 완전경쟁시장이 아니며, 노동소득은 상품시장의 독점도(degree of monopoly)에 의해 결정된다고 주장한다. 불완전경쟁시장에서 생산물의 가격(p_i)은 한계비용(MC_i)과 일치하는 수준에 결정되는 것이 아니라 한계비용보다 높은 수준에서 결정된다. 즉, 한계비용에 마크업률($\mu_i = p_i/MC_i$)이 추가되어 결정되고, 노동소득은 다음과 같이 결정된다.

$$LW_i = \frac{g(k_i, T_i)}{\mu_i} \tag{3}$$

위의 식 (3)에서 확인할 수 있듯이 마크업률과 노동소득은 부(-)의 관계에 있다. 즉, 생산물시장에서 독점도가 증가하여 마크업률이 상승하면, 자본소득은 증가하고 노동수요는 감소하여 노동소득은 하락한다. 칼레츠키 이론을 계승·발전시킨 Cowling(1982)은 독점도는 제품의 수요탄력성, 시장집중도인 허핀달 지수, 기업의 담합에 의존한다고 주장하였다.

마지막으로 노사협상력과 관련된 단체교섭 모형을 살펴보면 다음과 같다. 단체교섭 모형은 영미형 국가의 경영권 모형(right to manage model)과 유럽의 효율적 협상 모형(efficient bargaining model)으로 구분할 수 있다. 경영권 모형은 단체교섭에서 임금만 결정하고 고용량은 자본이 일방적으로 결정하는 모형이고, 효율적 협상 모형은 임금수준과 고용량 모두를 노사 간 단체교섭에서 결정하는 모형이다.

불완전시장에서 효율적인 단체협상 모형을 채택할 경우 노동소득은 노조의 상대적 협상력($\theta, 0 \leq \theta \leq 1$)에 영향을 받으며, 다음과 같은 식 (4)로 나타낼 수 있다.

$$LW_i = \theta_i + \frac{(1-\theta_i)}{\mu_i} g(k_i, T_i) \tag{4}$$

식 (4)에서 노동소득은 노조의 상대적 협상력(θ)의해 결정되며, 노조의 협상력이 높아지면, 노동소득분도 증가한다. 한국의 경우 상대적으로 노조의 조직력과 협상력이 강한 대기업은 효율적 협상 모형에 가깝고, 노조의 조직력과 협상력이 취약한 중소기업은 경영권 모형에 가까울 것으로 보인다.

그리고 기업규모에 대한 개념을 살펴보면 다음과 같다. 중소기업은 대기업에 대비되는 개념으로 대기업보다 상대적으로 자본과 설비의 규모가 작은 기업을 말한다. 중소기업(중기업/소기업)의 범위는 업종별로 기준요건이 다르며, 2016년 1월 1일부터는 기존의 상시근로자 수에서 평균 매출액(3년 평균)으로 분류기준이 변경되었다. 변경된 기준에 따르면 1차 금속제조업은 평균 매출액 1,500억 원 이하(자동차 및 트레일러 제조업은 1000억 원 이하)이고 자산총액 5천억 원 미만인 기업을 말한다(중소기업기본법 시행령 제3조1항2호). 하지만 본 연구에서는 기업 규모의 분류기준을 일반적으로 가장 많이 사용하는 종사자 수를 기준으로 하였으며, 중소기업을 299인 이하, 대기업은 300인 이상으로 분류하였다.

2. 선행연구 동향

한국 노동시장에서 기업 규모별 임금격차가 심화 되면서 이와 관련된 연구도 증가하고 있다. 하지만 인적자본 등 공급측 요인을 중심으로 임금격차를 분석한 연구들(송일호, 2005; 조동훈, 2009; 손홍엽·김기승, 2013; 정이환, 2015; 김기승·김명환, 2016; Evans et al., l989; Brown et al., 1989; Main et al., 1993)이 대부분이며, 수요측 요인에 의한 연구는 거의 이뤄지지 않았다. 기업 규모별 임금격차를 분석한 선행연구를 살펴보면 다음과 같다.

송일호(2005)는「직종별 임금실태조사」(1997~2000)를 사용하여 기업체 규모별 임금격차를 분해한 결과(Oaxaca의 임금분해법), 2000년도 기준 100인 미만 기업과 1000인 이상 기업 간 임금격차는 42.9%였으며, 이 중 생산성 차이에 의한 임금격차가 27.0%였다고 분석했다.

조동훈(2009)은「한국노동패널조사」(1998~2006)를 이용하여 기업체 규모별 임금효과를 추정한 결과(고정효과), 기준변수인 10인 미만 기업에 비해 10~29인 5.1%, 30~99인 5.7%, 100~299인 8.2%, 300~999인 7.4%, 1000인 이상 9.0% 높은 것으로 분석하였다.

손홍엽·김기승(2013)은「한국노동패널(4-11차)」자료를 이용해 대기업과 중소기업의 임금격차를 추정한 결과(Oaxaca의 임금분배법), 총임금격차는 53.0%였으며, 이 중에서 근로자 특성의 차이에 의한 임금격차가 31.7%이고 차별에 의한 임금격차가 21.3%인 것으로 추정했다. 그리고 임금격차의 주요한 원인은 교육연수와 근속연수라고 분석했다.

정이환(2015)은 한국, 미국, 영국, 독일의 노동통계 원시 자료를 사용하여 임금 불평등(p90/p10)을 비교한 결과, 한국 4.65배, 미국 4.47배, 영국 3.89배, 독일 3.70배 순으로 나타나 한국의 임금 불평등도가 가장 컸다고 분석했다. 그리고 회귀분석을 통해 주요 설명변수를 통제한 후의 임금 불평등을 비교한 결과, 한국에서 임금격차는 성별 격차와 기업규모별 격차가 가장 크게 나타났다고 분석했다.

김기승·김명환(2016)은 통계청의「경제활동조사 근로형태별 부가조사」(2013)'를 이용하여 기업 규모에 따른 정규직과 비정규직의 임금격차를 분해한 결과(Oaxaca의 임금분해법), 대기업의 경우 총임금격차 50.3% 중에서 인적자본의 차이에 의한 임금격차가 26.8%, 설명될 수 없는 임금격차가 23.5%를 차지했으며, 중소기업은 전체 임금격차 35.4% 중에서 29.5%가 설명되는 임금격차이고 5.9%가 설명되지 않는 격차라고 분석했다.

Evans and Leighton(l989)은 미국의 NLS(National Longitudinal Survey of Young Men) 패널 자료를 사용하여 기업 규모별 임금격차를 분석한 결과, 기업 규모가 임금에 미치는 영향이 매우 컸으며, 기업 규모별 임금격차 가운데 약 60% 정도가 관철되지 않는 이질성(unobserved heterogeneity)에 기인한다고 분석했다. 그리고 임금격차에 영향을 미치는 요인은 대기업의 이직률이 낮고, 근속기간이 길고, 교육 수준이 높기 때문이라고 주장했다.

Brown et al. (l989)는 미국의 CPS(Current Population Survey) 등의 자료를 활용하여 기업 규모가 임금에 미치는 영향을 분석한 결과, 중소기업보다 대기업이 높은 임금을 받으며, 그 원인은 대기업의 생산성이 높은 노동자를 채용(higher quality)하고, 좋은 근로조건 및 작업환경을 제공하며, 높은 지불능력을 갖고 있기 때문이라고 분석했다. Main et al. (1993)은 영국의 “Social Change and Economic Life Initiative” 1986년도 데이터를 사용해 기업 규모별(99인 이하, 100~499인, 500인 이상) 임금격차를 분석한 결과, 500인 이상의 기업이 99인 이하의 기업보다 17% 이상 높은 임금을 제공한다고 분석하였다.

그리고 문영만·홍장표(2017a)는 통계청의 「기업활동조사」와 「한국기업정보」DB를 병합하여 원·하청기업 간의 임금격차를 분석한 결과, 2015년 기준 하청기업은 원청기업에 비해 연평균 1,600만 원 낮은 임금을 받는 것으로 분석하였으며, 패널 회귀분석을 통해 임금에 영향을 미치는 변수를 통제한 상태에서 임금격차를 추정한 결과, 원청기업에 비해 1차 하청기업은 20.9%, 2차 이하 하청기업은 27.9% 낮은 것으로 분석하였다.

Ⅲ. 연구방법 및 분석자료

1. 연구방법 및 변수정의

가. 연구방법

Oaxaca의 분해식을 이용해 기업 규모별 임금격차를 분해하기 위해서는, 대기업과 중소기업의 임금함수를 각각 추정해야 하며, 임금함수 추정 식 (5)는 다음과 같다.

$$\ln W_l = X_l\beta_l + \epsilon_l, \quad \ln W_s = X_s\beta_s + \epsilon_s \tag{5}$$

$\ln W$은 월평균 로그임금이며, 하첨자 l은 대기업, s는 중소기업을 의미한다. X는 임금에 영향을 미치는 설명변수이고, β는 추정계수, ϵ는 오차항이다. 대기업과 중소기업의 임금함수를 추정한 후, 그 격차는 다음과 같이 식 (6)으로 분해할 수 있다.

$$\ln \overline{W_l} - \ln \overline{W_s} = \hat{\beta}_l(\overline{X_l} - \overline{X_s}) + \overline{X_l}(\hat{\beta}_l - \hat{\beta}_s) \qquad (6)$$

우변의 첫 번째 항'$\hat{\beta}_l(\overline{X_l} - \overline{X_s})$'은 대기업과 중소기업의 인적자본 등의 차이로 설명되는 임금격차이며, 두 번째 항'$\overline{X_l}(\hat{\beta}_l - \hat{\beta}_s)$'은 인적자본 등의 차이로 설명되지 않는 임금격차이다. 일반적으로 노동경제학에서는 인적자본의 차이로 설명되는 부분을 생산성의 차이로, 설명되지 않는 부분을 차별의 척도로 사용하는 경우가 많다. 하지만 식 (6)으로 임금격차를 분해할 경우 Yun(2005)과 Jann(2008) 등이 지적하듯이 기준점을 어떻게 하느냐에 따라 분해결과가 달라지는 문제가 있다. 이러한 문제를 해결하기 위해 본 연구에서는 식 (7)과 같이 이분법(Two-fold) 방식을 이용했다. 이 방식은 계수를 추정함에 있어 두 그룹 간의 격차에 영향을 미치지 못하는 비차별적 계수(β^*)가 있다고 가정하는 방법으로, 순수하게 두 그룹 간의 평균임금 격차만을 반영한다. 그리고 임금격차 분해에서 기준계수(benchmark coefficients)인 β^*를 추정하는 가중치로는 Oaxaca and Ransom(1994)의 방식을 사용하였으며, 분해 식(3-3)은 다음과 같다.

$$R = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta^* + \{E(X_A)'(\beta_A - \beta^*) + E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)\} \qquad (7)$$

첫 번째 항은 중소기업과 대기업 간 인적특성의 차이로 설명 가능한 부분을 나타내며, 두 번째 항은 설명될 수 없는 요인에 의한 임금격차를 나타낸다. 즉, 두 번째 항에서 $E(X_A)'(\beta_A - \beta^*)$는 차별적 요인으로 대기업이 자신의 평균임금 이상으로 얻는 프리미엄을 의미하며, $E(X_B)'(\beta^* - \beta_B)$는 차별적 요인으로 중소기업이 자신의 평균임금보다 낮게 받는 불이익의 크기라 할 수 있다. 하지만 설명되지 않는 부분의 비중은 차별적 요인뿐만 아니라 기타 오차를 포함할 수 있으므로 차별 가능한 최대치로 고려될 수 있다.

둘째, 중소기업의 임금 결정요인을 추정하기 위해 OLS 회귀분석을 하였으며, 추정

식 (8)은 다음과 같다.

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \cdots + \beta_k x_{ki} + \nu_i + \epsilon_i \qquad (8)$$

종속변수($\ln W$)는 시간당 임금총액에 자연대수를 취했다. 독립변수로는 공급측(노동) 요인의 경우 성, 연령 및 연령제곱, 학력, 고용형태, 노조, 근속연수 변수를 사용했으며, 각 산업 및 직업 변수를 통제하기 위해 더미(ν_i)변수를 투입하였다. 수요측(기업) 요인의 독립변수는 자본집약도, 수출비율, 연구개발비, 노조, 외주가공비, 부가가치 노동생산성, 거래집중도, 시장점유율 변수를 사용했으며, 통제변수로는 산업(중분류) 변수를 투입하였다.

나. 변수정의

<표 1>은 공급측 요인의 임금격차 및 결정요인 분석에 사용한 변수 정의이다. 종속변수인 로그임금은 시간당 임금총액에 자연대수를 취했다. 독립변수는 성별 더미(남=1), 연령 및 연령제곱, 학력(연속변수: 중졸 이하 9, 고졸 12, 초대졸 14, 대졸 16, 대학원졸 19), 고용형태, 노조(가입=1), 근속연수(조사 연월-입사 연월) 등을 사용하였다.

〈표 1〉 공급측 요인의 변수 정의

	변수명	측정
종속변수	로그임금	log(시간당 임금총액)
독립변수	성별	더미 변수(남=1, 여=0)
	연령 및 연령제곱	연속변수
	학력	연속변수 or 더미 변수(기준: 중졸 이하)
	고용형태	더미 변수(정규직=1, 비정규직=0)
	노조	더미 변수(가입=1, 미가입=0)
	근속연수	연속변수 or 더미 변수(기준: 1년 미만)
	직업	더미 변수(대분류)
	산업	더미 변수(제조업=1 or 중분류)
	하청 여부	더미 변수(하청=1, 독립=0)

<표 2>는 수요측 요인의 변수 정의이다. 종속변수는 1인당 평균임금에 자연대수를 취했다. 독립변수는 기술혁신과 자본투자 변수로 연구개발비, 자본집약도(총자본/노동자 수), 노동생산성(로그 1인당 부가가치) 변수를 투입하였다. 노사협상력을 나타내는 변수로는 노조(유=1)와 외주비율(외주비/인건비+외주비) 변수를 사용했으며, 자본특성 및 시장구조를 나타내는 변수로는, 수출비율, 시장점유율(매출액/산업매출액), 거래집중도(HHI) 변수를 사용하였다. 거래집중도를 의미하는 허쉬만-허핀달 지수(HHI)는 식 (9)와 같이 측정하였다.

$$HHI = \sum_{i=1}^{n} S_i^2 \tag{9}$$

S_i는 n개의 위탁업체에 납품하는 수탁업체의 총매출액 중 i구매업체에 대한 납품액이 차지하는 비율이다(0 ≤ HHI ≤ 1). 한국기업데이터(주)에서 제공하는 재무자료에는 매출거래 자료(각 기업당 최대 10개 거래기업의 매출비율)가 포함되어 있으며, 이를 토대로 거래집중도를 계산하였다.

〈표 2〉 수요측 요인의 변수 정의

	변수명	측정
종속변수	로그 임금	log(인건비/노동자 수)
독립변수	자본집약도	log(자본총액/노동자 수)
	수출비율	수출액/(수출액+매출액)
	연구개발비	log(연구개발비)
	노동생산성	log(1인당 부가가치)
	노조	더미 변수(노조 유=1, 무=0)
	외주비율	외주비/(인건비+외주비)
	거래집중도	허쉬만-허핀달 지수(HHI)
	시장점유율	매출액/해당 산업매출액
	하청 여부	더미 변수(하청=1, 독립=0)
	산업	더미 변수(제조업=1 or 중분류)

2. 연구자료 및 기술통계

가. 공급측 요인 분석자료 및 기술통계

공급측 요인 분석에 사용한 자료는 고용노동부의 「고용형태별근로실태조사」(2017년 6월) 이다. 「고용형태별근로실태조사」는 33천 개 표본사업체 소속 노동자 97만 명을 매년 조사하고 있으며, 조사내용은 임금(정액급여, 초과급여, 특별급여), 근로시간, 학력, 고용형태, 기업 규모 등 다양한 정보를 제공하고 있다.

본 연구의 분석대상은 특수고용을 제외한 946,205명(중소기업 572,831명, 대기업 373,374명)이다. 특수고용 노동자는 근로시간 등이 파악되지 않아 분석에서 제외하였으며, 공급측 요인의 기술통계는 <표 3>과 같다.[1] 시간당 임금총액은 대기업(28,969.6원)

〈표 3〉 공급측 요인 분석대상의 기술통계

	대기업	중소기업	전체
시간당 임금총액(원)	28,969.6	15,537.9	17381.1
	(19,499.282)	(12,530.249)	(14,456.728)
성별(남=1)	66.1	58.3	59.3
	(0.473)	(0.493)	(0.491)
연령(만 나이)	38.9	41.7	41.3
	(10.195)	(11.868)	(11.688)
학력(년)	14.9	13.6	13.8
	(2.432)	(2.241)	(2.309)
비정규직 비율(%)	16.2	26.6	25.1
	(0.368)	(0.442)	(0.434)
노조 가입률(%)	29.1	7.0	10.1
	(0.454)	(0.256)	(0.301)
근속연수(연)	9.3	4.5	5.1
	(9.019)	(6.056)	(6.749)
노동시간(시간)	175.6)	167.4	168.5
	(36.105)	(51.395)	(49.656)
OBS[가중치]	373,374	572,831	946,205
	[2,084,820]	[13,108,849]	[15,193,668]

주: ( ) 안은 표준편차를 나타냄.
자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사(2017.6.)」, 원자료.

1) 수요측 요인의 기술통계는 「고용형태별근로실태조사」에서 제공하는 횡단면 가중치를 사용하였으며, 이하 모든 분석은 각 연도별 횡단면 가중치를 적용하여 분석하였다.

〈표 4〉 수요측 요인 분석대상의 기술통계 (단위: %)

	대기업	중소기업	전체
로그임금	4.2	3.7	3.7
	(0.498)	(0.599)	(0.600)
자본집약도	12.8	11.3	11.3
	(1.595)	(1.173)	(1.187)
수출비율	47.3	27.7	27.8
	(0.335)	(0.290)	(0.291)
연구개발비	5.0	2.1	2.1
	(7.253)	(4.491)	(4.521)
노동생산성	11.4	11.1	11.1
	(1.235)	(0.821)	(0.826)
노조 유무	41.4	1.9	2.2
	(0.493)	(0.136)	(0.146)
외주비율	28.0	27.3	27.3
	(0.288)	(0.246)	(0.247)
거래집중도(HHI)	12.5	17.6	17.6
	(0.226)	(0.249)	(0.249)
시장점유율	22.4	0.2	0.4
	(1.032)	(0.047)	(0.098)
OBS[%]	427	63,756	64,183
	[0.7]	[99.3]	[100.0]

주: ( ) 안은 표준편차를 나타냄.
자료: 한국기업데이터(주), 「기업정보 DB(2015)」, 원자료.

이 중소기업(15,537.9원)보다 현격히 높았으며, 남성 비중도 대기업이 더 높았다. 연령은 중소기업이 많았으며, 학력 수준은 대기업이 더 높았다. 비정규직 비율은 중소기업(26.6%)이 대기업(16.2%)보다 높았으며, 노조 가입률은 대기업이 월등히 높았다. 근속연수와 노동시간은 대기업이 더 길었다.

나. 수요측 요인 분석자료 및 기술통계(기업)

본 연구의 수요측 요인 분석에 사용한 자료는 한국기업데이터(주)의 기업정보 DB(2015)와 부경대학교 'SSK 산업생태계 연구단'에서 구축한 원·하청거래 네트워크 자료를 병합하여 분석하였다. 기업정보 DB는 각 기업의 매출액, 영업이익 등 재무정보와 거래처별 판매액 등 다양한 정보를 제공하고 있으며, 원·하청거래 네트워크 자료는 기

업정보 DB와 금융감독원의 감사보고서를 결합하여 거래 연결망을 추적하여 거래 차수(원청, 하청, 독립)를 구축한 자료이다. 본 연구의 최종 분석대상 기업 수는 64,183개(중소기업 63,756개, 대기업 427개)이며, 수요측 요인의 기술통계는 <표 4>와 같다.

로그임금은 대기업이 중소기업보다 높았으며, 자본집약도, 수출비율, 연구개발비, 1인당 부가가치 노동생산성도 대기업이 높았다. 노조가 있는 사업장 비율도 대기업(41.4%)이 중소기업(1.9%)보다 월등히 높았으며, 외주비율도 대기업이 높았다. 허쉬만-허핀달 지수인 거래집중도(HHI)는 중소기업이 높고, 시장점유율은 대기업이 현격히 높았다.

Ⅳ. 기업 규모별 임금격차 및 결정요인

1. 대기업과 중소기업의 근로조건 차이

가. 기업 규모별 임금수준 차이

중소기업의 임금수준은 총액임금 기준 52.6%로 나타나 대기업의 절반에 불과했다. 임금유형별로 살펴보면, 정액급여 63.6%, 초과급여 42.7%, 특별급여 18.9% 수준으로 나타나 특별급여에서 가장 큰 차이를 보였다. 이러한 특징은 변동성 급여인 성과급 확산이 기업 규모별 임금 격차 확대에 큰 영향을 미친다는 것을 의미한다.

〈표 5〉 대기업 대비 중소기업의 임금수준(대기업=100)

	월 임금(천원)				시간당 임금(원)	
	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여	임금총액	정액급여
전 체	2,896	2,419	158	318	17,381	15,391
중소기업(a)	2,577	2,243	134	200	15,538	14,275
대기업(b)	4,902	3,527	314	1061	28,970	22,408
(a/b)×100	52.6	63.6	42.7	18.9	53.6	63.7

주: 월임금총액 = 정액급여 + 초과급여 + 전년도 특별급여/12
시간당 임금총액(시간당 정액급여) = 월임금총액(정액급여) / 총노동시간(소정노동시간)
자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사(2017.6.)」, 원자료.

나. 기업 규모별 노동시간

총 노동시간은 대기업이 중소기업보다 월평균 8.2시간 많았다. 소정 노동시간과 초과 노동시간 모두 대기업이 더 길었다. 이는 기본급 수준이 낮은 한국 노동시장에서 노조의 '노동시간 역효과'가 그 원인으로 보인다. 주요 선진국의 경우 노조가 있는 기업의 노동시간이 상대적으로 짧은 데 반해, 한국은 그 반대로 노동조합이 있는 기업의 노동시간이 더 길게 나타나고 있다. 이러한 분석 결과는 조윤기·배규한(2001)의 연구 결과에 부합된다.

〈표 6〉 기업 규모별 노동시간 수준 및 차이 (단위: 시간)

	총노동시간	소정 노동시간	초과 노동시간
전체	168.5	159.4	9.2
중소기업(a)	167.4	158.9	8.5
대기업(b)	175.6	162.3	13.3
차이(b-a)	8.2	3.4	4.8

주: 총 노동시간 = 소정 노동시간 + 초과 노동시간
자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사(2017.6.)」, 원자료.

다. 기업 규모별 근속기간

평균 근속연수는 대기업이 9.3년, 중소기업은 그 절반에도 못 미치는 4.5년에 불과했다. 10년 이상 장기근속자 비율은 대기업 35.7%, 중소기업 14.0%로 나타나 대기업보다 현격히 낮았다. 1년 미만 단기 근속자 비율은 중소기업 33.4%, 대기업 15.0%로 나타나 중소기업이 두 배 이상 높았다.

〈표 7〉 기업 규모별 근속연수 (단위: %, 연)

	평균 근속	1년 미만	1~3년	3~5년	5~10년	10년 이상
대기업	9.3	15.0	16.4	12.4	20.6	35.7
중소기업	4.5	33.4	24.8	12.9	14.9	14.0
전체	5.1	30.9	23.7	12.9	15.7	17.0

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사 (2017.6.)」, 원자료.

2. 중소기업과 대기업의 임금격차

가. 공급측 요인의 임금격차 및 요인분해

<표 8>은 Oaxaca-Blinder 임금격차 요인분해법을 활용하여 중소기업과 대기업의 임금격차를 분해한 표이다. '모형 1'은 전체산업, '모형 2'는 제조업, '모형 3'은 비제조업을 대상으로 임금격차 요인을 분해한 것이다. 먼저 '모형 1(전체산업)'의 중소기업과 대기업 간 총임금격차는 44.2%로 나타났으며, 이 중 인적자본 및 사업체 특성 등의 차이에 의한 임금격차는 23.8%, 인적자본 등의 차이로 설명되지 않는 차별에 의한 임금격차는 20.4%로 추정되었다. 인적자본 차이 등에 의한 임금격차 요인을 살펴보면, 근속연수(20.0%), 학력(17.4%) 순으로 큰 영향을 미쳤다. 그리고 성별, 고용형태, 노조 등의 변수도 임금격차 확대에 기여한 반면, 연령 변수는 임금격차를 축소시키는 요인으로 작용하였다. 연령 변수의 경우 <표 3>에서 확인할 수 있듯이 중소기업 연령이 더 높기 때문이다.

〈표 8〉 공급측 요인의 임금격차 요인분해

	중소기업과 대기업					
	모형 1(전산업)		모형 2(제조업)		모형 3(비제조업)	
총임금격차	0.442***	(100.0)	0.487***	(100.0)	0.416***	(100.0)
Explained	0.238***	(53.8)	0.235***	(48.2)	0.225***	(54.0)
성별	0.012***	(2.8)	0.015***	(3.2)	0.002***	(0.4)
연령	-0.014***	-(3.1)	-0.005***	-(0.9)	-0.017***	-(4.0)
학력	0.077***	(17.4)	0.034***	(6.9)	0.110***	(26.5)
고용형태	0.012***	(2.8)	0.007***	(1.5)	0.011***	(2.7)
노조 가입	0.012***	(2.6)	0.012***	(2.5)	0.009***	(2.1)
근속연수	0.088***	(20.0)	0.146***	(30.0)	0.055***	(13.2)
직업	0.038**	(8.6)	0.025***	(5.0)	0.055***	(13.1)
산업	0.012***	(2.7)	0.000***	(0.0)	0.000***	(0.0)
Unexplained	0.204***	(46.2)	0.252***	(51.8)	0.192***	(46.0)
OBS	946,205		206,369		739,836	

주: * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

산업에 따른 중소기업과 대기업의 총임금격차는 제조업이 비제조업보다 상대적으로 컸다. 제조업의 총임금격차는 48.7%로 나타났으며, 이 중 인적속성 등의 차이에 의한 임금격차는 23.5%, 인적자본 등의 차이로 설명되지 않는 차별에 의한 임금격차는 25.2%로 추정되었다. 그리고 임금격차에 미치는 영향력은 근속연수(30.0%), 학력(6.9%) 순으로 컸다. 비제조업의 총임금격차는 41.6%로 나타났으며, 이 중 인적속성 등의 차이에 의한 임금격차는 22.5%, 인적속성 등의 차이로 설명되지 않는 차별에 의한 임금격차는 19.2%로 추정되었다. 임금격차에 미치는 영향력은 학력(26.5%), 근속연수(13.1%) 순으로 컸다.

공급측 요인의 분석 결과를 요약하면, 중소기업과 대기업 간의 임금격차가 매우 크게(41.6~48.7%) 존재하는 것으로 나타났으며, 비제조업보다 제조업에서 더 큰 것으로 분석되었다. 총임금격차에 영향을 미치는 주요한 요인은 근속연수와 학력 변수인 것으로 추정되었다. 즉, 기업 규모별 임금격차의 상당 부분이 근속연수와 학력의 차이에 의해 발생하는 것으로 추정되었다. 이러한 분석 결과는 역으로 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업의 높은 이직률과 학력 수준이 높은 청년 인재들의 중소기업 기피 현상으로 이어지고, 기업 규모에 따른 근속기간과 학력의 차이가 중소기업과 대기업간 임금격차 확대의 악순환으로 연결된다는 것을 의미한다.[2)]

나. 수요측 요인의 임금격차 및 요인분해

기업 규모별 임금격차는 공급측 요인뿐만 아니라 기업의 경영실적과 자본구조 등 수요측 요인에 의해서도 발생한다. 하지만 이에 관한 연구는 거의 이뤄지지 않았다. <표 9>는 중소기업과 대기업의 수요측 요인에 의한 임금 격차를 분해한 표이다. ‘모형 4’는 전체산업, ‘모형 5’는 제조업, ‘모형 6’은 비제조업을 대상으로 임금격차 요인을 분해한 것이다.

먼저 ‘모형 4(전산업)’의 중소기업과 대기업의 총임금격차는 44.9%로 나타났으며, 이 중 기업특성 등의 차이로 설명되는 임금격차는 36.4%, 설명되지 않는 차별에 의한 임금격차는 8.5%로 추정되었다. 임금격차에 영향을 미치는 요인을 살펴보면, 부가가치 노동생산성(33.3%), 노조(18.1%), 외주비율(11.4%) 순으로 영향을 미쳤다. 그리고 자본집약

2) 청년 취업자의 이직률을 분석한 문영만·홍장표(2017b)의 연구에 따르면(정규직 기준), 소기업 25.6%, 중기업 25.1%, 대기업 17.2%로 나타나 기업 규모가 작을수록 이직률이 높았다. 그리고 이직 사유는 근로조건 불만이 40.3%로 가장 높았다.

도, 연구개발비 등의 변수도 임금격차 확대에 기여한 것으로 분석되었다.

산업에 따른 기업 규모별 총임금격차는 제조업이 비제조업보다 상대적으로 컸다. 제조업의 총임금격차는 46.1%로 나타났으며, 이 중 기업특성 등의 차이에 의한 임금격차는 34.9%, 설명되지 않는 차별에 의한 임금격차는 11.2%로 추정되었다. 그리고 임금격차에 미치는 영향력은 노동생산성(28.3%), 노조(22.6%), 자본집약도(11.8%) 순으로 컸다. 비제조업의 총임금격차는 39.6%로 나타났으며, 이 중 기업특성 등의 차이에 의한 임금격차는 34.5%, 차별에 의한 임금격차는 5.1%로 추정되었다. 임금격차에 미치는 영향력은 노동생산성(41.9%), 외주비율(30.5%), 노조(15.6%) 순으로 컸다.

수요측 요인의 분석 결과를 요약하면, 기업 규모별 임금격차가 매우 크게 존재하는 것으로 분석되었으며, 기업 규모에 따른 산업별 임금격차는 비제조업보다 제조업에서 더 큰 것으로 나타났다. 그리고 임금격차의 주요한 요인은 제조업의 경우는 부가가치 노동생산성, 노조 유무, 자본집약도 순으로 영향을 미쳤으며, 비제조업에서는 노동생산성, 외주비율, 노조 유무 순으로 크게 영향을 미쳤다. 이러한 분석 결과는 기업 규모별 임금격차를 완화하기 위해서는 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업의 기술혁신과 자본투자 확대를 통한 부가가치 노동생산성과 자본집약도를 높일 필요가 있음을 시사한다. 그리고 노동측의 협상력을 의미하는 노조조직률의 차이가 임금격차를 확대하는 만큼 상대적으로 노조조직률이 낮은 중소기업의 노조조직률을 높일 필요가 있다.

〈표 9〉 수요측 요인의 임금격차 요인분해

	중소기업과 대기업					
	모형 4(전산업)		모형 5(제조업)		모형 6(비제조업)	
총임금격차	0.449***	(100)	0.461***	(100)	0.396***	(100)
Explained	0.364***	(81.2)	0.349***	(75.6)	0.345***	(87.2)
연구개발비	0.010***	(2.2)	0.025***	(5.4)	0.000*	(0.4)
자본집약도	0.027***	(5.9)	0.054***	(11.8)	-0.005	(-1.3)
노동생산성	0.149***	(33.3)	0.131***	(28.3)	0.166***	(41.9)
노조 유무	0.081***	(18.1)	0.104***	(22.6)	0.062***	(15.6)
외주비율	0.051***	(11.4)	0.035***	(7.5)	0.121***	(30.5)
수출비율	0.000	(0.0)	0.001	(0.1)	0.000	(0.1)
산업	0.046***	(10.2)	0.000***	(0.0)	0.000***	(0.0)
Unexplained	0.085***	(18.8)	0.112***	(24.4)	0.051***	(12.8)
OBS	63,756		33,990		29766	

주: * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

3. 중소기업의 임금 결정요인

가. 공급측 요인의 임금 결정요인

앞 장에서 확인할 수 있듯이 중소기업의 임금수준은 대기업의 절반 수준에 불과한 것으로 나타났다. 이러한 임금격차를 해소하기 위해서는 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업의 임금 결정요인을 알아야만 효율적인 정책을 수립할 수 있다. <표 10>은 공급측 요인에 의한 중소기업의 임금 결정요인을 추정한 것이다. '모형 7'은 전체 중소기업, '모형 8'은 원청·대기업과의 하청 관계에 있는 하청·중소기업, '모형 9'는 시장판매를 중심으로 하는 독립·중소기업을 대상으로 분석한 것이다.

먼저 성별 변수의 추정계수를 살펴보면, 모든 모형에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 남성이 여성보다 높은 임금을 받는 것으로 분석되었다. 연령 변수는 정(+)의 영향을 미치고 연령제곱 변수는 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 연령이 증가할수록 임금수준이 증가하지만, 그 증가 폭은 체감한다는 것을 의미한다. 학력 변수는 모든 유형에서 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 학력 수준이 한 단위 증가할수록 임금수준도 점차 증가하는 것으로 나타났으며, 기준변수인 중졸 이하에 비해 대학원졸의 경우 41.2% 높은 임금을 받는 것으로 분석되었다.

고용형태 변수는 유의한 부(-)의 영향을 미치는 것으로 나타나 비정규직의 고용형태가 임금수준을 낮추는 것으로 추정되었으며, 임금에 미치는 영향력은 독립기업보다는 하청기업에서 더 컸다. 노조 변수는 모든 모형에서 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 영향력은 독립기업이 컸다. 근속연수 변수는 모든 모형에서 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 기준변수인 1년 미만에 비해 근속연수가 증가할수록 임금수준도 점차 증가하는 것으로 추정되었으며, 영향력은 독립기업보다 하청기업이 더 컸다.

공급측 요인의 분석 결과를 요약하면, 성별(남=1), 연령, 학력, 노조, 근속연수 변수는 중소기업의 임금수준 높이고, 고용형태(비정규직=1) 변수는 임금수준을 낮추는 것으로 나타났다. 그리고 임금에 미치는 영향력의 크기는 같은 중소기업이라 하더라도 대기업에 부품을 납품하는 하청·중소기업과 시장판매를 중심으로 하는 독립·중소기업 간에 다르게 영향을 미쳤다.

〈표 10〉 중소기업의 업종별 임금 결정요인

		중소기업		
		모형-7(전체)	모형-8(하청)	모형-9(독립)
성별(남=1)		0.224***	0.250***	0.280***
		(0.003)	(0.006)	(0.011)
연령		0.042***	0.043***	0.045***
		(0.001)	(0.002)	(0.004)
연령 제곱		-0.001***	-0.001***	-0.001***
		(0.000)	(0.000)	(0.000)
학력 (기준: 중졸 이하)	고졸	0.032***	0.082***	-0.030
		(0.006)	(0.011)	(0.024)
	초대졸	0.117***	0.139***	0.063**
		(0.007)	(0.013)	(0.028)
	대졸	0.232***	0.241***	0.193***
		(0.007)	(0.014)	(0.028)
	대학원졸	0.412***	0.418***	0.471***
		(0.011)	(0.024)	(0.042)
고용형태(비정규직=1)		-0.129***	-0.081***	-0.047***
		(0.003)	(0.008)	(0.015)
노조(가입=1)		0.186***	0.105***	0.406***
		(0.003)	(0.007)	(0.017)
근속연수 (기준: 1년 미만)	1~3년	0.054***	0.069***	0.078***
		(0.003)	(0.006)	(0.012)
	3~5년	0.111***	0.126***	0.122***
		(0.004)	(0.007)	(0.015)
	5~10년	0.181***	0.200***	0.180***
		(0.004)	(0.008)	(0.015)
	10년 이상	0.395***	0.364***	0.295***
		(0.005)	(0.008)	(0.023)
직업 및 산업		통제	통제	통제
상수항		12.937***	11.964***	12.115***
		(0.020)	(0.057)	(0.088)
R-sq		0.657	0.552	0.589
OBS		572,831	71,587	19,866

주: * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

나. 수요측 요인(기업)의 임금 결정요인

중소기업의 임금에 영향을 미치는 요인은 인적자본 등 공급측 요인도 영향을 미치지만, 기업의 경영실적과 자본구조 등 수요측 요인도 영향을 미친다. 하지만 이에 관한 연구는 거의 이뤄지지 않았다. <표 11>은 중소기업의 수요측 요인에 의한 임금 결정요인을 추정한 표이다. '모형 10'은 전체 중소기업, '모형 11'은 하청·중소기업, '모형 12'는 독립·중소기업을 대상으로 분한 것이다.

기술혁신과 자본투자 변수로 투입한 연구개발비, 자본집약도, 노동생산성 변수는 전반적으로 유의한 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타나 중소기업의 임금수준을 높이는 것으로 추정되었다. 다만, 자본집약도 변수는 독립·중소기업에서는 유의하지 않았으며, 연구개발비와 노동생산성 변수의 영향력은 하청·중소기업보다 독립·중소기업이 더 높았다. 노동 측의 협상력을 나타내는 노조 변수는 모든 모형에서 유의한 정(+)의 영향을 미쳐 중소기업의 임금수준을 높이는 반면, 사용자 측의 협상력을 대리하는 외주비율 변수는 부(-)의 영향을 미쳐 임금수준을 낮추는 것으로 추정되었다. 임금에 미치는 영향력은 두 변수 모두 하청·중소기업보다 독립·중소기업이 더 컸다.

시장구조 및 자본특성 변수로 투입한 수출비율, 거래집중도, 시장점유율 변수의 추정계수는 다음과 같다. 수출비율 변수는 모든 모형에서 유의한 정(+)의 영향을 미쳤으며, 거래집중도 변수는 부(-)의 영향을 미쳤다. 이는 중소기업의 임금수준을 높이기 위해서는 수출비율을 높이고, 하청·중소기업의 경우 부품거래 다변화를 통해 특정 원청기업과의 거래 전속성을 낮출 필요가 있음을 시사한다. 시장점유율 변수는 시장판매를 중심으로 하는 독립·중소기업에서 정(+)의 영향을 미쳤으나 통계적으로는 유의하지 않았다.

이러한 분석 결과는 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업의 임금을 높이기 위해서는 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난 연구개발비, 자본집약도, 노동생산성, 노조, 수출비율 등을 높이고, 부(-)의 영향을 미친 외주비율과 거래집중도를 낮출 필요가 있음을 시사한다.

〈표 11〉 중소기업의 수요측 요인 임금 결정요인

	중소기업		
	모형-10(전체)	모형-11(하청)	모형-12(독립)
연구개발비	0.005***	0.003***	0.005***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)
자본집약도	0.010***	0.020***	-0.009
	(0.003)	(0.003)	(0.007)
노동생산성	0.451***	0.403***	0.609***
	(0.004)	(0.005)	(0.019)
노조	0.301***	0.239***	0.326***
	(0.019)	(0.021)	(0.077)
외주비율	-0.020*	-0.038***	-0.078***
	(0.012)	(0.014)	(0.028)
수출비율	0.003***	0.003***	0.002***
	(0.001)	(0.001)	(0.001)
거래집중도	-0.057***	-0.085***	-
	(0.011)	(0.013)	
시장점유율	-0.009	-	0.118
	(0.047)		(0.234)
산업(중분류)	통제	통제	통제
상수항	-0.864*	-0.835*	-2.915***
	(0.463)	(0.664)	(0.189)
R-squared	0.398	0.372	0.511
OBS	63,756	43,655	20,101

주: * p<0.1; ** p<0.05; *** p<0.01

Ⅴ. 분석 결과 및 정책적 시사점

한국의 노동시장에서 가장 심각한 문제 중 하나가 대기업과 중소기업의 임금격차이다. 기업 규모별 임금격차는 인적자원의 효율적 배치를 왜곡시키고, 상대적 박탈감에 의한 직무만족도 하락과 생산성 저하 그리고 기업경쟁력 약화로 연결될 수 있다. 그동안의 선행연구는 주로 임금격차 추정에 방점이 맞춰졌으며, 결정요인에 관한 연구는 상대적으로 적게 이뤄졌다. 또한, 임금격차 추정에 있어서도 인적자본 등 공급측 요인을 중심으로 분석하였으며, 기업의 경영실적 등 수요측 요인에 대해서는 간과되었다. 본 연구는 기업 규모별 임금격차뿐만 아니라 임금 결정요인도 함께 추정하였으며, 공급측 요인과 수요측 요인을 종합적으로 연구하였다는 측면에서 학술적 의의가 있다.

본 연구의 분석 결과와 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

1. 기업 규모별 근로조건 차이 및 임금격차

첫째, 대기업 대비 중소기업의 임금수준은 총액임금 기준 52.6%로 나타나 절반 수준에 불과했다. 임금유형별로는 정액급여 63.6%, 초과급여 42.7%, 특별급여 18.9% 수준으로 나타나 특별급여에서 가장 큰 차이를 보였다.

둘째, 총 노동시간은 대기업이 중소기업보다 월평균 8.2시간 길었으며, 이는 노조의 노동시간 역효과가 반영된 것으로 보인다. 평균 근속연수는 대기업이 9.3년, 중소기업이 4.5년으로 분석되었으며, 10년 이상 장기근속자 비율도 대기업은 35.7%인데 반해 중소기업은 14.0%에 불과했다.

셋째, Oaxaca-Blinder의 임금격차 요인분해법을 활용하여 공급측 요인의 임금격차를 분해한 결과, 중소기업과 대기업의 총임금격차는 44.2%로 나타났으며, 이 중 인적자본 등의 차이에 의한 임금격차가 23.8%이고, 차별에 의한 임금격차가 20.4%로 추정되었다. 임금격차의 주요한 요인은 근속연수(20.0%)와 학력(17.4%)이 가장 크게 영향을 미쳤으며, 산업에 따른 기업 규모별 임금격차는 제조업이 비제조업보다 더 컸다.

넷째, 기업의 경영실적 등 수요측 요인에 의한 임금격차 요인을 분해한 결과, 총임금격차는 44.9%였으며, 이 중 기업특성 등의 차이에 의한 임금격차가 36.4%, 차별에 의한 임금격차가 8.5%로 추정되었다. 임금격차에 미치는 영향력의 크기는 부가가치 노동생산성(33.3%), 노조(18.1%), 외주비율(11.4%) 순으로 컸으며, 산업에 따라 다르게 영향을 미쳤다.

2. 중소기업의 임금 결정요인

기업 규모별 임금격차를 해소하기 위해서는 상대적으로 임금수준이 낮은 중소기업의 임금 결정요인을 알아야만 효율적인 정책을 수립할 수 있다. 이러한 필요에 따라 중소기업의 임금 결정요인을 추정하였으며, 공급측 요인과 수요측 요인을 구분하여 추정하였다.

먼저 공급측 요인의 분석 결과를 살펴보면, 성별(남=1), 연령, 학력, 노조, 근속연수 변수는 중소기업의 임금수준 높이고, 고용형태(비정규직=1) 변수는 임금수준을 낮추는

것으로 나타났다. 그리고 임금에 미치는 영향력의 크기는 같은 중소기업이라 하더라도 대기업에 부품을 납품하는 하청·중소기업과 시장판매를 중심으로 하는 독립·중소기업 간에 약간 달랐다.

그리고 기업의 경영실적과 자본구조 등 수요측 요인의 임금 결정요인을 추정한 결과, 기술혁신과 자본투자 변수인 연구개발비, 자본집약도, 노동생산성 변수는 중소기업의 임금수준을 높이는 것으로 추정되었다. 그리고 연구개발비와 노동생산성 변수의 영향력은 하청·중소기업보다 독립·중소기업이 더 컸다. 노동 측의 협상력을 나타내는 노조 변수는 중소기업의 임금수준을 높이는 반면, 사용자 측의 협상력을 대리하는 외주비율 변수는 임금수준을 낮추는 것으로 추정되었다. 그리고 수출비율 변수는 유의한 정(+)의 영향을 미치는 반면, 거래집중도 변수는 부(-)의 영향을 미쳤다. 이는 중소기업의 임금수준을 높이기 위해서는 수출비율을 높이고, 하청·중소기업의 경우 부품거래 다변화를 통해 특정 원청기업과의 거래 전속성을 낮출 필요가 있음을 시사한다.

3. 정책적 시사점

이러한 분석 결과를 토대로 정책적 시사점을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 공급측 요인 중에서 임금격차에 가장 크게 영향을 미친 변수는 근속연수와 학력 변수였다. 이는 기업 규모별 임금격차를 해소하기 위해서는 근속기간과 학력의 차이를 좁히는 게 중요하다는 것을 시사한다. 하지만 대기업에 비해 중소기업의 근속연수와 학력 수준이 낮은 이유는 기업 규모별 임금격차에 따른 상대적 박탈감에 의한 중소기업의 높은 이직률과 학력 수준이 높은 청년 인재들의 중소기업 기피 현상에 기인한 측면이 크다. 따라서 중소기업과 대기업 간의 임금격차를 해소하기 위해서는 상대적으로 임금수준과 근로조건이 열악한 중소기업의 근로조건을 개선할 필요가 있다.

둘째, 기술혁신과 자본투자 변수인 연구개발비, 자본집약도, 노동생산성 변수가 중소기업의 임금에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타난 만큼, 중소기업의 연구개발투자를 확대하고 노동생산성을 높일 필요가 있다. 이를 위해서는 자체적인 인재육성과 혁신역량을 강화해야 한다. 하지만 중소기업의 경우 자체적으로 연구개발 및 혁신투자를 확대할 재정적인 여력이 없으며, 투자를 하더라도 임금격차와 미래비전의 결여 등으로 이를 추진할 청년 인재들이 대기업으로 이직해버리는 문제점이 있다. 따라서 중소기업과 지역대학의 산학연 공동연구개발 확대할 필요가 있으며, 중앙정부와 지방정부 차원

에서 중소기업의 연구개발투자에 대한 지원을 강화할 필요가 있다. 그리고 중소기업에 취업한 대졸 취업자가 일정 기간 근무 후 대학원(석박사 과정)에 진학할 경우 학비와 생활비를 노사정(원청기업, 하청기업, 노동자, 정부)이 부담하고, 졸업 후 일정 기간을 해당 중소기업에 근무케 하는 제도의 도입을 검토할 필요가 있다.

셋째, 노조조직률이 높을수록 임금수준을 높이는 것으로 추정된 만큼, 중소기업의 노조조직률을 높일 필요가 있다. 그러나 중소기업의 경우 노조를 조직하기도 어렵고, 어렵게 노조를 결성하더라도 인적·재정적인 한계와 사측의 노조에 대한 부정적인 시각 등으로 유지 자체가 어렵다. 따라서 기업별 울타리를 뛰어넘어 산별노조로 조직할 필요가 있으며, 단체협약의 적용 범위를 확대할 필요가 있다.

넷째, 거래집중도가 높을수록 임금을 낮추는 것으로 분석되었다. 따라서 중소기업의 협상력과 임금수준을 높이기 위해서는 거래구조를 다변화하는 등 거래네트워크의 개방도를 높일 필요가 있다. 그리고 부품단가 협상을 개별 중소·하청업체가 직접하는 것 보다는 표준계약에 입각해 노·사·공(원청 및 중소·하청노사, 전문가 등)이 집단적으로 협의하여 결정할 필요가 있다.

다섯째, 근본적으로는 적정한 납품단가의 현실화를 통한 중소기업의 지불능력을 높일 필요가 있다. 한국의 경우 1998년 외환위기 이후 신자유주의 구조조정이 본격화되면서 외주·하도급이 급증했으며, 그 형태도 중소·하청기업의 낮은 인건비를 활용하기 위한 생산비용 절감과 위험의 분산 차원에서 외주·하도급을 확대하는 경향이 크다. 이로 인해서 원청·대기업의 영업이익과 그곳에 종사는 대기업 노동자들의 임금수준은 증가하지만, 고용의 86%를 책임지고 있는 중소·하청기업과 그곳에 종사하는 노동자들의 소득은 늘어나지 않고 있다.

따라서 원청·대기업은 생산비용과 위험을 중소·하청기업에 전가시키는 형태의 무분별한 외주·하도급은 자제할 필요가 있으며, 적정한 납품단가를 보장하여야 한다. 또한, 정부는 징벌적 손해배상제도 강화를 통해 원·하청기업 간 불공정거래를 근절시켜야 하며, 상생결제시스템 정착, 계약기간 내 단가인하 금지, 차년도 외주 단가에 중소·하청기업의 임금인상 부분을 포함시키는 등의 정책을 통해 중소기업의 지불능력과 임금수준을 높일 필요가 있다.

참고문헌

김기승 · 김명환.「정규직과 비정규직의 임금분해분석을 통한 기업규모별 임금체계 비교」.『산업관계연구』26권 2호 (2016. 6.): 141-161.

문영만 · 홍장표.「원·하청기업 간의 임금격차 및 임금 결정요인」. *Journal of Korean Data Sociology* 19권 3호 (2017. 6.): 1403-1417. (a)

문영만 · 홍장표.「청년 취업자의 기업규모별 이직 결정요인 및 임금효과」.『산업노동연구』23권 2호 (2017. 6.): 195-230. (b)

손홍엽 · 김기승.「대기업과 중소기업의 임금격차 결정요인 분석」.『경제연구』31권 4호 (2013. 11.): 63-89.

송일호.「기업체 규모별 생산성 격차 및 임금격차 분석」.『생산성논집』19권 1호 (2005. 2.): 1-21.

정이환.「한국 임금불평등 구조의 특성: 국제비교를 중심으로」. *Korean Journal of Sociology* 49권 4호 (2015. 8.): 65-100.

조동훈.「패널자료를 이용한 기업규모 간 임금격차 분석」.『노동정책연구』9권 3호 (2009. 8.): 1-27.

조윤기 · 배규한(2001),「노동조합이 근로시간 및 초과근로수당에 미치는 효과분석」.『한국동서경제연구』12권 2호 (2001. 2.): 141-162.

Becker, G. S. *The Economics of Discrimination.* Chicago: University of Chicago Press, 1957.

Bentolila, S. & G. Saint-Paul. “Explaining Movements in the Labor Share.” *Contribution to Macroeconomics* 3 (1) (2003): 1-31.

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

Cowling. K. *Monopoly Capitalism.* Macmillan, 1982.

Doeringer, P. B., and Piore, M. J. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis.* Lexington, Harvard University, Cambridge, MA. (May 1970).

Evans, David., and Leighton, Linda. “Why Do Smaller Firms Pay Less?” *Journal of*

Human Resources 24 (2) (Spring 1989): 299-318.

Jann, B. “The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models.” *Stata Journal* 8 (4) (2008): 453-479.

Main, B. G. M., Reilly, B. “The Employer Size-Wage: Evidence for Britain.” *Economia* 60(238) (May 1993): 125-142.

Mincer, J. “Investment in Human Capital and Personal Income Distribution.” *Journal of political Economy* 66 (4) (1974): 282-302.

Oaxaca, Ronald L., Ransom, and Michael R. “On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials.” *Journal of Econometrics* 61 (March 1994): 5-21.

Schultz, T. W. “Resources for Higher Education: An Economist's View.” *Journal of Political Economy* 26 (3) (May 1968). 327-347.

Yun, M.-S. “A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decomposition.” *Economic Inquiry* 43 (Oct. 2005): 766-772.

abstract

Wage Gap and Determinants of Large and Small Enterprises

Young-man Moon

As a result of decomposing the wage gap between large enterprises and SMEs using Oaxaca's wage gap decomposition method, the total wage gap of supply side factors was 44.2%, and the service years and educational background were the biggest influences. and As a result of decomposing the wage gap by firm size based on demand side factors such as business performance, total wage gap was 44.9%, and the influence on wage gap was in the order of labor productivity, union and outsourcing ratio. The results of this analysis suggest that it is necessary to consider the demand side factors such as business performance and capital structure of supply side companies such as differences in human capital in order to solve wage gap by firm size.

Keywords: large and small businesses, wage gap, wage inequality, wage gap solution plan, firm size