

기업 인적자원개발과 생산성 및 임금

안 주 엽*

요 약

기업과 개별근로자의 인적자원개발에 대한 투자는 기업특유 인적자본을 축적함으로써 고용관계의 장기화 유인을 유발하는 동시에 일자리특유 인적자본을 축적함으로써 노동생산성이 높아져 기업성과와 임금수준에 긍정적 효과를 가져 온다. 본고에서는 인적자원개발에 대한 투자가 근로자 1인당 부가가치로 표현한 기업성과와 시간당 임금수준에 긍정적 효과를 가져오는지 살펴본다. 한국 직업능력개발원이 2005년도에 조사를 시작한 「인적자본 기업패널」 제1차년도 자료를 이용한 결과를 보면, 기업의 인적자원개발투자는 즉각적이거나 단기적으로는 기업성과에 아무런 통계적으로 유의한 긍정적 효과를 발생시키지 않는 것으로 나타난다. 반면에 임금수준에는 통계적으로 유의한 긍정적 효과를 발생시키는 것으로 나타난다. 투자 회임기간을 고려한 장기패널이 필요한 것으로 보이며, 다른 한편으로는 기업성과에 대한 상이한 정의를 활용하는 방안을 고려해 볼 수가 있다.

핵심어: 인적자원개발, 기업성과, 임금수준

I. 들어가며 (추후 완성)

연구배경

연구목적

연구구성

* 한국노동연구원 선임연구위원(jyahn@kli.re.kr)

II. 기업 인적자원개발과 기업의 노동생산성

1. 개요

본 장에서는 인적자원개발이 기업의 생산성에 미치는 영향을 살펴보기로 한다. 이론적으로 인적자원개발에 대한 투자는 기업의 생산성 향상과 장기고용계약을 유인하는 것으로 알려져 있다. 그러나 인적자본축적에 대한 투자가 가져오는 효과는 어느 정도의 기간이 소요된다는 점에서 상당 수준 장기패널자료가 필요할 것으로 보인다.

본 장에서 사용하는 자료는 한국직업능력개발원이 2005년도에 조사를 시작한 「인적자본 기업패널」 제1차년도 자료이다. 본 조사에 포함된 회사(본사 수준)표본은 제조업 16개업종, 금융업, 비금융서비스업 12개 업종에 속하는 454개 회사이며 이 중 분석에 필요한 정보를 제공하는 389개를 분석표본으로 한다.

2. 기업성과 추정

다음 표는 근로자 1인당 부가가치로 측정한 기업성과의 결정식을 추정한 결과를 보여주고 있다. (설명 생략)

〈표 1〉 기업성과(근로자 1인당 부가가치) 추정

	전체		제조업		비제조업	
상수	11.0061 (0.5923) ***		10.8406 (0.6413) ***		13.1888 (2.0896) ***	
근로자수(로그)	-0.0174 (0.0663)		0.1576 (0.0672) **		-0.4238 (0.1944) **	
회사 형태-코스닥	-0.3822 (0.1662) **		-0.2006 (0.1546)		-1.9449 (1.0640) *	
- 외관	-0.3584 (0.1610) **		-0.1497 (0.1490)		-1.6715 (1.0957)	
협력업체	-0.2671 (0.1347) **		-0.2829 (0.1341) **		-0.1505 (0.4704)	
비정규근로자 비중	-0.0086 (0.0031) ***		-0.0043 (0.0044)		-0.0119 (0.0058) **	
여성 근로자 비중	-0.0019 (0.0034)		-0.0037 (0.0037)		-0.0178 (0.0101) *	
저학력(고졸 이하) 근로자 비중	-0.0122 (0.0031) ***		-0.0098 (0.0034) ***		-0.0171 (0.0088) *	
석사급 근로자 비중	0.0102 (0.0170)		0.0389 (0.0226) *		-0.0366 (0.0377)	
박사급 근로자 비중	-0.0711 (0.1187)		-0.1140 (0.1358)		-0.1177 (0.2959)	
전면적 연봉제	0.0237 (0.1901)		-0.1773 (0.1814)		0.7011 (0.7099)	
부분적 연봉제	0.1400 (0.1359)		0.1910 (0.1236)		-0.9622 (0.7049)	
호봉제	-0.2371 (0.1515)		-0.2356 (0.1415) *		0.4088 (0.6221)	
직무급/직능급	-0.0720 (0.1628)		-0.1094 (0.1550)		0.4266 (0.5466)	
성과급 실시-개인성과급	0.1584 (0.1239)		0.1329 (0.1239)		0.4765 (0.3933)	
이익분배제도	0.1274 (0.2416)		0.1596 (0.2103)		0.0000 .	
팀 성과급	0.1337 (0.1635)		0.1356 (0.1863)		0.0673 (0.4382)	
사업부 성과급	0.0034 (0.1680)		0.1011 (0.1907)		0.1200 (0.3908)	
전사 성과급	0.2979 (0.1149) ***		0.2086 (0.1159) *		0.5939 (0.3255) *	
외국인지분역할-지분참여만	0.2181 (0.1391)		0.1913 (0.1282)		-0.0364 (0.6795)	
지분참여와 경영 및 기술지원	0.0025 (0.2408)		-0.0037 (0.2272)		1.4830 (1.3270)	
경영참여	0.7629 (0.3758) **		0.6004 (0.3742)		0.0226 (1.2238)	
매출 대비 수출 비중 -						
10% 미만	0.4093 (0.1945) **		-0.0048 (0.2308)		1.0810 (0.4788) **	
10%~30% 미만	0.6071 (0.2184) ***		0.1820 (0.2475)		0.9696 (0.6052)	
30%~50% 미만	0.5893 (0.2513) **		0.0900 (0.2616)		0.0000 .	
50% 이상	0.3782 (0.2258) *		-0.1546 (0.2462)		1.4338 (0.9115)	
소유경영체제-오너 개입 절대적	-0.1995 (0.2258)		-0.4380 (0.2202) **		1.0294 (0.6608)	
오너 개입 상당	-0.0808 (0.1470)		-0.1789 (0.1436)		0.5780 (0.4859)	
오너 개입 약간	0.1001 (0.1916)		-0.0398 (0.1826)		0.6008 (0.6431)	
완전한 전문경영자 체제	0.3883 (0.1729) **		0.2377 (0.1904)		0.7566 (0.4656)	
시장접유율 변화(지난 3년간)- 별로 없었음	0.6305 (0.3292) *		-0.0808 (0.4592)		1.1298 (0.6080) *	
어느 정도 있었음	0.3793 (0.3250)		-0.1288 (0.4578)		0.3390 (0.5955)	
상당히 있었음	0.6848 (0.3494) *		0.1177 (0.4763)		0.5015 (0.6711)	
매우 많이 있었음	0.6282 (0.4460)		0.2787 (0.5373)		0.4989 (1.2632)	
시장전략 - 선택적 추종	-0.3150 (0.1373) **		-0.2688 (0.1311) **		-0.7127 (0.5171)	
소극적	0.0630 (0.1656)		-0.0215 (0.1586)		0.1980 (0.5937)	
무관한 형태	-0.3536 (0.2094) *		-0.7567 (0.2343) ***		-0.1922 (0.5901)	

주: ()안의 숫자는 표본오차.

***, **, *는 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.1에서 통계적으로 유의함을 의미.

자료: 한국직업능력개발원, 인적자본 기업패널 1차년도(2005년) 원자료.

〈표 계속〉

제4주제 : 인적자원개발의 성과 II

	전체	제조업	비제조업
음식료업	0.2264 (0.2750)	0.0146 (0.2471)	0.0000 .
섬유	-0.4892 (0.3383)	-0.4147 (0.3005)	0.0000 .
화학고무플라스틱	-0.0902 (0.2095)	-0.0225 (0.1853)	0.0000 .
일반기계	-0.0613 (0.3221)	0.0039 (0.2827)	0.0000 .
전기기기	-0.3822 (0.2774)	-0.2607 (0.2454)	0.0000 .
자동차운송장비	-0.3758 (0.2376)	-0.3647 (0.2119)	* 0.0000 .
에너지	1.5602 (0.6053) **	1.4211 (0.5198)	*** 0.0000 .
바이오	0.3211 (1.0521)	0.3461 (0.9223)	0.0000 .
환경	-3.5148 (1.0342) ***	-3.3710 (0.8911)	*** 0.0000 .
반도체	-0.5600 (0.2354) **	-0.6211 (0.2154)	*** 0.0000 .
영상 음향	-0.2528 (0.5138)	-0.0207 (0.4487)	0.0000 .
통신장비	-0.2170 (0.4208)	-0.4006 (0.3943)	0.0000 .
컴퓨터및주변기기	-0.4841 (0.6236)	-0.3176 (0.5422)	0.0000 .
광학정밀의료기계	-0.1013 (0.4846)	0.1029 (0.4195)	0.0000 .
첨단소재	-0.6162 (1.0934)	-0.9257 (0.9694)	0.0000 .
금융업	-0.5779 (0.7853)	0.0000 .	1.3841 (1.3370)
인터넷	0.9456 (0.5312) *	0.0000 .	1.8233 (1.0049) *
전자상거래	-0.2186 (1.0895)	0.0000 .	-0.0007 (1.6784)
솔루션컨텐츠	-0.8290 (0.3842) **	0.0000 .	0.1260 (0.7801)
소프트웨어개발	-0.7931 (0.3231) **	0.0000 .	-0.4872 (0.7989)
비금융서비스(금융업)	-0.9473 (1.0504)	0.0000 .	-1.4788 (1.7220)
연구개발관련서비스	-0.4197 (1.0646)	0.0000 .	0.9754 (1.6445)
사업지원서비스업	-1.4570 (0.3148) ***	0.0000 .	0.0220 (0.7626)
교육서비스	-0.2020 (0.6801)	0.0000 .	-0.3119 (1.2444)
영화방송공연	-0.4845 (0.6479)	0.0000 .	-0.3790 (1.1517)
오락문화운동	0.4171 (0.5791)	0.0000 .	1.8018 (1.0272) *
관광	-1.3961 (0.7714) *	0.0000 .	0.0778 (1.2544)
기타	-1.0093 (0.5044) **	0.0000 .	0.0000 .
표본 규모	389	291	98
R ²	0.5377	0.7433	0.4985
조정된 R ²	0.4463	0.5117	0.3915
F 통계량	5.8900 ***	4.66 ***	3.21 ***
가설검정			
보상체계	2.1900 **	2.02 **	1.58
해외지분	2.0400 +	1.52	0.45
수출비중	2.2200 *	1.2	2.51 *
소유경영	2.0700 *	2.09 *	1.11
시장점유	2.1100 *	0.85	1.41
시장전략	3.4200 **	4.48 ***	1.6

3. 가설검정: 인적자원개발이 기업성과에 미치는 효과

다음 표는 다양한 측도로 나타낸 인적자원개발이 기업성과에 추가적으로 유의한 효과를 미치는지 살펴보고 있다. 결론적으로 말하자면, 어떤 방식으로 측정하든, 인적자원개발이 즉각적이거나 단기적인 효과를 가지지는 않는다는 것이다.

〈표 2〉 인적자원개발과 기업성과(근로자 1인당 부가가치) 추정

	모형 1	모형 2	모형 3	모형 4	모형 5
			비제조업		
전사적 인적자원개발 실시 유형 개수	0.0924 (0.0860)	0.0636 (0.0572)	0.0681 (0.0557)		
하나라도 실시	-0.2065 (1.1516)	0.1176 (0.8433)			
인건비 대비 교육훈련비 비중	-0.0002 (0.0001)		-0.0001 (0.0001)		
인력분야별 실시 여부-연구개발인력	0.4137 (0.4750)			0.4198 (0.4104)	
영업/서비스인력	-0.6834 (0.6312)			-0.4707 (0.5043)	
생산제조기술인력					
관리경영지원인력	1.3228 (0.6314)	**		1.2500 (0.5817)	**
생산기능인력					
상품개발인력	-2.3952 (2.6652)			0.4320 (2.2391)	
자금운용인력					
핵심전문인력	-0.4373 (0.7106)			-0.2230 (0.5352)	
현장인적자원개발-OJT	-0.5745 (0.5004)				-0.2111 (0.4761)
멘토링 또는 코칭	-0.2529 (0.4864)				-0.3326 (0.4552)
행동학습(action learning)	0.6582 (0.5540)				0.3750 (0.5414)
QC(품질분임조)	0.4168 (0.7321)				0.3242 (0.7209)
제안제도	0.0571 (0.6501)				-0.2073 (0.5747)
지식마일리지프로그램	-1.3584 (0.9104)				-0.9829 (0.8071)
6-시그마	1.2550 (1.0005)				1.1754 (0.9866)
직무순환	0.2156 (0.5652)				0.4263 (0.4660)
개인프로젝트	-2.1736 (0.9732)	**			-1.2644 (0.8553)
TFT등 특별과제팀 프로젝트	0.8353 (0.6182)				0.6004 (0.5268)
			제조업		
전사적 인적자원개발 실시 유형 개수	0.0161 (0.0216)	0.0336 (0.0189)	*0.0359 (0.0188)	*	
하나라도 실시	0.5400 (0.3725)	0.3279 (0.3530)			
인건비 대비 교육훈련비 비중	0.0000 (0.0001)		0.0001 (0.0001)		
인력분야별 실시 여부-연구개발인력	0.2602 (0.1866)			0.2746 (0.1812)	
영업/서비스인력	-0.0024 (0.1917)			-0.0079 (0.1865)	
생산제조기술인력	-0.0654 (0.2456)			-0.0364 (0.2433)	
관리경영지원인력	-0.1892 (0.3036)			-0.1591 (0.2923)	
생산기능인력	-0.2560 (0.2023)			-0.1583 (0.1972)	
상품개발인력	0.0000 .			0.0000 .	
자금운용인력	0.0000 .			0.0000 .	
핵심전문인력	0.0000 .			0.0000 .	
현장인적자원개발-OJT	-0.0313 (0.1757)				-0.0404 (0.1672)
멘토링 또는 코칭	0.1716 (0.1295)				0.1936 (0.1257)
행동학습(action learning)	-0.0642 (0.1600)				-0.0782 (0.1549)
QC(품질분임조)	-0.1490 (0.1338)				-0.1075 (0.1300)
제안제도	0.2449 (0.1609)				0.2367 (0.1593)
지식마일리지프로그램	0.3809 (0.1884)	**			0.3925 (0.1776)
6-시그마	0.1330 (0.1256)				0.1332 (0.1232)
직무순환	-0.0922 (0.1244)				-0.0558 (0.1175)
개인프로젝트	0.2775 (0.1556)	*			0.2997 (0.1505)
TFT등 특별과제팀 프로젝트	-0.0893 (0.1331)				-0.1088 (0.1294)

III. 인적자원개발이 임금수준에 미치는 효과

본 장에서는 개별 근로자 임금수준에 영향을 미치는 요인을 파악한 후 인적자원개발이 추가적으로 임금수준에 영향을 미치는지 검토하는 것이다. 이론적으로 개별 근로자가 기업이 제공하는 전사적 인적자원개발이나 현장 인적자원개발에 참여하게 되면, 그 결과로 숙련수준이 향상되거나, 다른 말로 하면, 전반적 일반적 인적자본(general human capital), 기업특유 인적자본(firm-specific human capital), 또는 일자리특유 인적자본(job-specific human capital)이 상승하게 될 것이다. 이러한 인적자본 상승은 근로자의 노동생산성을 높임으로써 해당근로자의 임금에 긍정적인 영향을 미치게 될 것이다. 요약하면 본 장은 이러한 이론적 결론이 실제 자료로 입증되는지를 검토하는 것이다.

1. 자료와 표본

본 장에서 사용하는 자료는 한국직업능력개발원이 2005년도에 조사를 시작한 「인적자본 기업패널」 제1차년도 자료이다. 본 조사에 포함된 근로자표본은 13,101명으로 제조업 16개 업종, 금융업, 비금융서비스업 12개 업종에 속하는 454개 회사에 종사하는 근로자이다.

본 조사에서는 각 사업장에 속하는 근로자에 대하여 제조업은 관리직과 생산관리직 및 생산직으로, 금융업은 관리직과 서비스직, 비금융서비스업은 관리직과 핵심전문직으로 구분(팀 구분으로 명시)하여 각각에 대해 다소 상이한 설문지를 구성하고 있다(설문구조 설명).

본 분석에서 사용되는 표본은 시간당임금과 임금수준 결정요인들에 대한 모든 적절한 정보를 제공하는 11,024명이다. 다음 세 개의 표는 인구학적 특성별, 근속기간별, 산업별 표본 규모와 비중을 보여주고 있다. 먼저 제조업 표본이 83.5%, 비제조업이 16.5%로 상당히 제조업이 과대표집된 것을 알 수 있다. 성별로 보면, 남성이 82.5%, 여성은 17.5%에 불과해 남성 중심으로 표본이 추출된 것을 알 수 있다. 이러한 현상은 특히 제조업에서 심하게 나타난다. 제조업에서는 상대적으로 40대가 차지하는 비중이 높게 나타나 반면 비제조업에서는 30대가 차지하는 비중이 상대적으로 높게 나타나 비제조업이 상대적으로 젊은 층으로 이뤄진 것을 알 수 있다.

근속기간별 분포를 보면, 비제조업에서는 6년 미만(3년 미만)이 차지하는 비중이 64%(35%)를 상회하는 반면 제조업에서는 44%(23%)를 상회하는 수준으로 나타나며 9년 이상 장기근속자가 차지하는 비중은 비제조업에서는 20%에 불과한 반면 제조업에서는 45%로 상대적으로 제조업에서 장기 고용관행이 행해지고 있음을 알 수 있다.

〈표 3〉 인구학적 특성별 표본 분포

	전체	비제조업 표본수	제조업	전체	비제조업 비중	제조업
전체	11,024	1,821	9,203	100.0	16.5	83.5
성/혼인상태별						
남성 기혼	6,848	1,115	5,733	62.1	61.2	62.3
남성 미혼	2,249	330	1,919	20.4	18.1	20.9
여성 기혼	924	132	792	8.4	7.2	8.6
여성 미혼	1,003	244	759	9.1	13.4	8.2
최종학력						
중졸 이하	422	23	399	3.8	1.3	4.3
인문고졸	1,403	118	1,285	12.7	6.5	14.0
공고졸	1,613	64	1,549	14.6	3.5	16.8
기타실업고졸	1,548	99	1,449	14.0	5.4	15.7
전문대졸	1,682	275	1,407	15.3	15.1	15.3
대졸	3,658	993	2,665	33.2	54.5	29.0
대학원이상	685	247	438	6.2	13.6	4.8
미상	13	2	11	0.1	0.1	0.1
연령대별						
19세미만	31	2	29	0.3	0.1	0.3
20~29	2,515	425	2,090	22.8	23.3	22.7
30~39	4,634	864	3,770	42.0	47.4	41.0
40~49	3,165	399	2,766	28.7	21.9	30.1
50~59	597	87	510	5.4	4.8	5.5
60세 이상	45	41	4	0.4	2.3	0.0
연령미상	37	3	34	0.3	0.2	0.4

〈표 4〉 근속기간별 표본 분포

	전체	비제조업 표본수	제조업	전체	비제조업 비중	제조업
전체	11,024	1,821	9,203	100.0	16.5	83.5
근속기간별						
3년미만	2,824	648	2,176	25.6	35.6	23.6
6년	2,417	524	1,893	21.9	28.8	20.6
9년	1,238	280	958	11.2	15.4	10.4
12년	1,388	206	1,182	12.6	11.3	12.8
15년	962	71	891	8.7	3.9	9.7
18년	817	54	763	7.4	3.0	8.3
21년	649	25	624	5.9	1.4	6.8
24년	399	9	390	3.6	0.5	4.2
27년	179	1	178	1.6	0.1	1.9
30년	133	3	130	1.2	0.2	1.4
30년 이상	18	0	18	0.2	0.0	0.2

〈표 5〉 업종별 표본 분포

	전체	비제조업 표본수	제조업	전체	비제조업 비중	제조업
산업						
음식료업	942	0	942	8.5	0.0	10.2
섬유	481	0	481	4.4	0.0	5.2
화학고무플라스틱	1,599	0	1,599	14.5	0.0	17.4
일반기계	405	0	405	3.7	0.0	4.4
전기기기	596	0	596	5.4	0.0	6.5
자동차운송장비	1,217	0	1,217	11.0	0.0	13.2
금속비금속	1,924	0	1,924	17.5	0.0	20.9
에너지	56	0	56	0.5	0.0	0.6
바이오	46	0	46	0.4	0.0	0.5
환경	7	0	7	0.1	0.0	0.1
반도체	1,354	0	1,354	12.3	0.0	14.7
영상 음향	145	0	145	1.3	0.0	1.6
통신장비	222	0	222	2.0	0.0	2.4
컴퓨터및주변기기	69	0	69	0.6	0.0	0.7
광학정밀의료기계	132	0	132	1.2	0.0	1.4
첨단소재	8	0	8	0.1	0.0	0.1
금융업	56	56	0	0.5	3.1	0.0
인터넷	94	94	0	0.9	5.2	0.0
전자상거래	4	4	0	0.0	0.2	0.0
솔루션컨텐츠	140	140	0	1.3	7.7	0.0
소프트웨어개발	466	466	0	4.2	25.6	0.0
비금융서비스(금융업)	23	23	0	0.2	1.3	0.0
연구개발관련서비스	16	16	0	0.1	0.9	0.0
사업지원서비스업	684	684	0	6.2	37.6	0.0
교육서비스	91	91	0	0.8	5.0	0.0
영화방송공연	24	24	0	0.2	1.3	0.0
오락문화운동	73	73	0	0.7	4.0	0.0
관광	23	23	0	0.2	1.3	0.0
기타	127	127	0	1.2	7.0	0.0

2. 임금수준 기초분석

본 자료에서 핵심 분석대상인 임금수준은 2004년 월평균임금(세전)과 조사시점을 기준으로 한 지난 주 근무시간(초과근무포함)으로부터 구성할 수 있다.¹⁾ 시간당 임금은 월평균임금을 주당근로시간 $\times(30.5/7)$ 로 나눈 값을 취하였다. 다음 세 개 표는 인구학적 특성별, 근

1) 물론 월평균임금은 2004년 평균값이고 주당근로시간은 조사시점에서 볼 때 지난 주 라는 점에서 다소간 취약점이 존재한다. 그러나 본 자료에서는 주당근로시간의 준거기간을 대상으로 한 임금에 대한 정보가 제공되지 않기 때문에 더 이상의 방안은 없으므로 이를 적용하기로 한다. 물론 정규근로시간과 초과근로시간에 대한 구분 및 초과급여 할증률에 대한 정보도 존재하지 않기 때문에 본문에서 제시된 시간당임금에 대한 정의는 시간당임금을 다소 과대평가할 개연성이 높다.

속기간별, 산업별 월평균임금과 시간당임금을 보여주고 있다.

월평균임금과 시간당 임금의 표본평균은 239.6만 원과 11,277원으로 상대적으로 높은 수준으로 나타나고 있으며, 이를 업종별로 구분하면, 비제조업이 270.7만 원과 13,097원으로 제조업 233.5만 원과 10,737원 보다 16%와 22% 정도 높은 수준이다(보다 자세한 업종별 임금수준은 표를 참조). 이를 성별로 보면, 남성이 258.5만 원으로 여성 150.6만 원에 비해 70% 이상 높은 것으로 나타난다. 또한 기혼자는 267.9만 원으로 미혼자 172.0만 원보다 55% 높은 것으로 나타난다.

교육수준이 임금에 미치는 영향을 보면, 중졸이하나 인문고졸 및 공고를 제외한 기타 실업고졸은 200만 원을 하회하는 수준인 반면 대학원졸 이상은 340만 원에 이르고 4년제 대졸은 288만 원에 이르는 반면 전문대졸은 210만 원에 불과하여 공고졸 223만 원보다 낮은 것으로 나타난다. 연령대별로 보면, 40대에서 300만 원을 상회하는 최고점을 보이고 있으며 이를 기준으로 연령이 낮아지거나 연령이 많아질수록 임금수준이 하락하는 것을 알 수 있다. 표에서 보듯 근속기간이 전반적으로 임금수준에 긍정적 영향을 미치는 것을 알 수 있다. 근속기간 3년 미만은 204만 원에 불과한 반면 30년 이상은 349만 원으로 1.7배에 이르고 있다.

〈표 6〉 인구학적 특성별 임금수준

	월평균임금(만 원/월)			시간당임금(원/시간)		
	전체	비제조업	제조업	전체	비제조업	제조업
전체	239.6	270.7	233.5	11,127	13,097	10,737
남성	258.5	289.3	252.6	11,958	13,943	11,584
남성 기혼	283.5	312.4	277.9	13,197	15,085	12,830
남성 미혼	182.2	211.1	177.2	8,187	10,085	7,860
여성	150.6	199.1	138.8	7,201	9,844	6,560
여성 기혼	152.3	245.1	136.8	7,107	11,986	6,294
여성 미혼	149.1	174.3	140.9	7,288	8,685	6,839
최종학력						
중졸 이하	191.3	94.2	196.9	8,203	3,562	8,470
인문고졸	194.3	169.4	196.6	8,867	8,356	8,913
공고졸	223.1	193.6	224.3	9,971	9,334	9,998
기타실업고졸	182.9	187.3	182.6	8,403	9,229	8,347
전문대졸	210.7	218.1	209.2	9,770	10,748	9,579
대졸	288.1	294.3	285.8	13,659	14,208	13,454
대학원이상	340.4	352.0	333.8	16,204	16,907	15,808
연령대별						
19세미만	108.8	104.0	109.1	5,077	3,987	5,152
20~29	156.2	171.9	153.0	7,198	8,411	6,951
30~39	239.1	275.2	230.8	11,030	13,233	10,525
40~49	302.3	390.9	289.5	14,123	18,970	13,424
50~59	280.7	241.5	287.4	13,254	12,142	13,444
60세 이상	107.3	96.0	220.8	4,586	4,037	10,081

〈표 7〉 근속기간별 임금수준

	월평균임금(만 원/월)			시간당임금(원/시간)		
	전체	비제조업	제조업	전체	비제조업	제조업
전체	239.6	270.7	233.5	11,127	13,097	10,737
근속기간별						
3년미만	184.2	224.4	172.3	8,380	10,748	7,675
6년	204.6	256.4	190.3	9,443	12,433	8,615
9년	239.8	312.3	218.7	11,083	15,114	9,904
12년	260.1	334.7	247.0	12,195	16,112	11,513
15년	275.8	335.7	271.0	12,806	16,948	12,476
18년	306.2	334.9	304.2	14,434	15,960	14,326
21년	325.2	364.6	323.7	15,385	18,286	15,268
24년	341.0	479.7	337.8	16,109	24,318	15,920
27년	331.2	430.0	330.6	15,640	20,560	15,613
30년	304.3	330.0	303.7	14,387	18,934	14,282
30년 이상	349.4	.	349.4	15,975	.	15,975

〈표 8〉 업종별 임금수준

전체	월평균임금(만 원/월)	시간당임금(원/시간)
음식료업	236.2	10,833
섬유	195.1	8,629
화학고무플라스틱	245.6	11,869
일반기계	248.5	10,973
전기기기	218.8	9,961
자동차운송장비	233.6	10,192
금속비금속	248.3	11,601
에너지	432.0	21,911
바이오	174.7	9,204
환경	358.3	15,124
반도체	213.5	9,613
영상 음향	205.1	9,486
통신장비	225.4	10,480
컴퓨터및주변기기	183.3	8,158
광학정밀의료기계	211.1	9,367
첨단소재	268.1	12,470
금융업	285.1	14,265
인터넷	338.2	16,945
전자상거래	526.3	27,201
솔루션컨텐츠	286.1	13,194
소프트웨어개발	291.0	13,963
비금융서비스(금융업)	222.9	10,042
연구개발관련서비스	197.2	9,121
사업지원서비스업	219.7	10,910
교육서비스	255.0	11,710
영화방송공연	291.8	12,965
오락문화운동	344.2	16,607
관광	257.3	10,826
기타	374.4	18,250

3. 인적자원개발 참여 기초분석

본 조사에서는 인적자원개발을 크게 전사적 인적자원개발과 현장 인적자원개발로 구분하고 있다. 전사적 인적자원개발에는

- ① 집체식 사내 교육훈련
- ② 집체식 사외 교육훈련
- ③ 인터넷 학습(e-learning)
- ④ 우편통신훈련(독서통신훈련)
- ⑤ 국내연수(입사후)
- ⑥ 해외연수(입사후)
- ⑦ 외부(원청)업체로부터 기술지도 받기
- ⑧ 교육훈련휴가제
- ⑨ 학원수강료 지원
- ⑩ 국내 대학 등록금 지원(입사 후)
- ⑪ 국내 대학원 등록금 지원(입사 후)
- ⑫ 핵심인재 육성
- ⑬ 회사의 지원이 없는 자기개발(전문성 향상, 외국어 등)
- ⑭ 경력개발제도(Career development planning)

이 포함되어 있으며, 현장 인적자원개발에는

- ① 선배로부터의 학습
- ② 동료 후배 가르치기
- ③ 직무순환(job rotating)
- ④ 일을 통해 스스로 배우기
- ⑤ 멘토링 또는 코칭
- ⑥ OJT프로그램
- ⑦ TFT 등 특별과제팀 프로젝트
- ⑧ QC(품질분임조)
- ⑨ 제안제도
- ⑩ 지식 마일리지 프로그램
- ⑪ 6-sigma

가 포함되어 있다.

다음 표는 각 형태별로 인적자원개발에 참여한 빈도를 보여주고 있다. 참여 비중이 높은 전사적 인적자원개발 유형은 집체식 사내 교육훈련 60%(제조업은 63%), 집체식 사외 교육훈련 43%, 회사의 지원이 없는 자기개발(전문성 향상, 외국어 등) 33%(비제조업은 45%), 인터넷 학습(e-learning) 26%(비제조업은 35%), 국내연수(입사후) 25%로 나타나고 있다. 현장 인적자원개발이 전사적 인적자원개발보다 상대적으로 참여 비중이 높게 나타나

며, 이를 유형별로 보면, 일을 통해 스스로 배우기가 83%로 가장 높고, 그 뒤를 동료 후배 가르치기와 선배로부터의 학습이 각각 71%와 64%로 높게 나타나고 있다.

다음 표는 인적자원개발 경험자의 임금수준을 유형별로 보여주고 있는데 선배로부터의 학습을 제외하면 대부분 인적자원개발 경험자의 임금수준이 그렇지 않은 자의 임금수준보다 높은 것을 알 수 있다.

〈표 9〉 인적자원개발 참여 비중

	전체	비제조업	제조업	전체	비제조업	제조업
전체	11,024	1,821	9,203			
전사적 인적자원개발						
① 집체식 사내 교육훈련	6,682	904	5,778	60.6	49.6	62.8
② 집체식 사외 교육훈련	4,776	708	4,068	43.3	38.9	44.2
③ 인터넷 학습(e-learning)	2,817	632	2,185	25.6	34.7	23.7
④ 우편통신훈련(독서통신훈련)	1,554	200	1,354	14.1	11.0	14.7
⑤ 국내연수(입사후)	2,799	422	2,377	25.4	23.2	25.8
⑥ 해외연수(입사후)	1,804	267	1,537	16.4	14.7	16.7
⑦ 외부(원청)업체로부터 기술지도 받기	1,064	145	919	9.7	8.0	10.0
⑧ 교육훈련휴가제	232	65	167	2.1	3.6	1.8
⑨ 학원수강료 지원	1,582	397	1,185	14.4	21.8	12.9
⑩ 국내 대학 등록금 지원(입사 후)	528	70	458	4.8	3.8	5.0
⑪ 국내 대학원 등록금 지원(입사 후)	198	58	140	1.8	3.2	1.5
⑫ 핵심인재 육성	697	128	569	6.3	7.0	6.2
⑬ 회사지원 없는 자기계발 (전문성 향상, 외국어)	3,609	818	2,791	32.7	44.9	30.3
⑭ 경력개발제도(Career development planning)	550	148	402	5.0	8.1	4.4
현장 인적자원개발						
① 선배로부터의 학습	7,009	1,122	5,887	63.6	61.6	64.0
② 동료 후배 가르치기	7,871	1,299	6,572	71.4	71.3	71.4
③ 직무순환(job rotating)	2,955	465	2,490	26.8	25.5	27.1
④ 일을 통해 스스로 배우기	9,143	1,577	7,566	82.9	86.6	82.2
⑤ 멘토링 또는 코칭	1,947	397	1,550	17.7	21.8	16.8
⑥ OJT프로그램	3,691	480	3,211	33.5	26.4	34.9
⑦ TFT 등 특별과제팀 프로젝트	2,119	300	1,819	19.2	16.5	19.8
⑧ QC(품질분임조)	2,493	60	2,433	22.6	3.3	26.4
⑨ 제안제도	5,218	416	4,802	47.3	22.8	52.2
⑩ 지식 마일리지 프로그램	878	232	646	8.0	12.7	7.0
⑪ 6-sigma	1,772	94	1,678	16.1	5.2	18.2

〈표 10〉 인적자원개발 참여와 임금수준

	월평균임금(만 원/월)			시간당임금(원/시간)		
	전체	비제조업	제조업	전체	비제조업	제조업
전체	239.6	270.7	233.5	11,127	13,097	10,737
전사적 인적자원개발						
① 집체식 사내 교육훈련	256.5	309.2	248.3	12,004	14,926	11,547
② 집체식 사외 교육훈련	272.8	306.6	267.0	12,872	14,900	12,519
③ 인터넷 학습(e-learning)	301.2	318.4	296.2	14,429	15,377	14,155
④ 우편통신훈련(독서통신훈련)	276.4	276.2	276.4	13,230	13,353	13,212
⑤ 국내연수(입사후)	296.0	330.9	289.8	13,953	15,981	13,593
⑥ 해외연수(입사후)	311.8	328.4	308.9	14,740	15,969	14,526
⑦ 외부(원청)업체로부터 기술지도 받기	260.4	299.7	254.2	11,967	14,675	11,540
⑧ 교육훈련휴가제	292.8	360.3	266.5	14,215	17,823	12,810
⑨ 학원수강료 지원	295.6	304.0	292.8	14,171	14,579	14,034
⑩ 국내 대학 등록금 지원(입사 후)	262.3	279.1	259.8	12,286	13,629	12,081
⑪ 국내 대학원 등록금 지원(입사 후)	377.4	355.9	386.3	18,285	17,040	18,801
⑫ 핵심인재 육성	335.3	365.7	328.5	15,968	17,074	15,720
⑬ 회사지원 없는 자기계발(전문성 향상, 외국어)	286.8	301.2	282.6	13,577	14,557	13,290
⑭ 경력개발제도(Career development planning) 현장 인적자원개발	354.6	403.1	336.7	17,222	19,736	16,296
① 선배로부터의 학습	232.2	256.9	227.5	10,798	12,417	10,490
② 동료 후배 가르치기	250.8	283.5	244.4	11,653	13,668	11,255
③ 직무순환(job rotating)	259.7	294.5	253.2	12,223	14,280	11,839
④ 일을 통해 스스로 배우기	245.7	273.0	240.1	11,449	13,187	11,087
⑤ 멘토링 또는 코칭	284.8	319.8	275.8	13,388	15,336	12,889
⑥ OJT프로그램	274.8	309.0	269.7	12,925	14,913	12,627
⑦ TFT 등 특별과제팀 프로젝트	305.0	348.7	297.7	14,303	16,616	13,922
⑧ QC(품질분임조)	251.4	314.8	249.9	11,698	15,326	11,609
⑨ 제안제도	251.4	316.5	245.8	11,645	15,275	11,330
⑩ 지식 마일리지 프로그램	327.4	353.8	317.9	15,993	16,770	15,714
⑪ 6-sigma	269.1	427.2	260.2	12,600	20,575	12,153

4. 임금식 추정

임금식을 추정하기 위한 실증분석모형은

$$y_i = X_{1i}\beta_1 + \epsilon_i \quad (\text{기본모형})$$

로 y_i 는 시간당임금(로그), X_1 는 설명변수, β_1 는 이에 상응하는 추정되어질 계수의 벡터이다. 가장 적절한 모형을 찾기 위한 모형탐색과정은 기본모형과 대안모형

$$y_i = X_{1i}\beta_1 + X_{2i}\beta_2 + \epsilon_i \quad (\text{대안모형})$$

을 비교하는 것으로, 귀무가설과 대립가설은 각각

$$H_0: \beta_2 = 0 \quad \text{vs.} \quad H_A: \beta_2 \neq 0$$

이다. 본 절에서는 3개의 모형을 제시한 후 최종모형에 대하여 전체 표본, 제조업 표본 및 비제조업 표본 각각에 대한 추정결과를 보여준다.

설명변수를 소개한다. 먼저 모형 (1)은 일반적으로 임금식에 영향을 미치는 것으로 알려진 대부분 설명변수를 포함하고 있다. 이에는 연령과 이의 제곱(연령급을 반영), 성과 혼인 상태(준거집단은 남성 기혼), 교육수준(준거집단은 인문고졸), 직무관련 자격증 소지 및 업무능력 향상 여부(준거집단은 자격무소지자),²⁾ 수습 또는 비정규직 여부, 업종대분류와 직종('팀')³⁾(준거집단은 제조업 관리직), 업무 분야(세 자리 분류를 이용하여 한 자리로 구분), 직급(준거집단은 사원급)⁴⁾, 업종⁵⁾이 포함되어 있다.

모형 (2)에는 모형 (1)에 '일의 성격', '문제 원인 파악', 그리고 '회사 업무 진행 이해'를 포함하고 있다. 이러한 변수들이 추가적으로 임금수준에 미치는 영향에 대해서는 아직 연구결과가 나타나고 있지는 않으나 전반적으로 창의성이나 문제의 원인 파악과 해결능력 등을 측정하는 것으로 다소 주관적인 것이 사실이지만 임금결정에서 통상 사용되는 변수들이 포착하지 못하는 '능력'을 대변하고 있을 개연성도 존재한다. 추정 및 가설검정 결과에서 보듯, '일의 성격'과 '회사 업무 진행 이해'는 통계적으로 유의한 긍정적 추가효과를 보이고 있으며, '문제 원인 파악'은 그렇지 않은 것으로 나타난다.

'일의 성격'은 '귀하가 맡고 있는 일의 성격은 다음 중 어느 것입니까?'로 어느 정도 창의성이 중시되는 것인지를 판단하는 것으로 '① 판에 박힌 일 ② 예외적인 상황이 가끔 발생 ③ 예외적인 상황이 자주 발생함 ④ 하나 하나가 새로움' 중 선택하도록 되어 있다. 응답이 ①에서 ④로 이동할수록 임금수준이 높아질 것으로 예상된다. 준거집단은 '① 판에 박힌 일'이라 응답한 표본이다.

2) 이를 위해 '귀하가 취득한 자격 중 직무와 관련이 있는 자격증이 있습니까?'와 '위의 자격증 취득으로 업무능력이 향상되었다고 생각하십니까?' 두 질문을 활용하였다. 후자에 대한 답항은 '① 매우 많이 향상되었음 ② 상당히 향상되었음 ③ 어느 정도 향상되었음 ④ 별로 향상되지 않았음 ⑤ 전혀 향상되지 않았음'.

3) 이에는 제조업은 관리직, 생산관리직, 생산직으로 금융업은 관리직과 서비스직, 비금융서비스업은 관리직과 핵심전문직으로 구성

4) 직급은 사원급, 대리급, 과장급, 차장급, 부장급, 임원급, 기타로 구성됨.

5) 제조업 16개 업종, 금융업 1개 업종, 비금융서비스업 12개 업종, 총 29개 업종으로 구분됨.

‘문제 원인 파악’은 설문 ‘귀하가 맡고 있는 일에 문제가 발생하면 귀하는 문제의 원인을 어느 정도 압니까?’로 파악하는 것으로 문제해결능력을 포착하는 것이다. 이에 대해서는 ‘① 거의 정확히 압 ② 어느 정도 알 수 있음 ③ 대강 추측하는 정도임 ④ 거의 모름’ 중 택일토록 하고 있으며 ‘④ 거의 모름’에 응답한 표본을 준거집단으로 한다. 응답이 ④에서 ①로 갈수록 문제 해결능력이 우수한 것으로 볼 때 임금수준 역시 상승할 것으로 예상된다.

‘회사 업무 진행 이해’는 설문 ‘귀하는 회사의 전체 업무 진행을 어느 정도 이해하고 있습니까?’로 파악하고 있다. 이에 대해 ‘① 회사의 전반적인 업무를 이해하고 있음 ② 소속되어 있는 팀(부서)의 앞뒤 업무 정도를 이해하고 있음 ③ 소속되어 있는 팀(부서)면을 정확하게 이해하고 있음 ④ 소속되어 있는 팀(부서)만을 어느 정도를 이해하고 있음’ 중 택일하도록 되어 있으며, 응답이 ④에서 ①로 갈수록 업무 이해의 폭이 넓은 것으로 임금수준 역시 상승할 것으로 예상된다.

모형 (3)은 모형 (2)에 추가하여 사업체 특성과 관련된 변수를 포함하고 있다. 이에는 사업체(회사 수준)의 근로자 1인당 부가가치(로그), 근로자 수(로그), 회사유형(준거집단은 상장사), 협력업체 여부, 비정규근로자 비중, 여성근로자 비중, 고졸이하 저학력자 비중, 석사급 고학력자 비중, 그리고 박사급 고학력자 비중, 성과급 체계 적용 여부(개인 성과급, 이익분배제도, 팀 성과급, 사업부 성과급, 전사 성과급으로 구분), 외국인 지분의 역할(준거집단은 외국인 지분 없음)⁶⁾, 매출 대비 수출 비중(준거집단은 수출 없음)⁷⁾, 경영체제(준거집단은 ‘완전한 오너경영체제’)⁸⁾, 그리고 기업 시장전략(준거집단은 주도적 역할)⁹⁾이 포함된다. 이러한 특성들은 모두 함께 임금수준에 추가적으로 통계적으로 유의한 효과를 갖는 것으로 나타난다.

모형 (3)의 추정결과를 중심으로 임금결정요인을 간략하게 설명한다. 기업특유 인적자본 또는 연공급을 나타내는 근속기간은 연간 2.8% 임금수준을 상승시키는 것으로 나타난다. 한편 연령급 또는 측정되지 않은 노동시장 경력(상대적으로 남성에 강하게 나타날 것임)을 나타내는 연령은 연간 1.9% 임금수준을 상승시키는 것으로 나타난다. 일반적 인적자본을 나타내는 교육수준은 인문고졸과 비교할 때 전문대졸은 6.8%(연간 교육수익률은 3.4%), 대학교졸은 17.4%(연간 교육수익률은 4.4%), 그리고 대학원졸은 23.23%(연간수익률은 4%

6) 설문 ‘귀사의 외국인 지분의 역할은’에 대해 ‘① 지분참여만 하고 경영개입은 안함 ② 지분참여와 함께 경영 및 기술지원을 함 ③ 경영에 참여하고 있음 ④ 외국인 지분이 없음’ 중 택일.

7) 설문 ‘귀사의 총매출에서 수출이 차지하는 비율은 대략 얼마나 됩니까?’에 대해 ‘① 10%미만 ② 10% 이상 30% 미만 ③ 30% 이상 50% 미만 ④ 50% 이상 ⑤ 수출 없음’ 중 택일.

8) 설문 ‘귀사의 경영체제(소유/전문경영)에 관한 문항입니다. 해당번호에 표시’에 대해 ‘① 완전한 오너(owner) 경영체제임 ② 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 절대적임 ③ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 상당 정도 있다고 봐야 함 ④ 전문경영자가 있으나 오너의 경영개입이 약간 있음 ⑤ 완전한 전문경영자 체제임’ 중 택일.

9) 설문 ‘귀사 주력제품(상품/서비스)의 시장전략은 다음 어디에 가깝습니까?’에 대해 ‘① 경쟁사보다 먼저 주력제품(상품/서비스)을 개발하여 고객 및 시장 변화에 주도적 역할을 함 ② 신시장 진입 및 주력제품(상품/서비스)에 주도적이지는 않으나 선도기업의 성과에 따라 선택적으로 신제품(상품/서비스)을 개발하여 시장을 공략함 ③ 기존의 제품(상품/서비스)을 개선하여 안정적인 시장을 유지하며, 신시장 진입 및 신제품(상품/서비스) 개발을 적극적으로 시도하지 않음 ④ 위 세 가지 형태 모두 아님’ 중 택일.

미만)으로 나타나 고등교육 각급별로 교육수익률이 상이하게 나타나며 대졸자에 대한 임금 프리미엄이 연간으로는 가장 높은 것을 알 수 있다. 다양한 인적자본에 대한 보수는 사업체특성을 고려하지 않았을 때 더욱 높게 나타나고 있음을 알 수 있다.

〈표 11〉 임금식 추정결과

	모형 (1)	모형 (2)	모형 (3)
상수	8.4873 (0.0484) ***	8.4331 (0.0623) ***	7.6164 (0.0761) ***
근로자 1인당 부가가치(로그)			0.0502 (0.0035) ***
근로자 수(로그)			0.0691 (0.0039) ***
회사 형태-코스닥			-0.0162 (0.0101)
- 외판			0.0247 (0.0095) ***
협력업체			0.0276 (0.0086) ***
비정규근로자 비중			-0.0004 (0.0002) *
여성 근로자 비중			-0.0009 (0.0002) ***
저학력(고졸 이하) 근로자 비중			-0.0016 (0.0002) ***
석사급 근로자 비중			0.0033 (0.0012) ***
박사급 근로자 비중			-0.0037 (0.0080)
성과급 실시-개인성과급			0.0157 (0.0074) **
이익분배제도			-0.0130 (0.0130)
팀 성과급			0.0272 (0.0103) ***
사업부 성과급			-0.0477 (0.0105) ***
전사 성과급			0.0580 (0.0071) ***
외국인지분역할-지분참여만			-0.0096 (0.0084)
지분참여와 경영 및 기술지원			0.0557 (0.0135) ***
경영참여			0.0199 (0.0191)
매출 대비 수출 비중 - 10% 미만			0.0090 (0.0129)
10%~30% 미만			-0.0412 (0.0141) ***
30%~50% 미만			0.0246 (0.0155)
50% 이상			0.0222 (0.0146)
소유경영체제-오너 개입 절대적			0.0489 (0.0127) ***
오너 개입 상당			0.0156 (0.0091) *
오너 개입 약간			0.0544 (0.0112) ***
완전한 전문경영자 체제			0.0531 (0.0101) ***
시장전략 - 선택적 추종			-0.0119 (0.0080)
소극적			0.0118 (0.0102)
무관한 형태			0.0277 (0.0132) **
연령/10	0.2220 (0.0234) ***	0.2156 (0.0233) ***	0.1936 (0.0217) ***
연령/10의 제곱	-0.0358 (0.0031) ***	-0.0348 (0.0031) ***	-0.0273 (0.0029) ***
남성 미혼	-0.1381 (0.0100) ***	-0.1338 (0.0100) ***	-0.1123 (0.0093) ***
여성기혼	-0.2633 (0.0133) ***	-0.2572 (0.0133) ***	-0.2363 (0.0128) ***
여성 미혼	-0.2144 (0.0144) ***	-0.2054 (0.0145) ***	-0.2104 (0.0136) ***
중졸 이하	-0.1509 (0.0198) ***	-0.1398 (0.0198) ***	-0.1028 (0.0184) ***
공고졸	0.0243 (0.0128) *	0.0222 (0.0127) *	0.0151 (0.0118)
기타 실업고졸	-0.0037 (0.0128)	-0.0039 (0.0127)	-0.0065 (0.0118)
전문대학	0.0921 (0.0133) ***	0.0859 (0.0133) ***	0.0676 (0.0123) ***
대학교	0.2596 (0.0139) ***	0.2519 (0.0139) ***	0.1742 (0.0132) ***
대학원	0.3808 (0.0194) ***	0.3727 (0.0194) ***	0.2323 (0.0185) ***

주: ()안의 숫자는 표본오차.

***, **, *는 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.1에서 통계적으로 유의함을 의미.

중분류 수준 업종에 대한 추정치는 표시하지 않음.

자료: 한국직업능력개발원, 인적자본 기업패널 1차년도(2005년) 원자료. 표본규모는 11,024명.

〈표 계속〉

	모형 (1)	모형 (2)	모형 (3)
직무관련 자격-효과는 매우 많이 향상	0.0494 (0.0175) ***	0.0406 (0.0175) **	0.0287 (0.0163) *
상당히 향상	0.0459 (0.0137) ***	0.0402 (0.0137) ***	0.0377 (0.0127) ***
어느 정도 향상	0.0135 (0.0112)	0.0109 (0.0112)	0.0136 (0.0104)
별로 향상되지 않음	0.0114 (0.0191)	0.0155 (0.0190)	0.0180 (0.0177)
전혀 향상 않음	0.0154 (0.0329)	0.0191 (0.0328)	0.0327 (0.0305)
근속기간(연)	0.0373 (0.0008) ***	0.0366 (0.0008) ***	0.0284 (0.0007) ***
수습직원	-0.0278 (0.0283)	-0.0226 (0.0286)	-0.0479 (0.0266) *
비정규직원	-0.1257 (0.0201) ***	-0.1236 (0.0201) ***	-0.0862 (0.0188) ***
제조업			
생산관리직	0.0482 (0.0329)	0.0479 (0.0328)	0.0167 (0.0305)
생산직	0.1497 (0.1434)	0.1675 (0.1430)	-0.0678 (0.1337)
금융업			
관리직	0.5502 (0.1049) ***	0.5472 (0.1046) ***	0.4350 (0.0985) ***
서비스직	0.7904 (0.1812) ***	0.8132 (0.1807) ***	0.5409 (0.1694) ***
비금융서비스업			
관리직	0.2151 (0.0345) ***	0.2178 (0.0344) ***	0.0585 (0.0361)
핵심전문직	0.1130 (0.0814)	0.1153 (0.0813)	-0.0506 (0.0775)
업무분야-해당없음	-0.2271 (0.1433)	-0.2379 (0.1429) *	-0.0681 (0.1335)
upmu2	-0.0377 (0.0157) **	-0.0368 (0.0157) **	-0.0251 (0.0146) *
upmu4	0.0665 (0.0133) ***	0.0670 (0.0133) ***	0.0652 (0.0123) ***
upmu5	-0.0571 (0.0306) *	-0.0538 (0.0305) *	-0.0284 (0.0283)
upmu6	-0.1689 (0.0693) **	-0.1681 (0.0691) **	-0.0844 (0.0642)
upmu7	-0.1206 (0.2531)	-0.1167 (0.2523)	-0.0804 (0.2338)
upmu8	0.0318 (0.2516)	0.0710 (0.2509)	0.2051 (0.2327)
upmu9	0.0812 (0.0754)	0.0844 (0.0753)	0.0901 (0.0698)
직급 - 대리급	0.1937 (0.0143) ***	0.1896 (0.0142) ***	0.1812 (0.0133) ***
과장급	0.3623 (0.0185) ***	0.3547 (0.0185) ***	0.3291 (0.0173) ***
차장급	0.4824 (0.0251) ***	0.4726 (0.0251) ***	0.4265 (0.0233) ***
부장급	0.6555 (0.0298) ***	0.6454 (0.0298) ***	0.6035 (0.0277) ***
임원급	0.8039 (0.0579) ***	0.7877 (0.0577) ***	0.7668 (0.0537) ***
기타	0.0695 (0.0575)	0.0782 (0.0573)	0.0735 (0.0532)
일의 성격-예외적 상황 가끔 발생		0.0570 (0.0100) ***	0.0416 (0.0093) ***
예외적 상황 자주 발생		0.0328 (0.0114) ***	0.0111 (0.0106)
하나 하나가 새로움		0.0642 (0.0158) ***	0.0417 (0.0147) ***
문제원인파악-거의 정확		0.0009 (0.0419)	-0.0020 (0.0389)
어느 정도		-0.0135 (0.0414)	-0.0209 (0.0384)
대강 추측		-0.0218 (0.0423)	-0.0302 (0.0392)
업무진행 이해-회사 전반적 업무		0.0606 (0.0123) ***	0.0567 (0.0114) ***
소속팀(부서) 앞뒤		0.0356 (0.0110) ***	0.0354 (0.0102) ***
소속팀(부서)만 정확히		0.0223 (0.0146)	0.0321 (0.0136) **
R ²	0.5879	0.5909	0.6489
조정된 R ²	0.5853	0.5881	0.6464
F 통계치	233.25 ***	208.09 ***	192.90 ***
가설검정: 일의 성격		13.07 ***	
가설검정: 문제원인파악		1.46	
가설검정: 업무진행이해		8.79 ***	
가설검정: 상기 항목 모두		9.15 ***	
가설검정: 회사특성			63.22 ***

직무급을 표현하는 직급이 임금수준에 미치는 효과는 상당한 것으로 나타나고 있다.¹⁰⁾ 사원급에 비해 직급이 높아질수록 긍정적 효과가 커지는데, 대리급은 약 18%, 과장급은 33% 정도 임금수준이 높고 임원급은 77% 높은 것을 알 수 있다. 마찬가지로 이러한 긍정적 효과는 회사특성을 고려하는 모형 (3)으로 갈수록 작아지고 있음을 알 수 있다.

직무관련 자격증 소지는 통상 임금수준에 긍정적 효과를 가질 것으로 기대된다. 그러나 추정결과를 보면, 자격증 소지 자체가 임금수준에 긍정적 효과를 가진다기보다는 '자격증 취득으로 업무능력'이 '매우 많이' 또는 '상당히' 향상되었다고 인식하는 경우에만 실제 임금수준이 상승한다는 점을 보여주고 있다. 따라서 업무능력에 도움이 되지 않는 자격증은 그것이 설령 직무와 관련된 자격증이라 하더라도 임금수준에는 통계적으로 유의한 효과를 미치지 않는다.

성과 혼인상태에 따른 임금수준을 보면, 남성 기혼자에 비해, 남성 미혼자는 11%, 여성 기혼자는 24%, 여성 미혼자는 21% 낮은 임금수준을 보이고 있으며 여전히 임금수준 결정에서 성차별적 요인이 존재하고 있음을 알 수 있다.¹¹⁾ 이러한 요인은 회사특성을 고려할 때 다소 줄어드는 것을 알 수 있다. 예를 들면, 여성 기혼에 대한 차별적 요인은 모형 (1)에서는 -0.2633이었으나 모형(3)에서는 -0.2363으로 (절대값이) 다소 줄어든다. 수습직원은 약 4.7%, 비정규직원은 8.7% 낮은 임금수준을 보이고 있다.

업무진행이해는 예상한 대로 이해의 폭이 넓을수록 임금수준이 높아지는 것을 보여주고 있다. 자기 소속팀(부서)만 어느 정도 이해하는 근로자와 비교할 때 회사 전반적 업무를 이해하는 근로자는 5.7% 높은 임금을 받고 있다.

회사 특성이 임금수준에 미치는 효과를 살펴보면, 먼저 근로자 1인당 부가가치가 1% 상승할 때 임금수준은 0.05% 상승하는 것으로 나타난다. 또한 사업체규모(근로자수)가 1% 증가할 때 임금수준은 0.07% 상승한다. 비정규근로자의 비중이나 여성근로자의 비중, 그리고 저학력자의 비중이 높은 사업장에 종사하는 근로자일수록 임금수준이 낮은 반면 석사급 고학력자 비중이 높은 사업장에 종사하는 근로자는 상대적으로 임금수준이 높은 것으로 나타난다. 그러나 박사급 고학력자 비중은 통계적으로 유의한 효과를 갖지 않는다.

성과급이 임금수준에 미치는 효과를 보면, 개인 성과급과 팀 성과급, 그리고 전사 성과급은 임금수준에 긍정적인 효과를 미치는 반면 사업부 성과급은 오히려 부정적인 효과를 미치는 것으로 나타난다.

외국인 참여를 보면 지분참여와 경영 및 기술지원 역할을 수행하는 사업장에 소속된 근로자가 외국인 참여가 전혀 없는 사업장에 속한 근로자에 비해 약 5.6% 높은 임금을 받는 것으로 나타난다.

10) 신규채용만 존재하는 경우 한 회사에서 직급과 근속기간은 일정한 관계를 가질 것이다. 그러나 중도채용 또는 경력채용, 발탁인사 등이 존재할 때 직무급은 근속기간으로 포착하지 못하는 '능력'이나 노동시장 경력을 포착하고 있는 것으로 해석할 수 있을 것이다.

11) 이를 달리 해석하면, 다른 모든 조건이 동일할 때, 상대적으로 남성의 노동시장 경력이 여성보다 길다고 본다면 노동시장경력을 포착하지 못하는 상황의 일부를 반영한 것이라고 볼 수 있다.

5. 가설검정-인적자원개발이 임금에 긍정적 효과를 갖는가?

이제 모형 (3)에 인적자원개발과 관련된 요인들을 추가하였을 때 이들이 임금수준에 추
가적으로 통계적으로 유의한 효과를 갖는지 살펴보자. 가설검정 절차는 최적모형을 찾아가
는 과정과 마찬가지로이다.

다음 추정 및 가설검정 결과에서 보듯, 전사적 인적자원개발과 현장 인적자원개발은 각
각 그리고 함께 임금수준을 결정하는 데 유의한 효과를 갖는 것을 알 수 있다. 가설검정에
대한 통계적 유의수준은 비제조업보다는 제조업에서 더 높은 것을 알 수 있으며, 이는 상대적
으로 인적자원개발 유형들이 제조업을 중심으로 개발된 것임을 보여주는 것이라 할 수 있다.

<표 12> 임금식 추정결과-인적자원개발

	전체	비제조업	제조업
상수	7.6981 (0.0770) ***	7.5384 (0.2642) ***	7.7335 (0.0861) ***
전사적 인적자원개발			
① 집체식 사내 교육훈련	-0.0080 (0.0074)	-0.0048 (0.0187)	-0.0046 (0.0081)
② 집체식 사외 교육훈련	0.0249 (0.0073) ***	0.0308 (0.0175) *	0.0259 (0.0080) ***
③ 인터넷 학습(e-learning)	0.0484 (0.0089) ***	0.0576 (0.0208) ***	0.0340 (0.0098) ***
④ 우편통신훈련(독서통신훈련)	0.0168 (0.0098) *	-0.0073 (0.0288)	0.0209 (0.0106) **
⑤ 국내연수(입사후)	0.0122 (0.0084)	0.0379 (0.0196) *	0.0053 (0.0091)
⑥ 해외연수(입사후)	0.0200 (0.0097) **	-0.0350 (0.0224)	0.0225 (0.0106) **
⑦ 외부(원정)업체로부터 기술지도 받기	-0.0338 (0.0110) ***	-0.0045 (0.0283)	-0.0308 (0.0119) ***
⑧ 교육훈련휴가제	-0.0618 (0.0221) ***	0.0141 (0.0412)	-0.0754 (0.0257) ***
⑨ 학원수강료 지원	0.0349 (0.0096) ***	0.0131 (0.0197)	0.0445 (0.0108) ***
⑩ 국내 대학 등록금 지원(입사 후)	-0.0527 (0.0156) ***	0.0178 (0.0421)	-0.0638 (0.0166) ***
⑪ 국내 대학원 등록금 지원(입사 후)	0.0077 (0.0243)	-0.0538 (0.0465)	0.0217 (0.0283)
⑫ 핵심인재 육성	-0.0013 (0.0143)	0.0148 (0.0309)	-0.0016 (0.0160)
⑬ 회사지원 없는 자기개발(전문성 향상, 외국어)	0.0170 (0.0077) **	-0.0197 (0.0159)	0.0236 (0.0086) ***
⑭ 경력개발제도(Career development planning)	0.0445 (0.0163) ***	0.0442 (0.0331)	0.0335 (0.0188) *
현장 인적자원개발			
① 선배로부터의 학습	-0.0048 (0.0077)	-0.0305 (0.0173) *	0.0039 (0.0084)
② 동료 후배 가르치기	0.0045 (0.0085)	0.0168 (0.0193)	0.0011 (0.0092)
③ 직무순환(job rotating)	-0.0037 (0.0076)	-0.0084 (0.0189)	-0.0040 (0.0082)
④ 일을 통해 스스로 배우기	0.0109 (0.0094)	-0.0372 (0.0235)	0.0187 (0.0100) *
⑤ 멘토링 또는 코칭	-0.0070 (0.0091)	-0.0300 (0.0212)	-0.0054 (0.0100)
⑥ OJT프로그램	0.0362 (0.0077) ***	0.0000 (0.0194)	0.0391 (0.0083) ***
⑦ TFT 등 특별과제팀 프로젝트	-0.0062 (0.0091)	-0.0025 (0.0234)	0.0010 (0.0097)
⑧ QC(품질분임조)	0.0050 (0.0088)	0.0396 (0.0432)	0.0045 (0.0090)
⑨ 제안제도	0.0086 (0.0076)	0.0346 (0.0215)	0.0080 (0.0081)
⑩ 지식 마일리지 프로그램	0.0203 (0.0133)	-0.0989 (0.0286) ***	0.0494 (0.0150) ***
⑪ 6-sigma	-0.0269 (0.0095) ***	0.0213 (0.0429)	-0.0346 (0.0098) ***

주: ()안의 숫자는 표본오차.

***, **, *는 각각 유의수준 0.01, 0.05, 0.1에서 통계적으로 유의함을 의미.

중분류 수준 업종에 대한 추정치는 표시하지 않음.

자료: 한국직업능력개발원, 인적자본 기업패널 1차년도(2005년) 원자료.

<표 계속>

제4주제 : 인적자원개발의 성과 II

	전체	비제조업	제조업
근로자 1인당 부가가치(로그)	0.0461 (0.0036) ***	0.0031 (0.0074)	0.0614 (0.0045) ***
근로자 수(로그)	0.0593 (0.0041) ***	0.0461 (0.0112) ***	0.0574 (0.0046) ***
회사 형태-코스닥	-0.0162 (0.0101)	-0.0424 (0.0592)	-0.0179 (0.0107) *
- 외관	0.0243 (0.0096) **	-0.0113 (0.0614)	0.0183 (0.0101) *
협력업체	0.0359 (0.0086) ***	0.1016 (0.0258) ***	0.0273 (0.0094) ***
비정규근로자 비중	-0.0004 (0.0002) **	-0.0017 (0.0004) ***	0.0007 (0.0003) **
여성 근로자 비중	-0.0010 (0.0002) ***	0.0020 (0.0005) ***	-0.0015 (0.0003) ***
저학력(고졸 이하) 근로자 비중	-0.0015 (0.0002) ***	-0.0019 (0.0005) ***	-0.0013 (0.0002) ***
석사급 근로자 비중	0.0027 (0.0012) **	0.0094 (0.0021) ***	-0.0034 (0.0017) **
박사급 근로자 비중	-0.0011 (0.0081)	-0.0277 (0.0192)	0.0296 (0.0098) ***
성과급 실시-개인성과급	0.0129 (0.0074) *	0.0555 (0.0213) ***	0.0136 (0.0081) *
이익분배제도	-0.0167 (0.0131)		-0.0246 (0.0132) *
팀 성과급	0.0348 (0.0103) ***	0.0260 (0.0216)	0.0266 (0.0126) **
사업부 성과급	-0.0572 (0.0106) ***	-0.0547 (0.0255) **	-0.0892 (0.0127) ***
전사 성과급	0.0526 (0.0071) ***	0.0705 (0.0214) ***	0.0501 (0.0078) ***
외국인지분역할-지분참여만	-0.0116 (0.0084)	-0.0789 (0.0443) *	-0.0091 (0.0088)
지분참여와 경영 및 기술지원	0.0555 (0.0135) ***	-0.1516 (0.0936)	0.0760 (0.0139) ***
경영참여	0.0251 (0.0192)	-0.0232 (0.0616)	0.0326 (0.0208)
매출 대비 수출 비중 - 10% 미만	-0.0041 (0.0129)	0.1645 (0.0317) ***	-0.0379 (0.0160) **
10%~30% 미만	-0.0464 (0.0141) ***	0.0863 (0.0389) **	-0.0684 (0.0170) ***
30%~50% 미만	0.0110 (0.0156)		-0.0080 (0.0177)
50% 이상	0.0164 (0.0146)	0.0665 (0.0482)	-0.0093 (0.0171)
소유경영체제-오너 개입 절대적	0.0428 (0.0127) ***	0.0289 (0.0359)	0.0589 (0.0139) ***
오너 개입 상당	0.0105 (0.0091)	0.0756 (0.0285) ***	0.0036 (0.0100)
오너 개입 약간	0.0393 (0.0112) ***	0.1125 (0.0395) ***	0.0319 (0.0119) ***
완전한 전문경영자 체제	0.0439 (0.0101) ***	0.0863 (0.0260) ***	0.0238 (0.0114) **
시장전략 - 선택적 추종	-0.0047 (0.0080)	0.1115 (0.0284) ***	-0.0058 (0.0087)
소극적	0.0145 (0.0102)	0.1106 (0.0350) ***	0.0159 (0.0109)
무관한 형태	0.0403 (0.0132) ***	0.1774 (0.0353) ***	0.0553 (0.0160) ***
연령/10	0.1891 (0.0216) ***	0.4120 (0.0576) ***	0.0818 (0.0239) ***
연령/10의 제곱	-0.0270 (0.0029) ***	-0.0596 (0.0068) ***	-0.0072 (0.0033) **
남성 미혼	-0.1110 (0.0093) ***	-0.0860 (0.0219) ***	-0.1164 (0.0100) ***
여성기혼	-0.2304 (0.0128) ***	-0.0330 (0.0298)	-0.2910 (0.0141) ***
여성 미혼	-0.2095 (0.0135) ***	-0.1174 (0.0272) ***	-0.2383 (0.0154) ***
중졸 이하	-0.1029 (0.0183) ***	-0.3726 (0.0705) ***	-0.0997 (0.0189) ***
공고졸	0.0144 (0.0118)	-0.0137 (0.0456)	0.0196 (0.0121)
기타 실업고졸	-0.0047 (0.0117)	-0.0230 (0.0398)	0.0044 (0.0122)
전문대학	0.0649 (0.0123) ***	0.0518 (0.0338)	0.0585 (0.0131) ***
대학교	0.1568 (0.0132) ***	0.1515 (0.0319) ***	0.1378 (0.0147) ***
대학원	0.2136 (0.0187) ***	0.1905 (0.0381) ***	0.2072 (0.0220) ***
직무관련 자격-효과는 매우 많이 향상	0.0215 (0.0162)	-0.0422 (0.0334)	0.0288 (0.0182)
상당히 향상	0.0343 (0.0126) ***	0.0654 (0.0236) ***	0.0177 (0.0146)
어느 정도 향상	0.0122 (0.0103)	-0.0067 (0.0202)	0.0126 (0.0117)
별로 향상되지 않음	0.0128 (0.0176)	-0.0030 (0.0289)	0.0058 (0.0213)
전혀 향상 않음	0.0348 (0.0302)	-0.0388 (0.0547)	0.0531 (0.0351)
근속기간(연)	0.0278 (0.0008) ***	0.0423 (0.0023) ***	0.0227 (0.0008) ***
수습직원	-0.0430 (0.0264)	-0.0448 (0.0626)	-0.0619 (0.0287) **
비정규직원	-0.0826 (0.0187) ***	-0.0643 (0.0294) **	-0.0724 (0.0237) ***

<표 계속>

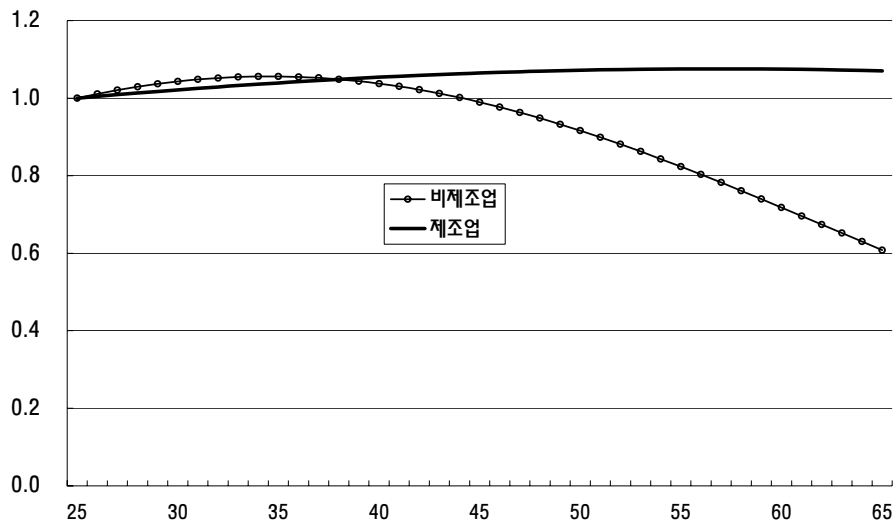
		전체	비제조업	제조업
제조업	생산관리직	0.0176 (0.0303)		0.0197 (0.0302)
	생산직	-0.0389 (0.1330)		-0.1393 (0.0143) ***
금융업	관리직	0.4359 (0.0983) ***	0.4523 (0.1160) ***	
	서비스직	0.5451 (0.1689) ***	0.2408 (0.1706)	
비금융서비스업	관리직	0.0761 (0.0362) **	0.1109 (0.0642) *	
	핵심전문직	-0.0241 (0.0771)		
업무분야-해당없음		-0.0827 (0.1328)	0.2117 (0.1307)	
upmu2		-0.0267 (0.0146) *	0.0618 (0.0435)	-0.0301 (0.0154) *
upmu4		0.0621 (0.0123) ***	0.0900 (0.0338) ***	0.0652 (0.0130) ***
upmu5		-0.0287 (0.0282)		-0.0303 (0.0282)
upmu6		-0.0987 (0.0639)		-0.1061 (0.0636) *
upmu7		-0.1301 (0.2322)	-0.1759 (0.2163)	
upmu8		0.1861 (0.2313)	0.0446 (0.2173)	
upmu9		0.0790 (0.0694)	0.1424 (0.0712) **	
직급 - 대리급		0.1865 (0.0132) ***	0.2256 (0.0228) ***	0.1405 (0.0160) ***
과장급		0.3373 (0.0172) ***	0.4121 (0.0272) ***	0.2716 (0.0223) ***
차장급		0.4377 (0.0233) ***	0.4660 (0.0350) ***	0.4157 (0.0315) ***
부장급		0.6185 (0.0276) ***	0.7364 (0.0436) ***	0.5154 (0.0357) ***
임원급		0.7997 (0.0534) ***	0.9013 (0.0753) ***	0.6270 (0.0733) ***
기타		0.0846 (0.0529)	0.0942 (0.0530) *	-0.0702 (0.1557)
일의 성격-예외적 상황 가끔 발생		0.0355 (0.0093) ***	0.0344 (0.0267)	0.0295 (0.0098) ***
예외적 상황 자주 발생		0.0006 (0.0106)	-0.0129 (0.0285)	-0.0030 (0.0113)
하나 하나가 새로움		0.0343 (0.0147) **	0.0163 (0.0345)	0.0305 (0.0162) *
문제원인파악-거의 정확		-0.0039 (0.0386)	-0.0033 (0.1703)	0.0075 (0.0395)
어느 정도		-0.0211 (0.0381)	-0.0144 (0.1699)	-0.0123 (0.0389)
대강 추측		-0.0263 (0.0390)	-0.0626 (0.1716)	-0.0143 (0.0397)
업무진행 이해-회사 전반적 업무		0.0426 (0.0115) ***	0.0114 (0.0282)	0.0374 (0.0124) ***
소속팀(부서) 앞뒤		0.0294 (0.0102) ***	0.0075 (0.0267)	0.0261 (0.0109) **
소속팀(부서)만 정확히		0.0284 (0.0135) **	0.0155 (0.0330)	0.0229 (0.0146)
표본규모		11,024	1,821	9,203
R ²		0.6561	0.7389	0.6497
조정된 R ²		0.6520	0.7225	0.6454
F 통계치		159.87 ***	44.87 ***	153.27 ***
가설검정: 전사적 인적자원개발		9.63 ***	1.57 *	7.90 ***
가설검정: 현장 인적자원개발		3.61 ***	2.25 **	5.31 ***
가설검정: 인적자원개발			1.70 **	8.01 ***

인적자원개발 유형별로 보면, 제조업에서 임금수준에 통계적으로 유의한 효과를 갖는 인적자원개발은 전사적 인적자원개발에서는 ② 집체식 사외 교육훈련, ③ 인터넷 학습(e-learning), ⑦ 외부(원청)업체로부터 기술지도 받기, ⑧ 교육훈련휴가제, ⑨ 학원수강료 지원, ⑩ 국내 대학 등록금 지원(입사 후), ⑬ 회사의 지원이 없는 자기개발(전문성 향상, 외국어 등)로 나타나고 있으며, ④ 우편통신훈련(독서통신훈련), ⑥ 해외연수(입사후), ⑭ 경력개발제도(Career development planning)는 유의수준이 아주 높지는 않은 것으로 나타난다. 현장 인적자원개발 유형 중에서는 ⑥ OJT프로그램, ⑩ 지식 마일리지 프로그램, ⑪ 6-sigma이 매우 유의수준이 높게 나타나는 한편 ④ 일을 통해 스스로 배우기가 다소간 통

계적으로 유의한 것으로 나타난다. 그러나 ⑦ 외부(원청)업체로부터 기술지도 받기, ⑧ 교육훈련휴가제, ⑩ 국내 대학 등록금 지원(입사 후), ⑪ 6-sigma는 예상과는 달리 부정적 효과를 갖는 것으로 나타난다.¹²⁾

한편 비제조업에서 임금수준에 통계적으로 유의한 효과를 갖는 인적자원개발은 ② 집체식 사외 교육훈련, ③ 인터넷 학습(e-learning), ⑤ 국내연수(입사후), ① 선배로부터의 학습, ⑩ 지식 마일리지 프로그램 등 몇 개 유형만이 통계적 유의성을 보이고 있다. 여기서 주목할 점은 ① 선배로부터의 학습과 ⑩ 지식 마일리지 프로그램은 예상과는 달리 부정적 효과를 가진다는 점이다.¹³⁾

끝으로 임금결정요인이 임금수준에 미치는 효과를 제조업과 비제조업으로 구분하여 비교한다. 먼저 인적자본이 미치는 효과를 보자. 근속기간이 미치는 효과는 제조업에서는 2.3%에 불과한 반면 비제조업에서는 4.2%에 이르고 있어 상당한 차이를 보이고 있다. 연령급 역시 상당한 차이를 보이고 있는데, 그림에서 보듯, 25세 임금수준을 1로 정규화하였을 때, 제조업과 비교할 때 비제조업에서 초기에 연령에 따른 임금수준 상승속도가 가파른 반면 35세에 정점에 이르러 급속히 하락하여 38세를 전후하여 연령에 따른 임금수준이 제조업에서 더 높게 나타나며 제조업에서 연령별 임금수준의 절정은 56~57세(통상적인 정년연령을 다소 초과하는 수준)에 도달하는 것으로 나타난다. 이는 비제조업이 상대적으로 젊은 연령층을 고용하는 경향을 가지는 것을 의미하는 것으로 해석할 수도 있다.



[그림 1] 제조업과 비제조업 연령급(25세 임금을 1로 정규화)

교육수준이 임금수준에 미치는 효과를 보면, 4년제 대학에 대한 임금프리미엄은 비제조업에서 15.2%로 제조업 13.8%보다 다소 높게 나타나는 반면 대학원에 대한 임금프리미엄

12) 이를 이론적으로 설명하기는 어려운 것으로 보인다.

13) 이를 이론적으로 설명하기는 어려운 것으로 보인다.

은 제조업에서 미세하게 높게 나타난다. 비제조업에서는 전문대에 대한 임금프리미엄이 통계적으로 유의하지 않은 데 반하여 제조업에서는 통계적으로 유의한 것을 알 수 있으며 효과의 크기는 거의 유사한 것을 알 수 있다. 저학력에 대한 임금패널티는 중졸 이하에서 37%로 제조업 10.0%보다 비교할 수 없을 정도로 상당한 것을 알 수 있다. 즉 비제조업에서는 제조업과 비교할 때 상대적으로 중졸이하 저학력자에 대한 고용을 꺼리고 있는 것을 반증하는 결과로 해석할 수 있다.

직급이 미치는 효과는 제조업보다는 비제조업에서 더 크게 나타나고 있음을 알 수 있다. 부장급을 비교해 보면, 사원급과 비교할 때 제조업에서는 51% 높은 임금수준을 보이는 반면 비제조업에서는 73.6%에 이르고 있으며 임원급은 제조업에서는 63% 정도인 반면 비제조업에서는 90%를 상회하고 있다. 직무관련 자격증이 가지는 프리미엄은 제조업에서는 전혀 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타나고 있으며 비제조업에서 자격증이 업무능력을 상당히 향상시켰다고 판단하는 근로자의 임금수준을 약 6.5% 높이고 있는 것으로 나타난다.

제조업에서는 여성 기혼자에 대한 차별적 처우가 29%로 가장 높고 여성 미혼에 대해서도 역시 24%에 이르는 반면 남성 미혼자에 대해서는 12%에 이르는 것으로 나타나는 반면 비제조업에서는 상대적으로 성이나 혼인상태에 따른 차별적 처우가 각각 낮은 것으로 나타나는 한편 여성 기혼자에 대한 차별적 처우는 통계적으로 유의하지 않은 것으로 나타난다. 비정규직원에 대한 차별적 처우 역시 제조업에서 7.2%로 비제조업 6.4%보다 다소 심한 것을 알 수 있다. 비제조업에서는 수습직원에 대한 차별적 처우가 통계적으로 유의하지 않은 반면 제조업에서는 통계적으로 유의하고 규모는 비정규직보다 다소 낮은 6.2%로 나타난다. 회사특성이 임금수준에 미치는 효과를 비교하자.¹⁴⁾ 먼저 근로자 1인당 부가가치는 제조업에서는 통계적으로 유의하게 나타나는 반면 비제조업에서는 유의하지 않은 것으로 나타난다. 반면 비제조업에서는 제조업과 비교할 때, 개인 성과급, 전사 성과급이 미치는 긍정적인 효과가 더욱 크게 나타나고 있으며, 팀 성과급의 긍정적 효과는 유사한 수준으로 나타난다. 사업체규모가 미치는 긍정적 효과는 비제조업(4.6%)보다는 제조업(5.7%)에서 다소 높게 나타나고 있다. 외국인 지분은 어떠한 형태건 비제조업 근로자의 임금수준에 부정적 영향(지분참여만 통계적으로 유의)을 미치는 반면 제조업에서는 경영 및 기술지원이 동반된 지분참여는 긍정적 효과를 갖는 것을 알 수 있다. 수출은 비제조업 부문에서는 전반적으로 긍정적 효과를 갖는 반면 제조업에서는 상반된 효과를 갖는 것을 알 수 있다. 소유경영체제가 미치는 효과를 보면, 비제조업에서는 오너가 약간 개입하는 전문경영자 체제에서 가장 긍정적인 반면 제조업에서는 오너 개입이 절대적인 경우에 긍정적 효과가 최대화되는 것으로 나타난다. 시장전략은 소극적이거나 무관한 형태일 때 긍정적인 효과를 미치는 것을 알 수 있다.

근로자 구성이 미치는 효과는 현저하게 차이가 있음을 알 수 있다. 비정규근로자 비중은 비제조업에서는 부정적 영향을 미치는 반면 제조업에서는 긍정적 영향을 미치는 것으로 나

14) 회사특성이 임금수준에 미치는 영향이 양 부문에서 차이가 나는 점에 대한 이론적 또는 논리적 근거가 필요한 것으로 보인다.

타난다. 그러나 여성근로자 비중은 반대로 비제조업에서는 긍정적 효과를 갖는 반면 제조업에서는 부정적 효과를 갖는다. 저학력 근로자 비중은 양 부문에서 모두 부정적 영향을 미치는 반면 석사급 고학력 근로자 비중은 비제조업에서는 긍정적 효과를 제조업에서는 부정적 효과를 갖는 것으로 나타나며 박사급 고학력자 비중은 상반된 영향을 미치는 것으로 나타난다.

IV. 나가며(추후 완성)

연구요약

향후 연구방향