

단층노동시장의 단층별 임금체계와 승급기회의 분석*

柳 在 述**

<目 次>

- | | |
|-------------------------------------|------------------------------|
| I. 머리말 | 1. 정기승급 호봉표상의 승급기회 |
| II. 단층노동시장에서 단층별 초
임금호의 결정과 승급제도 | 2. 승격기회의 차별에 따른 승
급기회의 차이 |
| 1. 단층별 초임금호의 결정 | 3. 昇格-昇給連動 號俸樹와 승
급기준선 |
| 2. 단층별 승급제도 | V. 단층별 차등적 승급의 기회 |
| III. 단층별 임금체계 및 형태 | 1. 상위단층의 승급기회 |
| 1. 상위단층의 임금체계 | 2. 중상위단층의 승급기회 |
| 2. 중상위단층의 임금체계 | 3. 중하위단층의 승급기회 |
| 3. 중하위단층의 임금체계 | VI. 맺 음 말 |
| IV. 단층노동시장에서의 승급기회
와 昇格-昇給連動 號俸樹 | |

I. 머 리 말

노동시장의 단층구조하에서 단층별 임금체계의 상이성 및 단층별 임금결정메카니즘의 상이성에 따라 단층별로 상이한 임금이 결정되고 노동이동이 단층간에 제한된다면, 단층

*본 논문은 박사학위논문의 일부를 수정한 것임.

**영남대학교 경제학과

노동시장론의 임금구조가설에 따라 단층간에 현저한 임금격차가 발생할 것이다.

이러한 단층간 임금격차를 분석하기위한 논리적 근거로 임금제도와 관련하여 단층별 임금체계의 상이성과 단층별 승급기회에 대해 논의하고자 한다. 왜냐하면 제도적으로 관행화 되어있는 임금제도와 관련하여 한국노동시장의 단층구조하에서 단층별 임금체계, 즉 상위단층 임금체계와 중상위단층 임금체계와 중하위단층 임금체계의 상이성이 궁극적으로 단층간 임금격차발생의 근원적 원인중의 하나가 되기 때문이다.

따라서 본 논문에서는 이러한 단층별 임금체계의 상이성에 기초하여 昇格-昇給連動號俸樹를 작도한 후 단층별 昇給基準線을 유도하여 단층간 임금격차의 근본적 원인이 되고 있는 단층별 임금체계의 상이성에 따른 단층별 승급기회의 차이에 대한 분석을 하고자 한다.

II. 단층노동시장에서 단층별 초임급호의 결정과 승급제도

1. 단층별 초임급호의 결정

초임급호란 노동자가 신규로 노동시장에 참여할 때 처음으로 부여받는 급호를 말한다. 기업은 일반적으로 각급학교의 졸업시기에 맞추어 정기채용의 방식으로 신규학졸노동자를 채용한다. 이들 신규학졸노동자에 대한 사회적 임금수준은 비록 불명확하기는 하지만, 기업은 공식적 임금통계, 각종 사용자 단체에서 배포하는 임금자료, 그리고 신규학졸노동시장의 수급사정 등과 기업내 기존 노동자들과의 형평을 고려하여 초임급호를 결정하게 된다.¹⁾

이러한 초임급호의 결정과정을 구체적으로 보면, 각 기업은 정규 채용 입직구를 거쳐 입사한 신규학졸노동자에게 그 기업의 인사관리규정집 중 급여규정편에 있는 초임급호기준에 의하여 초임급호를 부여한다. 이때 채용된 신규학졸노동자중에 입직구의 최소 입직기준을 초과한 자²⁾가 있는 경우에 문제의 소지가 있는 것처럼 보이지만 이는 무시하는

1) 중도채용자의 경우 그들이 이직후 처음으로 받는 급호는 초임급호의 범주에 속하는 것이 아니기 때문에, 이는 별도로 중도채용자의 임금결정과정에 분석되어야 할 것이다. 이들 중도채용자의 이직후 처음으로 부여 받는 급호는 연령, 학력, 경력 환산기준에 의한 전직경력평가, 직무수행능력 그리고 기업내 기존노동자들과의 형평을 고려하여 결정된다.

것이 관례이다. 왜냐하면 이들은 비록 최소 입직기준을 초과한 자격요건을 갖추었다 할 지라도 그 기업의 자유경쟁 공개채용시험을 거쳐 동일 입직구를 통하여 채용된 이상 특별히 차등 대우를 해야할 필요성이 전혀 없기 때문이다.

〈표 1〉 직급별 호봉제와 직종별 단일호봉제하의 단층별 초임급호 결정

		직급별 호봉제		직종별 단일호봉제
		S 기업	H 기업	S 금융기관
상위 단층	대졸남	3급 23호	4급 10호	책임자 및 행원급 10호
중상위 단층	대졸여	4급 23호	6급 21호	책임자 및 행원급 6호
	전문대졸남	4급 25호	5급 17호	
	전문대졸여		6급 10호	
중하위 단층	고졸남	남 5급 26호	5급 12호	여 행원급 6호 (서무원:서무원급 6호봉)
	고졸여	여 5급 11호	6급 5호	
	중졸남	남 5급 30호		
	중졸여	여 5급 14호		

자료:S기업, H기업, S금융기관의 인사관리규정집중 급여규정에서 작성.

그런데 각 기업의 입직구의 입직기준은 주로 학력과 성으로 되어 있기 때문에 학력과 성에 따라 초임급호가 결정된다. 〈표 1〉에 의하면 우선 직급별 호봉제를 실시하고 있는 S기업의 경우 대학을 졸업한 남자는 3급 23호봉을 부여한다. 그리고 대학을 졸업한 여자와 전문대를 졸업한 남자에게는 각각 4급 23호봉, 4급 25호봉을 부여한다. 고등학교를 졸업한 남자에게는 남 5급 26호봉을 부여하는데 반해 고등학교를 졸업한 여자에게는 여 5급 11호봉을 부여한다. 중학교를 졸업한 남자와 여자는 각각 남 5급 30호봉과 여 5급 14호봉을 부여한다.

또한 H기업의 경우에는 대학을 졸업한 남자에게는 4급 10호봉을 부여하고, 전문대학을 졸업한 남자와 고등학교를 졸업한 남자에게는 각각 5급 17호봉과 5급 12호봉을 부여한다. 그리고 대학을 졸업한 여자에게는 6급 21호봉을 전문대학을 졸업한 여자에게는 6급 10호봉을 고등학교를 졸업한 여자에게는 6급 5호봉을 각각 부여하고 있다. 이상에서 살펴본 사무직의 경우와 달리 생산직의 경우에도 생산 및 공무와 관련한 분야의 기능 1급과 기능 2급 경우에는 각각 기능 1급 1호봉과 기능 2급 2호봉을 부여하고, 기능 3급

- 2) 예를 들어 입직구의 최소입직기준이 '60년 이후 출생자로서 고졸이상의 학력을 소지한 남자' 라고 했을 때 입사자중에는 60년 출생자 뿐만 아니라 63년 출생자도 있을 수 있고 고졸자 뿐만 아니라 전문대졸자나 대졸자도 있을 수 있다는 것이다.

고졸과 기능 3급 중졸의 경우에는 각각 기능 3급 3호봉과 기능 3급 1호봉을 부여하고 있다.

직종별 단일호봉제를 실시하고 있는 S금융기관의 경우에는 중견행원(대졸남자)에게는 책임자행원 10호봉을 부여하고, 초급행원(고졸남자)에게는 책임자행원 6호봉을 부여한다. 그리고 여행원(고졸여자)에게는 여행원 6호봉을 부여하고 서무원에게는 서무원 6호봉을 부여하고 있다.

이러한 맥락에서 본다면 학력과 성은 입직구의 입직기준으로써 뿐만 아니라 초임급호의 결정에 있어서도 대단히 중요한 인자가 된다. 이것은 한국노동시장의 단층구조하에서 채용관리 및 승진관리를 포함하는 고용관리관행이 학력과 성을 중심으로 하여 승격과 승급의 기회가 차등적으로 주어지는³⁾ 결과에 따른 지극히 당연한 귀결이라고 볼 수 있다.

따라서 단층노동시장의 구조하에서는 초임급호의 결정이 서로 다른 급수체계내에서 단층별로 서로 상이하게 주어진다. 즉, 상위단층의 경우에는 3급수 체계내에서 초임급호가 결정되고, 중상위 단층의 경우에는 그 보다 한급수 아래인 4급수 체계내에서 초임급호가 결정되고 중하위 단층의 경우에는 그보다도 한 급수 아래인 5급수 체계 내에서 초임급호가 결정되는 경향이 있다.

2. 단층별 승급제도

(1) 정기 승급

신규로 채용된 노동자는 근속년수가 증가함에 따라 노동자의 업무처리 능력이 계속 성장하게 된다. 노동자의 업무처리 능력이 성장하게 되면 당연히 호봉표 가운데서 그 위치를 상방으로 이동시켜야 하는데 이것을 승급 이라고 한다. 이러한 승급은 각자의 업무능력이나 근속 및 연령을 기준으로 하여 이루어 지는데, 한국의 기업에서는 연공승급이 일반적 원칙으로 되어 있다.

승급제도는 각 급수별로 초임급호 금액을 결정한 후에 매 호마다 산출 결정한 호봉을

3) 최근 일부 논문에서 단층노동시장론이 한국노동시장을 단순히 학력과 성에 의하여 자의적으로 구분하고 있는 것처럼 쓰고 있다. 학력과 성은 어디까지나 실증분석을 위한 대리변수이지 학력과 성에 의해서만 단층화되어 있다는 것은 단층노동시장론에 대한 이해의 부족에서 비롯된 오류다. 배 무기(1985), 전 기호(1985a, 1985b) 등 대부분의 논문에서는 바르게 이해되어 있으나, 정 성기(1984), 김 형기(1988) 등 일부 논문에서는 잘못 이해 되어 있다.

이용해서 승급시켜가는 호봉운영의 기술적인 제도를 말한다. 이러한 승급제도내에는 정기승급과 승격승급 그리고 임시승급, 특별승급이 있다.

정기승급이란 노동자의 능력인 기능의 수준과 습속 즉, 경험의 깊이 그리고 직무의 수행도 등에 관한 인사고과의 결과를 바탕으로 매년 정기적으로 실시하는 승급이다.⁴⁾ 정기승급의 승급회수와 승급시기는 연 1회 특정월에 전노동자에 대하여 전면적으로 실시하게 된다. 그러나 이러한 연 1회의 정기승급은 운영면에서는 대단히 편리한 점이 없지는 않지만 특정월에 한꺼번에 인건비부담이 가중되는 관계로 자금압박의 어려움을 초래할 수 있다. 하지만 이러한 이유로 인해서 연 2회 또는 그 이상의 승급시기를 정하여 정기승급을 실시하는 것은 사무적으로도 대단히 복잡하고 번거로울 뿐만 아니라 1회의 승급폭도 소폭으로 이루어질 수 밖에 없기 때문에 비효율적이라고 할 수 있다.

따라서 이러한 문제점을 보완하기 위하여 기업에서는 일반적으로 개별노동자에 대한 정기승급을 연 1회로 하지만, 기업내에서는 연 2회의 승급시기를 설정하여 정기승급을 실시한다.

예를 들면 S기업의 경우 3월과 9월에 2회의 정기승급을 시키는데, 매년 1월에서 6월 사이에 채용된 노동자는 익년 3월에 정기승급을 단행하고 7월에서 12월 사이에 채용된 노동자는 익년 9월에 정기승급을 단행한다.⁵⁾

기업이 이러한 정기승급 방법을 선호하는 이유는, 개별노동자의 입장에서는 연 1회의 정기승급이 이루어지기 때문에 1회의 승급폭도 자연히 큰 폭으로 이루어지게 되어 개별노동자는 어느 정도 승급의 의미를 가질 수 있기 때문이다. 한편 기업의 입장에서도 일시에 한꺼번에 가중되는 인건비 증가에 따른 자금압박을 2회에 걸쳐 어느 정도 분산시킬 수 있기 때문이다.

그 외에 특별승급은 능력, 업무성적이 특히 우수하다고 인정되는 자에 대하여 정기 승급 외에 특별히 승급을 실시하는 승급을 말한다.⁶⁾ 그리고 임시승급은 필요하다고 인정될 경우에 정기승급과 특별승급 외에 실시하는 승급을 말한다.⁷⁾ 그러나 이러한 특별승급과 임시승급은 본 논문의 주제와 관련하여 더 이상 상론하지 않기로 한다.

4) 각 기업에서 이러한 정기승급을 실시하는 목적에 대해서는 다음을 참조하라. 강 정대(1985), pp. 342~347.

5) 그러나 능력, 근무성적 등이 현저히 불량하다고 인정하는 자에 대하여는 승급을 실시하지 않는다. 휴직중에는 승급을 실시하지 않는다. 연고 입사자는 입사후 최초의 정기승급시 승급대상에서 제외한다는 등의 예외의 규정을 두고 있다.

6) S기업의 경우 정기 승급 외에 연간 2회 이내의 특별승급을 실시할 수 있다는 규정을 두고 있다.

7) S기업의 경우 필요하다고 인정될 경우를 ① 능력이 현저하게 진보하였거나 특별한 공로가 있

따라서 단층노동시장론에서 승급의 기회와 관련하여 볼 때, 정기승급의 기회는 중하위단층, 중상위단층, 상위단층의 모든 단층에 대하여 주어지고 있기 때문에 이러한 정기승급은 모든 단층에서 동일하게 이루어지고 있다. 이때 정기승급 호봉표상의 각 단층별 구체적 승급기회는 다음 절에서 상론하기로 한다.

(2) 승격승급

동일 급수내에서도 연령과 근속년수의 상승에 따른 작업의 익숙함의 차이인 습속의 차를 반영하는 범위임율(range rate)이 설정되게 되는 것이 일반적 관례이다. 이 때 범위임율이란 호봉표에서 일정한 차액을 지닌 호봉간 격차액(salary scale)을 설정한 것을 말한다.

직급별 호봉제하에서 만약 기본급을 직급분류등급의 수를 많이하여 여러개의 직급(예를들면 6급, 5급, 4급, 3급, …… 1급을, 1급갑 등)으로 세밀하게 나누어 설정하면 각 직급의 직급별 범위임율의 범위는 작게 될 수 밖에 없을 것이다. 그러나 이러한 직급분류등급의 수가 적고 포괄적이거나 직종별 단일호봉제하에서는 동일 등급내에 존재하는 이질적인 능력에 따른 습속의 차이와 상대적 직무가치의 높고 낮음을 반영하기 위하여 범위임율의 범위는 넓게 될 수 밖에 없을 것이다.

범위임율의 경우 그 범위내에서 노동자는 연령과 근속년수에 따른 경험이나 익숙함의 차이인 습속의 차이에 의하여 매년 승급되는 일종의 습속승급을 하게 된다. 이때 하위직급이라도 오랜 기간 습속을 거치는 경우에는 상위직급보다 높은 임금을 받을 수도 있다. 이것은 일반적으로 직급은 지식기능수준의 차이를 반영하는데 비하여 범위임율의 범위는 습속수준의 차이를 반영하므로 이들은 서로 다른 차원의 것이기 때문이다.

그런데 이와 같이 직급간에는 지식기능 수준간의 차이가 있기 때문에 각 직급의 범위임율은 상위직급일수록 높게 나타나 직급간에는 범위임율의 격차가 존재하게 된다. 이러한 가운데 노동자가 승격하게 되면 하위 범위임율에서 상위 범위임율로 범위임율의 이동을 가져오는 것을 승격승급이라고 한다.

이와같이 승격승급이 이루어지는 경우에 승격승급액의 결정은 습속승급액과 관련하여 중요한 문제가 된다. 즉 하위직급에서는 습속승급액 보다 승격승급액을 작게 할 것인가 아니면 크게 할 것인가, 중위직급에서는 이들 습속승급액과 승격승급액을 비슷한 수준으

을 경우 ② 복직한 자가 타직원에 비하여 승급이 현저하게 지체되어 조정을 요할 경우 ③ 기타 필요하다고 인정한 경우 로 나누고 있다.

로 할 것인가, 상위직급에서는 습속승급액보다 승격승급액을 크게 또는 작게 할 것인가 하는 것 등의 문제가 발생한다.

하위직급일수록 습속승급액을 가능한 크게 하고 승격승급액을 가능한 낮게 하면서 관리직능단계의 상위직급일수록 습속승급액을 낮게 하고 승격승급액을 크게 하는 것이 바람직하다는 견해⁸⁾가 있기는 하지만 이 문제는 단순한 문제로 보기 힘들다.

한국 노동시장의 단층구조하에서 승급의 기회는 중하위단층, 중상위단층, 상위단층의 조직노동시장내의 모든 단층에서 동일하게 주어진다고 보고 있다. 그런데 한국 노동시장의 단층구조하에서 상위단층은 상위관리층으로의 승격의 기회가 충분히 주어지기 때문에 습속승급의 성격을 지닌 정기승급과 승격승급이 동시에 이루어지고 있다고 볼 수 있다. 중상위단층도 중간관리층까지는 승격의 기회가 주어지기 때문에 이러한 정기승급과 승격승급이 동시에 이루어진다. 그러나 중하위단층의 경우에는 관리층으로의 승격의 기회가 거의 주어지고 있지 않기 때문에 습속승급의 성격을 지닌 정기승급만이 이루어지고 있다고 볼 수 있다.

Ⅲ. 단층별 임금체제 및 형태

1. 상위단층의 임금체제

개별기업의 구체적 기업내 임금체제 및 형태에 관한 논의를 바탕으로 하면 각 단층별로 임금구성항목으로서의 임금체제가 어떻게 되어 있는지를 구체적으로 알 수 있게 된다.

먼저 직급별 호봉제의 A기업 상위단층의 입사초기사원에게는 3급 호봉표의 기본급과 초과근로수당만이 지급된다. 그 후 상위단층은 근속을 통하여 승격기준년한의 경과와 함께 중간관리층으로 승격하게 된다. 이러한 상위단층의 중간관리층에게는 2급갑 호봉표의 기본급과 과장급의 직급수당과 근속수당, 가족수당이 지급된다. 그 후 상위관리층으로 승격하게 되면 1급갑 호봉표의 기본급과 부장급의 직급수당과 근속수당, 가족수당이 지급된다. 그러나 상위단층의 상위관리층중 임원의 임금은 기본급과 수당으로 분리되지 않

8) 한국공업표준협회(1988 楠田丘 著), p. 163.

별도의 정액급여제의 적용을 받게 된다.

〈표 2〉 상위단층의 임금체계

		사 원 급	중간관리층	상위관리층
직 급 별 호 봉 제	기 본 급 이 동	3급 → 2급을 → 2급갑 → 1급을 → 1급갑		
	추가 지급 수당	초과근로수당	직급수당(과장) 근속수당	직급수당(부장) 근속수당
	적용등급상향수당	(3급에서만)	가족수당	
직 종 별 단 일 호 봉 제	기 본 급 이 동	집행간부 및	일반직원급	(호봉표간 이동없음)
	추가 지급 수당	직책수당 (행원5급) 금융수당 개발수당 업무수당 (행원급)	책임자수당 (책임자3급) 가족수당	
	적용등급상향수당		직책수당 (책임자3급) 금융수당 개발수당 업무수당 (책임자급)	책임자수당 직책수당 업무수당 (책임자1급)

그리고 직종별 단일호봉제의 B기업 상위단층의 입사초기행원에게는 집행간부및 일반 직원 호봉표의 기본급과 행원 5급의 직책수당과 행원급의 금융수당, 개발은행수당, 업무수당이 지급된다. 그 후 상위단층이 중간관리층으로 승격하게 되면 집행간부및 일반직원 호봉표상의 호봉상승에 따른 기본급과 책임자3급의 책임자수당, 가족수당이 추가되면서 책임자 3급의 직책수당과 책임자급의 금융수당, 책임자급의 개발은행수당, 책임자 3급의 업무수당이 지급된다. 다시 상위관리층으로 승격하게 되면 집행간부 및 일반직원 호봉표상의 호봉상승에 따른 기본급과 책임자 1급의 책임자수당, 책임자 1급의 직책수당과 책임자급의 금융수당, 책임자급의 개발은행수당, 책임자 1급의 업무수당, 가족수당이 지급된다. B기업의 경우도 상위단층의 상위관리층중 임원의 임금은 기본급과 수당으로 분리되지 않고 별도의 정액급여제의 적용을 받게 된다.

이상의 논의를 종합하면 〈표 2〉에서 보는 것처럼 상위단층의 임금체계는 입사초기단계에서 중간관리층, 상위관리층으로 승격함에 따라 직급별 호봉제하에서는 기본급이 3급

→2급을→2급갑→1급을→1급갑으로 직급별 호봉표간에 이동하면서 호봉표내 상방이동으로 기본급이 증가하고, 직종별 단일호봉제하에서는 단일호봉이기 때문에 호봉표간 이동없이 단지 동일 호봉표내에서 상방으로 이동하면서 기본급이 증가하게 된다.

수당의 경우에도 특정 수당, 즉 초과근로수당이 없어지면서 동일한 수당항목이라 할지라도 근속년수에 따른 근속수당과 과장급의 직급수당에서 부장급의 직급수당으로, 또는 책임자 3급의 책임자수당에서 책임자 1급의 책임자수당으로 그 적용 등급이 상향되면서 수당항목 자체도 증가하는 것으로 나타난다. 그러나 상위관리층으로 승격하게 되면 추가 지급되는 수당은 없고 다만 이미 지급되고 있는 제수당 가운데 그 적용등급만이 상향 조정되고 있는 가운데, 상위단층은 중간관리층이상 상위관리층으로의 승격에 따른 과장급(책임자3급), 부장급(책임자1급)의 직급수당 또는 책임자수당이 주어지는 것이 특징이다.

2. 중상위단층의 임금체제

중상위단층에 대해서도 앞에서 논의한 사내 임금체제 및 형태를 기초로 하면 A기업과 B기업의 입사초기사원과 중견사원, 중간관리층으로의 승격후 임금체제를 개략적으로 나타낼 수 있다.

A기업의 중상위단층의 입사초기 사원중 사무직 노동자에게는 4급(전문대졸,대졸여) 또는 5급갑(고졸남) 호봉표의 기본급과 앞에서 논의한 자격증 소지자에 한하여 자격수당과 월 20시간의 고정급 초과근로수당만이 지급된다. 생산직 노동자에게는 남생산직(고졸남) 일급호봉표의 기본급과 자격증 소지자에 한하여 자격수당, 안전수당, 면허수당과 실초과근로시간, 실심야근로시간, 실휴일 근무일수에 따라 초과근로수당, 심야수당, 휴일근무수당이 실적급으로 지급된다.

그 후 중상위단층은 근속을 통하여 중견사원 내지 반장이 되면, 사무직 노동자의 경우는 3급(전문대졸, 대졸여) 4급(고졸남) 호봉표의 기본급과 사무직 입사초기사원의 수당 이외에 근속수당과 가족수당이 추가 지급된다. 생산직 노동자의 경우는 숙련기능직(고졸남)의 월급 호봉표의 기본급을 받게 되어 일급제사원에서 월급제사원으로 전환하게 된다. 수당은 생산직 입사초기사원의 수당 이외에 반장수당과 근속수당, 가족수당이 추가 지급된다. 그러나 실초과근로 시간에 따라 지급하던 실적급의 초과근로수당은 월 20시간의 고정급 초과근로수당으로 바뀌게 된다.

그런데 특히 중간관리층까지만 승격의 기회가 주어져 있는 중상위단층이 중간관리층

〈표 3〉 중상위단층의 임금체계

			사 원 급	증 견 사 원	중간관리층
직 급 별	사무 직	기본급이동 추가지급수당	4급 → 초과근로수당 (고정급) 자격수당	3급 → 근속수당 가족수당	2급을 → 2급감 직급수당(과장)
		적용등급상향 수 당			근속수당
호 봉 제	생산 직	기본급이동 추가지급수당	남생산직 → (일급제) 초과근로수당 심야수당 휴일근무수당 (실적급) 자격수당 안전수당 면허수당 생산수당	숙련 기능직 → (월급제) 반장수당 근속수당 가족수당	전문 기능직 (월급제) 기술수당
		적용등급상향 수 당		초과근로수당 (고정급)	근속수당
직 종 별 단 일	행 원	기본급이동 추가지급수당	집행간부 및 일반 직책수당 (행원 6급) 금융수당 (고정급) 개발수당 업무수당 (행원급)	직원급(호봉표 간 이동없음) 가족수당	책임자수당 (책임자3급)
		적용등급상향 수 당		직책수당 (행원 5급) 금융수당 (행원급)	직책수당 (책임자3급) 금융수당 개발수당 (책임자급) 업무수당 (책임자3급)
호 봉 제	무 원	기본급이동 추가지급수당	서 무 원 직책수당 (서무원 4등급) 금융수당 (서무원급) 업무수당	급(호봉표간 이동없음) 가족수당	개발수당 (서무원주임급)
		적용등급상향 수 당		직책수당 (서무원 2등급)	직책수당 (서무원주임급)

으로 승격하게 되면 사무직 노동자는 2급갑(전문대졸, 대졸여, 고졸남) 호봉표의 기본급과 사무직 중견사원에게 지급되는 수당중 초과근로수당이 없어지면서 과장급의 직급수당이 추가로 지급된다. 생산직의 경우에는 문기능직(고졸남)의 월급 호봉표의 기본급과 생산직 중견사원에게 지급되던 수당중 반장수당과 생산장려수당이 없어지면서 전문기능직급의 기술수당이 추가로 지급된다.

B기업의 중상위단층의 입사초기 사원중 행원(고졸남)에게는 집행간부 및 일반직원 호봉표의 기본급과 행원 6급의 직책수당 행원급의 금융수당, 개발은행수당, 업무수당이 지급된다. 서무원에게는 서무원 호봉표의 기본급과 서무원 4등급의 직책수당과 서무원급의 금융수당 그리고 여·수산업무, 전자계산업무, 기술업무종사자와 운전기사에 한하여 업무수당이 지급된다. 그 후 중상위단층은 근속을 통하여 중견사원이 되면 행원의 경우는 행원입사초기사원과 동일한 호봉표상의 호봉상승에 따른 기본급과 가족수당이 추가되면서, 행원 입사초기사원의 수당중 직책수당만 행원 5급의 직책수당으로 대체 지급된다. 서무원의 경우는 서무원 입사초기사원과 동일한 호봉표상의 호봉상승에 따른 기본급과 가족수당과 함께 서무원 입사초기사원의 수당중 직책수당만 서무원 2등급의 직책수당으로 대체 지급된다. 그러나 중간관리층으로 승격하게 되면 행원은 집행간부및 일반직원급의 동일호봉표상의 호봉상승에 따른 기본급과 책임자 3급의 책임자 수당이 추가지급되면서 다른 수당은 책임자 3급의 직책수당, 업무수당, 책임자급의 금융수당, 개발은행수당으로 모두 대체 지급된다. 서무원은 서무원의 동일호봉표상의 호봉상승에 따른 기본급과 주임급의 개발은행수당이 추가 지급되면서 직책수당만 주임급의 직책수당으로 대체 지급된다.

이상의 논의를 종합하면 <표 3>에서 보는 것 처럼 중상위단층의 임금체계도 입사초기 단계에서 중견사원 또는 중간관리층으로 승격함에 따라 직급별 호봉제하에서는 기본급이 고졸남자 사무직의 경우 4급→3급→2급을→2급갑으로, 고졸남자 생산직의 경우 남생산직→숙련기능직→전문기능직으로 직급별 호봉표간에 이동하면서 직급별 호봉표내 상방이동으로 기본급이 증가하고, 직종별 단일호봉제하에서는 단일호봉이기 때문에 호봉간 이동없이 단지 동일 호봉표내에서 상방으로 이동하면서 기본급이 증가하게 된다. 생산직의 경우에는 일급제에서 월급제로 전환되는 것이 특이하다.

수당의 경우에도 특정수당, 즉 초과근로수당 및 생산장려 수당이 없어지거나 아니면 실적급으로 지급되던 초과근로수당이 고정급으로 대체지급되고 있다. 또한 동일한 수당 항목이라 할지라도 근속년수에 따른 근속수당과 행원 6급 직책수당에서 행원 5급 직책수당, 책임자 3급 직책수당으로(서무원 4등급 직책수당에서 서무원 2등급, 서무원 주임급 직책수당으로), 고정급 금융수당에서 행원급 금융수당, 책임자급 금융수당으로, 행원

급 개발은행수당에서 책임자급 개발은행수당으로, 행원급 업무수당에서 책임자3급 업무수당으로 적용등급이 상향되면서 수당항목 자체도 증가하고 있는 것으로 나타난다. 이러한 가운데 중상위단층은 중간관리층으로의 승격에 따른 과장급의 직급수당(책임자수당) 또는 반장수당, 기술수당이 주어지는 것이 그 특징이다.

3. 중하위단층의 임금체계

중하위단층에 대해서도 A기업과 B기업의 임금체계를 개략적으로 나타내 보 A기업의 중하위단층의 사무직 노동자에게는 5급을(고졸여)호봉표의 기본급과 실초과근로시간과는 무관하게 월 20시간의 고정급 초과근로수당 만이 지급된다. 생산직 노동자에게는 여생산직 일급호봉표의 기본급과 실초과근로시간, 실심야근로시간, 실휴일근무일수에 따라 실적급의 초과근로수당, 심야수당, 휴일근무수당 그리고 생산장려수당이 지급된다. 이후 근속년수가 3년이상이 되면 해당근수년수별로 근속수당만 추가로 차등 지급될 뿐이다.

그러나 중하위단층은 근속년수의 연장에도 불구하고 중간관리층으로의 승격기회 조차 완전히 제한되어 있는데, 다만 생산직에서는 리더나 조장의 직책을 맡을 수 있다. 이 때에도 리더나 조장은 인원편성제(table of organization T. O.)로 되어 있기 때문에 일정 근속년수의 연장을 통해서 이루어지는 것이 아니라, 인원편성에 결원이 발생할 경우에 최고 선임자가 그 직책을 받게 된다. 리더나 조장의 직책을 맡게 되면 특별히 수당을 추가 지급하는 것이 아니라 여생산직내 리더 또는 조장의 일급 호봉표 적용으로 다소 기본급이 상승하지만 월급제로의 전환은 사실상 불가능한 형태로 되어 있다.

B기업의 중하위단층의 여행원(고졸여)에게는 여행원 호봉표의 기본급과 여행원 6급의 직책수당과 여행원급의 금융수당, 개발은행수당과 출납, 여·수산업무 종사자에 한하여 여행원급 업무수당이 지급된다. 그 후 근속년수가 연장됨에 따라 직책수당만 여행원 5급의 직책수당으로 대체 지급될 뿐이다. 서무원의 경우에는 서무원 호봉표의 기본급과 서무원 4등급의 직책수당과 서무원급의 금융수당 그리고 여·수산업무, 전자계산업무 종사자에 한하여 업무수당이 지급된다. 그 후 근속년수가 연장되면 직책수당만 서무원 3등급의 직책수당으로 대체 지급된다.

이상의 논의를 종합하면 <표 4>에서 보는것 처럼 중하위단층의 임금체계는 관리층으로의 승격기회가 제한되기 때문에 직급별 호봉제하에서도 사실상 기본급이 직급별 호봉표간에 이동되지 못하고 근속연수가 연장되면서 동일 호봉표내에서 상방으로 이동함에 따라 기본급이 증가하게 된다. 특히 생산직의 경우 중상위단층의 생산직과는 달리 월급제

로의 전환이 사실상 봉쇄 되어 있다. 수당의 경우에도 근속년수의 장단에 관계없이 거의 변동없이 동일기준, 동일 항목의 수당으로 일정금액으로 동일하게 지급되고 있는 것으로 나타난다.

다만 근속년수에 따라 차등 지급되는 근속수당과 직책수당만이 그 적용등급이 상향조정되는 가운데 중하위단층은 사실상 관리층으로의 승격기회가 제한되어 있기 때문에 직급수당(책임자수당)이 지급되지 않는 것이 그 특징이다.

〈표 4〉 중하위단층의 임금체계

			사 원 급	중 견 사 원
직 급 별	사 무 직	기본급이동 추가지급수당 적용등급상향 수 당	5 급 을 (호봉표간 이동없음) 초과근로수당 (고정급)	근속수당
		기본급이동 추가지급수당 적용등급상향 수 당	여 생 산 직 (호봉표간 이동없음) 초과근로수당 심야수당 휴일근무수당 (실적급) 생산수당	근속수당
직 종 별 단 일	행 원	기본급이동 추가지급수당 적용등급상향 수 당	여 행 원 급 (호봉표간 이동없음) 직책수당 (여행원 6급) 금융수당 개발수당 (여행원급) 업무수당 (행원급)	직책수당 (여행원 5급)
		기본급이동 추가지급수당 적용등급상향 수 당	서 무 원 급 (호봉표간 이동없음) 직책수당 (서무원 4등급) 금융수당 (서무원급) 업무수당	직책수당 (서무원 3등급)
호 봉 계	서 무 원	기본급이동 추가지급수당 적용등급상향 수 당	서 무 원 급 (호봉표간 이동없음) 직책수당 (서무원 4등급) 금융수당 (서무원급) 업무수당	직책수당 (서무원 3등급)

IV. 단층노동시장에서의 승급기회와 昇格-昇給連動 號俸樹

1. 정기승급 호봉표상의 승급기회

직급별 호봉제도는 노동자의 직급 및 호봉에 따라 임금이 결정되는 것으로서 대부분의 노동자들에게는 이 직급별 호봉제도가 적용된다. 이에 반하여 직종별 단일호봉제는 동일 직종내에서는 직급상의 승진과 관계없이 하나의 호봉표를 따라 호봉상승이 이루어지는 것으로 대개 금융기관의 노동자나 소수의 일부 기업 노동자들에게 적용되는 형태이다.

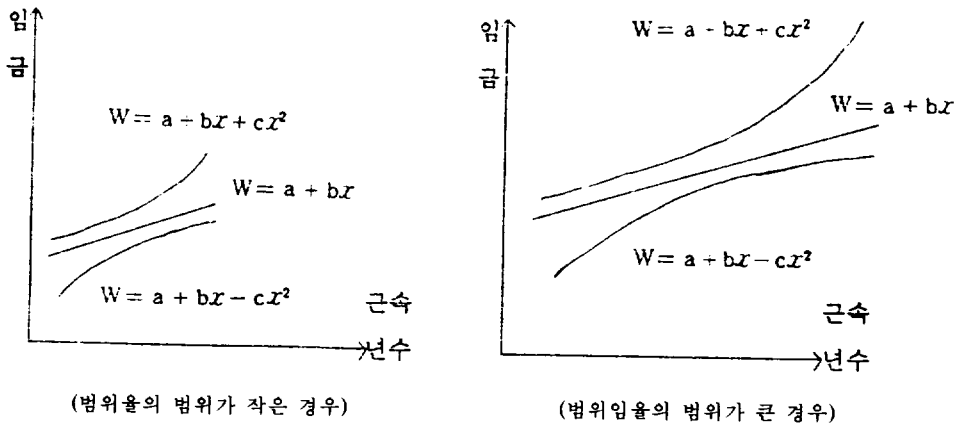
정액급여제⁹⁾를 제외하고 직급별 호봉제도와 직종별 단일 호봉제도하에서는 직급별 또는 직종별로 존재하는 호봉표를 이용하면 본급곡선을 구할 수 있다. 이러한 본급곡선은 장래의 연령별 또는 근속년수별 임금단면과 같을 것이다.¹⁰⁾ 이 본급곡선은 호봉간 격차액이나 격차율에 의하여 그 기울기가 체증형, 체감형 또는 직선형으로 나타나게 된다. 물론 동일한 체감형이라 할지라도 그 체감율의 정도에 따라서 본급곡선의 체감의 정도는 얼마든지 다르게 나타날 수 있을 것이다. 이러한 현상은 체증형이나 직선형의 경우에도 마찬가지이다. 이와 같은 맥락에서 본다면 본급곡선은 <그림 1>에서 보는 바와 같이 본급곡선의 기울기가 범위임울의 범위에 따라 그 구체적 형태를 갖게 된다.

직급별 호봉제도와 직종별 단일호봉제하에서의 본급곡선을 서로 비교해 보면 직급별 호봉제도하에서는 상대적으로 직급의 등급수가 세분화(예를 들면 6급, 5급, …… 1급을, 1급갑등) 되어 있어서 그 범위임울의 범위가 그렇게 넓지 않은 경향이 있지만, 상대적으로 직종의 수가 세분화 되어 있지 않은 직종별 단일호봉제하에서는 그 범위가 다소 넓은 경향이 있다.

그런데 한국노동시장에서는 대부분의 노동자들이 직급별 호봉제 또는 직종별 단일호

9) 정액급여제는 연령이나 근속기간의 장단에 관계없이 일정한 임금을 지급하는 것으로서 기업의 경우 이사 이상의 최고 경영자와 공무원의 경우 차관보급 이상의 정무직 공무원 및 이에 준하는 고위직 공무원들에게 적용되는 형태이다.

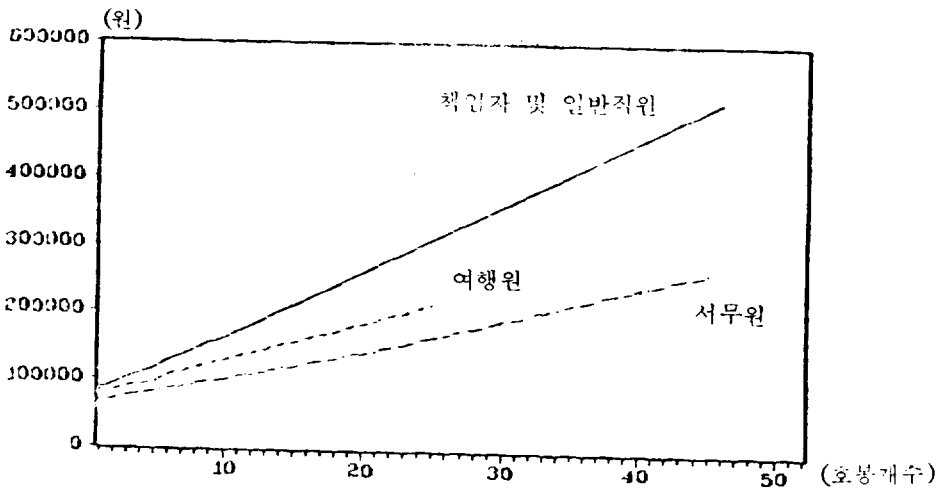
10) 본급곡선은 반드시 임금곡선과 구별되어야 한다. 본급곡선은 호봉표상의 장래임금과 연령, 근속년수와의 관계를 나타내는 곡선이다. 그러나 임금곡선은 과거에 있어서의 정기승급과 베이스업의 결과로서 생긴 회고적인 임금과 연령, 근속년수와의 관계를 나타내는 곡선이다.



〈그림 1〉 본급곡선의 형태

봉제에 의하여 정기승급이 이루어진다. 이러한 직종별호봉제나 직종별 단일호봉제하에서 한국노동시장의 단층성은 노동자들의 채용시점 학력과 성을 대단히 중요하게 보고 학력과 성에 따라 직급을 부여 하면서 초임급호의 결정에서 논의한 바와 같이 초임급호를 동시에 결정한다.

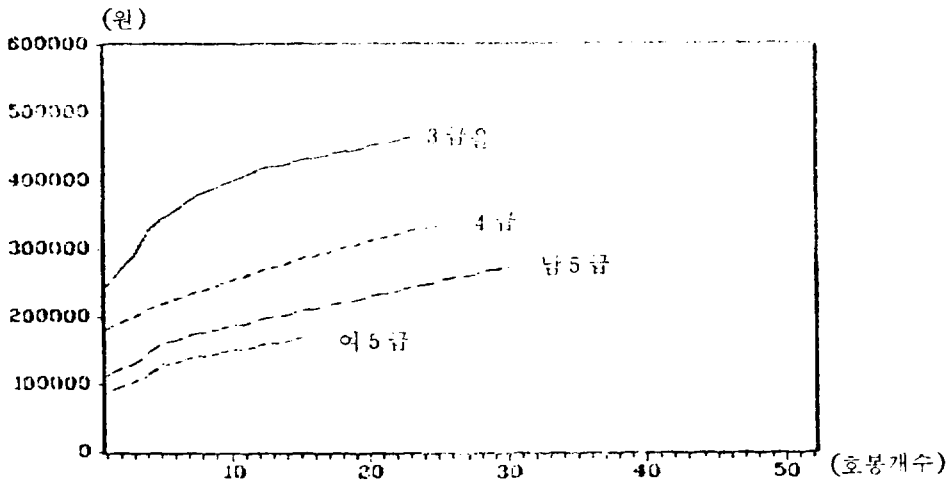
먼저 직종별 단일 호봉제를 실시하고 있는 대표적 S 금융기관의 경우를 보면 〈그림 2〉에서 보는 것처럼 중견행원 대졸남자의 본급곡선은 책임자 및 일반직원 호봉표의 10호봉에서 출발하여 51 호봉까지 이어진다. 그리고 초급행원인 고졸남자의 본급곡선은 책임



〈그림 2〉 S 금융기관의 본급곡선 형태

자 및 일반직원 호봉표의 6호봉에서 출발하여 51호봉까지 이어진다. 사무원의 본급곡선은 사무원 호봉표 6호봉에서 출발하여 50호봉까지 이어진다. 여행원인 고졸여자의 본급곡선은 여행원 호봉표 6호봉에서 출발하여 30호봉까지 이어진다.

따라서 중견행원과 초급행원의 책임자 및 일반직원의 경우에는 각각 42개, 46개의 긴 호봉이 있고, 사무원의 경우에는 45개의 긴 호봉이 있고, 여행원의 경우에도 25개의 긴 호봉이 있다.



〈그림 3〉 S기업의 본급곡선 형태

다음으로 직급별 호봉제를 실시하고 있는 대표적인 S기업의 경우를 보면 〈그림 3〉에서 보는 것처럼 대졸남자의 본급곡선은 3급을 23호봉에서 출발하여 1호봉까지 이어진다. 대졸여자의 본급곡선은 4급 23호봉에서 출발하여 1호봉까지 이어지고, 전문대졸남자의 본급곡선은 4급 25호봉에서 출발하여 1호봉까지, 고졸남자의 본급곡선은 남 5급 26호봉에서 출발하여 1호봉까지 이어진다. 고졸여자의 본급곡선은 여 5급 11호봉에서 출발하여 1호봉까지, 중졸남자의 본급곡선은 남 5급 30호봉에서 출발하여 1호봉까지, 중졸여자의 본급곡선은 여 5급 14호봉에서 출발하여 1호봉까지 각각 이어진다.

각 직급의 본급곡선은 학력의 차이에 따른 교육년수의 차이를 반영하는 정도만큼 차이가 난다. 그 결과 대졸남자 중심의 3급에서는 23개의 호봉이 있고, 대졸여자와 전문대졸남자 중심의 4급에서는 25개의 호봉이 있고, 중졸남자를 포함하는 고졸남자의 남 5급에서는 30개의 호봉이 있다. 그런데 중졸여자를 포함하는 고졸여자의 여 5급에서는 단지 15개의 호봉만이 존재하고 있는데, 이것은 여성노동력의 경우 결혼 후 퇴직관행 등으

로 사실상 그 이상의 호봉책정이 불필요하기 때문인 것으로 보인다.

이러한 직종별 단일 호봉제하에서 본급곡선과 직급별 호봉제하에서의 본급곡선에 대한 논의를 바탕으로하여 직종별 단일호봉제하의 본급곡선과 직급별 호봉제하의 본급곡선을 서로 비교해 보면, 앞에서 논의된 것처럼 직급별 호봉제하의 본급곡선보다 직종별 단일 호봉제하의 본급곡선이 훨씬 더 길게 나타나고 있음을 알 수 있다.

이상의 논의를 종합해 보면 단층노동시장의 구조하에서 직종별 단일호봉제하에서는 모든단층의 본급곡선이 직선형으로 나타난다. 그러나 직급별 호봉제하에서는 상위단층 본급곡선의 형태는 체감형의 형태로 나타나지만 중상위단층 본급곡선의 형태는 거의 직선형의 형태로 나타난다. 특히 중하위단층 본급곡선은 거의 직선형에 가깝지만 일정 시점에서 기울기가 작아지는 형태의 굴절된 직선형으로 나타난다. 결국 상위단층, 중상위 단층, 중하위단층의 모든 단층은 비록 본급곡선의 형태를 달리하고는 있지만 정기승급 호봉표상에서의 정기승급의 기회는 모두 주어져 있다.

2. 승격기회의 차별에 따른 승급기회의 차이

직급별 호봉제가 이루어지고 있는 경우 그 기업내에는 직급별 호봉표가 반드시 있다. 이 직급별 호봉표에는 일반적으로 부장급 이하 사원에 대한 직급별 호봉별 기본급이 정해져 있다. 이때 직급은 대개의 경우 1급(부장급), 1급(차장급), 2급(과장급), 3급(대리급), 3급·4급·남 5급·여 5급(사원)으로 나누어져 있다.

이러한 직급별 호봉제하에서는 노동자가 하위직급에서 상위직급으로 승격하게 되면 당연히 직급별 호봉표상에서도 하위직급 호봉표에서 상위직급 호봉표로 호봉표간 이동으로 하위직급 본급곡선은 상위직급 본급곡선과 연결된다.

이 때 상위직급 본급곡선은 하위직급 본급곡선보다 항상 상방에 위치하게 된다. 따라서 하위직급 본급곡선은 상위직급 본급곡선상의 어느수준의 높이에 있는 점과 연결될 것인가 하는 것은 대단히 중요한 문제가 된다.

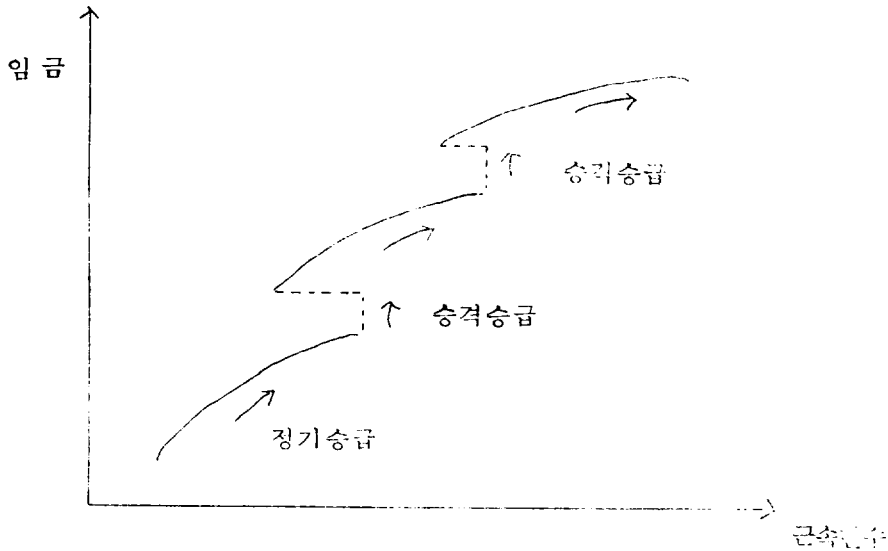
일반적 기업의 경우 입사시 결정된 직급과 초임급호에서 출발하여 습속승급의 성격을 지닌 정기승급에 의하여 매년 호봉상승을 하다가 하위직급에서 승격에 필요한 최소연한의 경과와 함께 자격이 부여되어 상위직급으로 승격하게 되면¹¹⁾ 상위직급 호봉으로 호봉조정을 하게 된다. 이때 상위직급에서 부여받는 호봉은 하위직급 호봉과 동일한 호봉이

11) 이 효수·류 재술(1990b), pp. 23~32.

아니라 하위직급 호봉에서 지급받던 기본급과 동일한 금액 또는 차상위금액에 해당하는 호봉을 적용받게 된다.¹²⁾

이러한 방식으로 초임급호와 승격승급에 따른 호봉이 부여되면서 정기승급이 이루어진다면 승격에 따른 승격승급을 고려한 본급곡선은 <그림 4>와 같이 된다.

이상의 논의를 종합해 볼 때 만약 노동시장이 단층구조를 이루고 있으면 전장에서 논의한 것 처럼 각 단층별로 승격기회가 차등적으로 주어지기 때문에 각 단층별로 중간관리층 혹은 상위관리층으로까지 승격할 수 있는 가능성은 서로 다를 수 밖에 없다. 그 결과 직급별 본급표상에서도 각 단층별로 승격기회와 관련하여 정기승급과 승격승급을 모두 고려하는 경우 이들 각 단층의 승급의 기회에는 현저한 차이가 나게 될 것이다.



<그림 4> 승격승급과 정기승급에 의한 본급곡선

우선 상위단층의 경우에는 상위관리층까지 승격의 기회가 충분히 주어져 있기 때문에 승격승급의 기회 역시 충분할 것이다. 중상위단층의 경우에는 중간관리층 까지만 승격의 기회가 주어지므로 승격승급의 기회가 상위단층과 같이 충분히 주어진다기 보다는 어느 정도 그 기회가 제한될 것이다. 그러나 중하위단층의 경우에는 중간관리층까지의 승격의 기회 조차도 주어지지 않기 때문에 승격승급은 거의 이루어지지 않을 것으로 보인다.

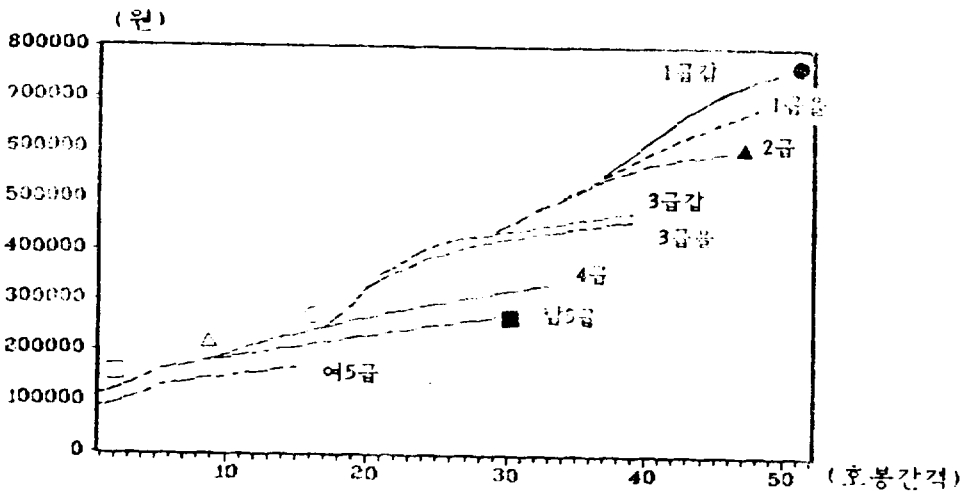
12) S사의 경우 인사규정집중 급여규정편의 승격시의 기본급 조항에 보면 직원의 자격이 승격되었을 경우의 기본급은 그 직원의 승격 이전의 기본급액과 동일하거나 최근사한 금액중 기본급액보다 많은 금액에 해당하는 급호에 의한다는 규정이 있다.

따라서 한국 노동시장의 단층구조하에서 보면 조직노동시장내의 모든 단층에 대한 승급의 기회를 보다 더 구체적으로 보면 정기승급의 기회는 모든 단층에서 주어지고 있지만 승격승급의 기회는 각 단층별로 차등적으로 주어진다. 그 결과 각 단층별 범위임울의 범위도 각 단층별로 서로 다른 단층에 비하여 상이 하게 되어 상위단층의 범위임울의 범위는 상대적으로 크게 나타날 것이다. 중상위단층의 범위임울의 범위는 상위단층의 범위임울의 범위보다는 작게 되고 중하위단층의 범위임울의 범위보다는 크게 되고, 중하위단층의 범위임울의 범위는 다른 단층에 비하여 상대적으로 작게 나타날 것이다. 이러한 승격승급을 고려한 경우의 각 단층별 본급곡선의 구체적인 형태와 범위임울의 범위에 대해서는 다음절에서 승격-승급연동 호봉수에 의해 유도된 승급기준선을 이용하여 상세히 논의될 것이다.

3. 昇格-昇給連動 號俸樹와 昇給基準線

직급별 호봉제하에서는 각 직급별로 본급곡선이 존재하는데 이 직급별 본급곡선을 승격과 연동시키면 <그림 5>와 같은 승격-승급연동 號俸樹를 구할 수 있다.

이 승격-승급연동 號俸樹는 노동자가 하위직급의 본급곡선을 따라 승급하다가 차상위 직급으로 승격하게 되면 차상위직급의 적정 호봉을 부여받은 후 차상위직급의 본급곡선을 따라 승급하는 경로를 나타낸 것이다.



<그림 5> 승격-승급연동 號俸樹

이러한 승격-승급연동 號棒樹를 이용하면 각 단층별로 초임급호에 따라 결정되는 승급 출발점과 승급 정지점을 알 수 있다. 단층노동시장에서는 초임급호의 결정에서 본 것처럼 단층별로 서로 다른 초임급호가 결정되기 때문에 서로 다른 직급의 본급곡선상에서 각 단층별로 승급의 출발점을 서로 달리하게 된다.(그림 5 참조)

또한 입사 후 승격하게 되면 차상위직급 본급곡선으로 이동하지만, 각 단층별로 주어지는 승격기회 역시 서로 다르기 때문에 이동할 수 있는 차상위직급 본급곡선도 각 단층별로 서로 상이할 수 밖에 없다. 그 결과 각 단층의 승급정지점도 또한 서로 달리하게 된다.

그 결과 <그림 5-5>의 승격-승급연동 號棒樹에 의하면 상위단층의 승급출발점은 3급을 23호봉(○)이 되고 승급정지점은 1급갑 1호봉(●)이 된다. 그러나 중상위단층의 승급출발점은 그보다 낮은 4급 23~25호봉(△)이 되고 승급정지점은 2급 1호봉(▲)이 된다. 중하위단층은 가장 낮은 남 5급 30호봉(□:여 5급 11호봉)이 되고 승급정지점은 남 5급 1호봉(■:여 5급 1호봉)이 된다.

이와 같이 각 단층별 승급 출발점과 승급 정지점이 밝혀지게 되면 단층 노동시장에서의 각 단층별 승급기준선의 설정이 가능하게 된다. 승급기준선이란 초임급호의 결정규정과 승격규정을 서로 결합하여 이론적으로 설정한 노동자의 미래의 연령별 또는 근속년수별 임금의 높이를 반영하는 승급제도의 관리에 기본이 되는 기준선을 말한다.

이러한 승급기준선은 노동시장이 단층구조를 이루고 있는 경우에는 각 단층별로 그 절편, 기울기, 길이 등이 서로 다르게 나타난다. 즉 초임급호의 임금수준을 나타내는 승급기준선의 절편과 정기승급과 승격승급을 포함하는 승급상승율을 반영하는 승급기준선의 기울기, 그리고 범위임몰의 범위를 나타내는 승급기준선의 길이 등이 서로 다르게 나타난다.

이러한 승격-승급연동 號棒樹에 의하여 유도된 승급기준선은 대단히 중요한 몇가지 사실들을 보여 주고 있다. 첫째, 승급기준선은 상위단층일수록 상방에 위치하고 있음을 볼 수 있다. 둘째, 각 단층별 승급기준선의 절편에 큰 차이를 보이고 있기 때문에 단층별 초임급액의 격차가 대단히 크다는 것을 알 수 있다. 셋째, 상위단층의 승급기준선의 기울기가 가장 크고, 그 다음으로 중상위단층의 승급기준선의 기울기가 크고, 중하위단층의 승급기준선의 기울기가 가장 작은 것으로 나타난다.

결국 이러한 사실들은 단층노동시장론의 임금구조가설의 타당성이 강하게 뒷받침되는 증거라고 볼 수 있다. 한국노동시장에서는 승급의 기회는 모든 단층에서 주어지고 있지만 승격의 기회가 단층별로 차등적으로 주어짐에 따라 단층별로 호봉표간 이동이 서로 다르게 이루어질 뿐만 아니라 호봉표간 이동의 범위 또한 서로 다르기 때문에 단층간 임금구

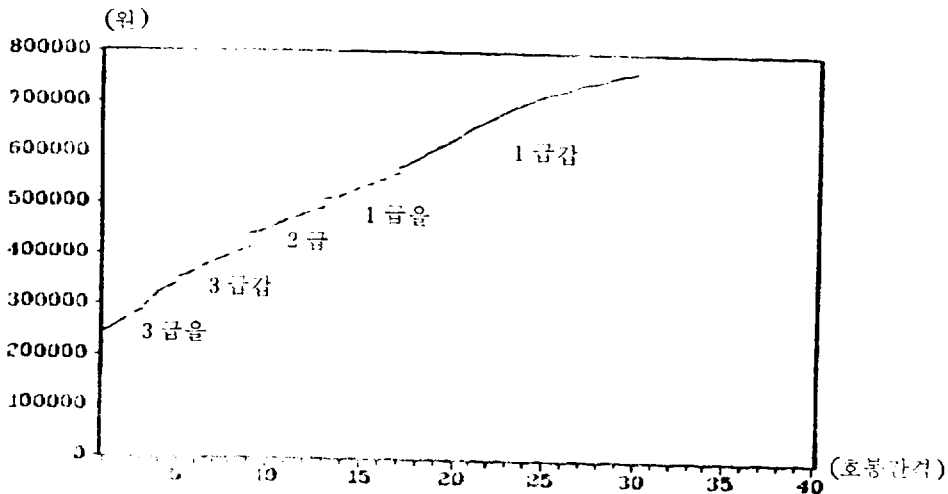
조문제가 필연적으로 발생할 수 밖에 없다는 사실이다. 그리고 한국노동시장의 임금관리 제도가 단층별로 서로 상이함에 따라 단층별 연공임금원리의 질적구조 또한 단층별로 서로 상이하기 때문에 단층간 임금구조 문제가 필연적으로 발생할 수 밖에 없다는 사실이다. 즉 중하위단층의 승급정지점이 중상위단층의 승급출발점 보다 약간 높은수준이지만 상위단층의 승급출발점에는 미치지 못하고 있고, 중상위단층의 승급정지점은 상위단층의 승급정지점에 훨씬 못미치기 때문이다.

이러한 각 단층별 승급기준선의 상이성은 바로 단층노동시장의 단층별 승급기회의 차이를 반영하는 중요한 지표로 이용할 수 있을 것이다. 따라서 다음 절에서는 이러한 각 단층별 승급기준선에 의하여 각 단층별 승급기회에 대하여 좀더 구체적인 논의를 전개하고자 한다.

V. 단층별 차등적 승급의 기회

1. 상위 단층의 승급기회

앞에서 논의한 승급 출발점과 승급 정지점을 이용하여 상위단층의 승급기준선을 그린 것이 <그림 6>에 나타나 있다.



<그림 6> 상위단층의 승급기준선

상위 단층(대졸 남자)은 3급을 23호봉인 246,100원에서 승급이 시작된다. 이것은 다음 절에서 논의될 중상위단층의 중심 노동력인 고졸 남자의 160,900원과 중하위단층의 중심 노동력인 중·고졸여자의 111,000, 148,000보다가 훨씬 높은 금액이다. 따라서 상위단층은 타 단층에 비하여 훨씬 높은 임금수준에서 승급이 시작된다는 것을 알 수 있다.

이후 근속년수의 증가와 함께 3급을 본급곡선을 따라 승급하다가 승격기준년한인 약 4년 후에는 3급을 19호봉까지 승급한 후 3급갑 19호봉으로 호봉표간 이동에 의하여 승급한다. 이러한 3급을 19호봉에서 3급갑 19호봉으로의 승급이 앞에서 논의한 승격승급이 된다.

그 후 3급갑 본급곡선을 따라 3급갑 19호봉에서 승급을 계속하여 3급갑 15호봉에 도달하면 2급으로 승격함에 따라 2급 18호봉으로 승격승급하게 된다. 그런 다음 2급 본급곡선을 따라 2급 14호봉 까지 정기승급하면 다시 1급을 15호봉으로 승격승급한 후, 1급을 11호봉에서 다시 1급갑 본급곡선의 1급갑 14호봉으로 승격승급하게 된다.

이때 승격에 의한 직급간 승격승급액은 3급을에서 3급갑의 경우 8,700원, 3급갑에서 2급의 경우 26,000원, 2급에서 1급을의 경우 15,500원, 그리고 1급을에서 1급갑의 경우 8,500으로 3급갑에서 2급으로 승격승급하는 경우와 2급에서 1급을로 승격승급하는 경우에, 그 승격승급액이 비교적 크게 나타났다.¹³⁾

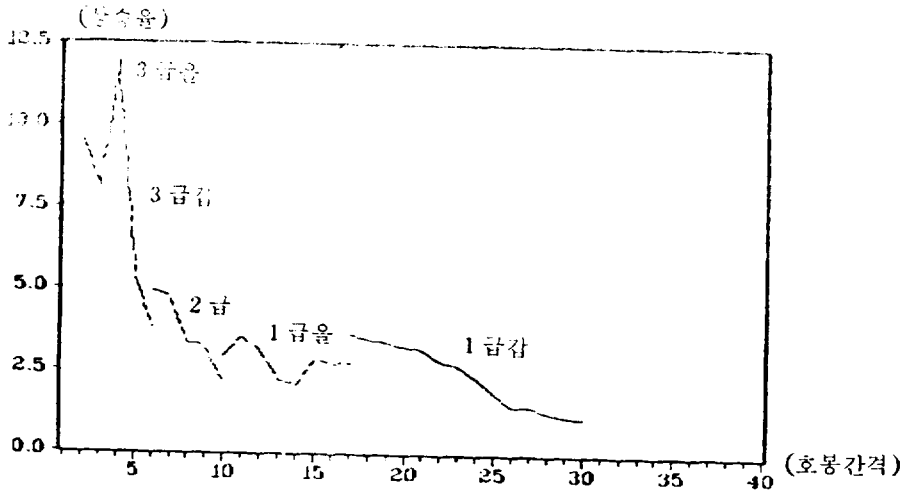
상위단층의 경우 이러한 승급기준선을 따라 승급하게 되면 상위단층은 총 30개의 호봉을 가지게 된다. 이러한 총 30개의 호봉이 상위단층의 기본적 범위임몰의 범위가 된다. 특히 상위단층의 경우에는 중상위단층이나 중하위단층처럼 승격가능한 최고 직급의 최고 호봉에서 승급정지를 하는 것과는 달리 1급갑보다 상위직급인 임원으로 승격하게 되면 정액급여제로 전환하게 된다. 이러한 임원으로서의 승격후 정액급여제로의 전환까지를 고려하면 상위단층의 범위임몰의 범위는 상대적으로 대단히 크다고 볼 수 있다.

그런데 상위단층의 승급기준선상의 범위임몰의 범위내에서 승급상승율을 구하여 그림으로 나타낸 것이 <그림 7>이다.

<그림 7>에 의하면 초기단계인 3급을 본급곡선상에서는 승급상승율이 최저 5.3%, 최고 11.9%의 높은 승급상승율을 보이고 있다. 3급갑의 본급곡선상에서도 최저 3.3%, 최고 4.9%의 비교적 높은 승급상승율을 보인다.

그후 중간단계로 진입하면서 승급상승율이 2급의 본급곡선상에서는 최저 2.2%, 최고

13) 그러나 이러한 승급기준선상의 승격승급액은 호봉간 정기승급에 비하여 그렇게 크기 않기 때문에 승격에 대한 보상은 다른 방법으로 실시하고 있다. 즉 3급갑으로 승격하는 경우에는 40,000원, 2급으로 승격하는 경우에는 60,000원, 1급을로 승격하는 경우에는 80,000원, 1급갑으로 승격하는 경우에는 100,000원씩의 별도 직급수당을 지급하고 있다.



〈그림 7〉 상위단층의 승급기준선상의 승급상승율

3.5%로, 1급을의 본급꼭선상에서는 최저 2.1%, 최고 2.9%로 다소 떨어지고 있다. 그러나 후기단계에 승급상승율이 중간단계보다 높은 수준인 3.6%에서 지속적으로 감소하고 있다.

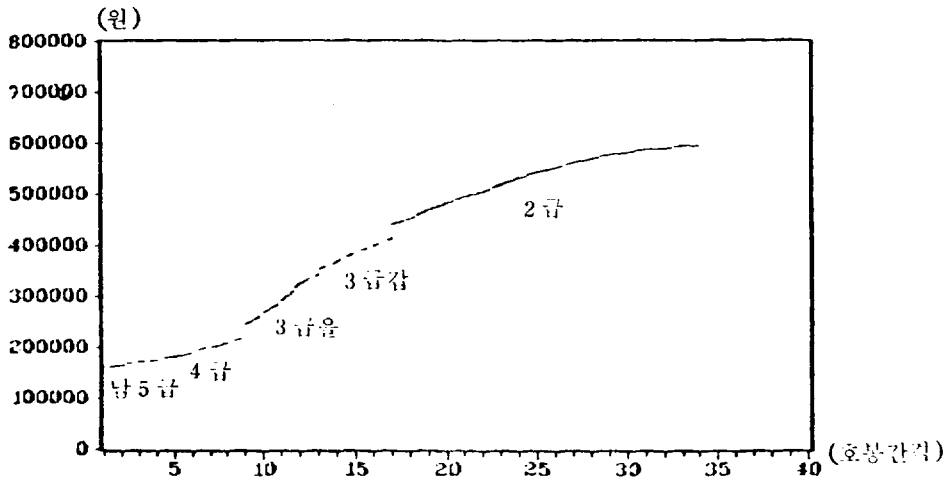
이러한 상위단층내의 범위임율의 범위내의 승급상승율을 종합해 보면 다음과 같은 몇 가지 특징적 사실을 발견할 수 있다.

첫째로 각 직급별 본급꼭선내에서 승급상승율은 모두 체감하고 있다. 둘째 초기단계에서는 비교적 높은 승급상승율을 보이고 중기단계에서는 다소 낮은 승급상승율을 보이고 있다. 그러나 후기단계에서는 오히려 중기단계보다 높은 승급상승율을 보이다가 차차 체감하는 형태를 띠고 있다. 특히 후기단계인 1급감 본급꼭선에서 중기단계보다 높은 승급상승율을 보인다는 사실과, 중상위단층이나 중하위단층의 경우 1급을 또는 1급감으로의 승격기회가 노동시장의 단층성에 따라 제한되어 있다는 사실을 감안하면 단층간 임금격차를 유발하는 대단히 중요한 한 요인으로 볼 수 있다.

결론적으로 상위단층의 경우에는 타단층에 비하여 높은 초임급 246,100에서 승급을 시작하여 초기단계인 3급을과 3급감, 중기단계인 2급과 1급을, 후기단계인 1급감을 거치는 동안 30개의 호봉상승과 임원의 정액급여제 전환으로 최소한 765,000원 이상으로 승급할 수 있는 기회가 충분히 주어져 있다.

2. 중상위단층의 승급기회

상위단층과 같은 방법으로 중상위단층의 승급기준선을 구하여 그림으로 나타낸 것이 <그림 8>에 나타나 있다.



<그림 8> 중상위단층의 승급기준선

중상위단층의 경우 중심노동력인 고졸남자는 남 5급 26호봉인 160,900원에서 출발하고 전문대졸 남자는 4급 25호봉인 182,600원, 대졸여자는 4급 23호봉인 201,700원에서 각각 승급이 시작된다. 이러한 중상위단층의 초임급액은 상위단층의 초임급액보다는 낮지만 뒤에서 논의할 중하위단층의 초임급액 보다는 훨씬 높기 때문에 중상위단층의 승급출발점의 높이는 상위단층보다는 낮지만 중하위 단층보다는 높은 수준에 있다.

그 후 중상위단층의 경우에도 중심노동력인 고졸남자는 남 5급 본급곡선을 따라 승급하다가 승격기준연한인 약 4년 후에는 남 5급 22호봉까지 정기승급한 후 4급 25호봉으로 승격승급하게 되어 전문대졸 남자와 같은 호봉을 부여 받게 된다. 그 후 고졸남자나 전문대졸 남자는 4급 본급곡선을 따라 대졸여자의 초임급호인 4급 23호봉을 거쳐 4급 21호봉까지 정기승급하면 다시 3급을 23호봉으로 승격승급하게 된다. 그런 다음 3급을 본급곡선을 따라 3급을 19호봉 까지 정기승급하게 되면 다시 3급갑 19호봉으로 승격승급한 후, 3급갑 15호봉에서 이르면 2급 18호봉으로 승격승급하여 2급 본급곡선을 따라 정기승급한다. 이때 중상위단층의 경우에는 상위단층과는 달리 상위관리층인 1급을 또는

1급갑으로의 승격기회가 노동시장의 단층성으로 제한되어 있기 때문에 사실상 2급 1호봉에서 승급정지를 당하게 된다.¹⁴⁾

중상위단층의 경우 직급간 승격승급액은 남 5급에서 4급의 경우 900원, 4급에서 3급의 경우 2,700원 3급에서 2급의 경우 8,700원, 3급에서 2급의 경우 26,000원으로 되어 있다.

특히 남 5급에서 4급으로 승격하는 경우 그 승격승급액이 900원에 불과할 뿐만 아니라 앞에서 논의한 승격에 따른 다른 보상방법의 하나인 직급수당도 주어지지 않는 점을 고려하면 전문대졸이 4급 25호봉에서 출발하고는 있지만, 고졸이 교육년수의 차이를 보상할 수 있는 정도의 근속기간 후에는 고졸남자를 전문대졸 남자와 같이 취급하여 동일 단층으로 보고 있음을 알 수 있다. 그러나 진정한 의미에서의 승격이 이루어지는 4급에서 3급으로, 3급에서 2급으로 승격승급하는 경우에는 그 승격승급액이 약간 크게 나타난다.

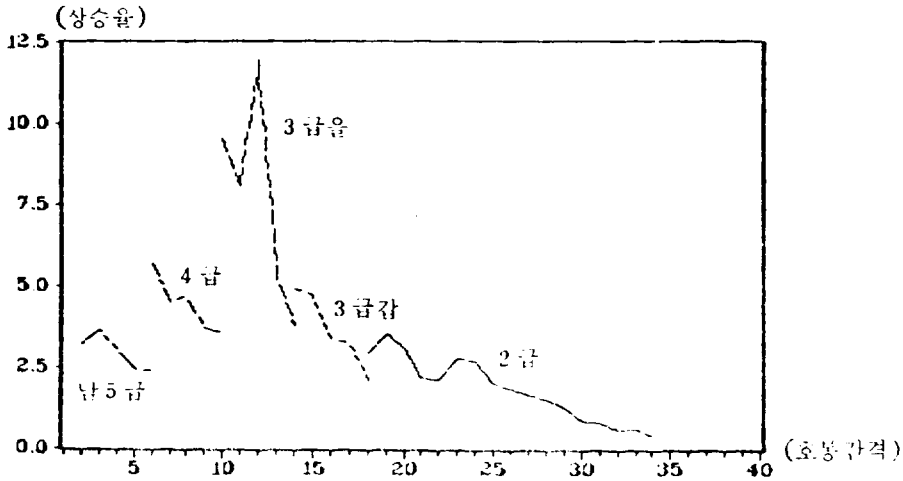
중상위단층의 경우에도 이러한 승급기준선에 따라 승급이 이루어지면 중상위단층은 총 34개의 호봉을 가지게 된다.

이러한 총 34개의 호봉은 중상위단층의 기본적 범위임몰의 범위가 된다. 여기서 상위단층의 경우 총 30개의 호봉이 있는 것과 비교하면 비록 4개의 호봉이 더 있기는 하지만, 그것은 중상위단층의 최저학력인 고졸남자의 경우 4년의 교육기간을 더 거쳐야 하는 상위단층인 대졸남자보다 4년 먼저 노동시장에 진출하게 된다는 점을 고려하면 중상위단층의 범위임몰의 범위가 상위단층의 범위임몰의 범위보다 크다고 할 수는 없다. 오히려 상위단층의 경우에는 1급갑 이후 임원으로 승격하는 경우에는 정액급여제로 전환된다는 점과 중상위단층의 경우에는 2급 1호봉에서 승급정지가 된다는 점을 동시에 생각하면 중상위단층의 범위임몰의 범위는 상대적으로 상위단층의 범위임몰의 범위보다도 더 작다고 할 수 있다.

그리고 중상위단층의 승급기준선의 범위임몰의 범위내에서 상위단층과 마찬가지로 승급상승율을 구한 것이 <그림 9>이다.

<그림 9>에 의하면 초기단계인 남 5급 본급곡선상에서는 승급상승율이 최저 2.4%, 최고 3.7%의 비교적 낮은 승급상승율을 보이고 있다. 4급의 본급곡선상에서도 최저 3.7%,

14) 그러나 실제로 고졸남자의 경우 19세에 노동시장에 진출한후 2급 1호봉에 도달하려면 최소한 34년이 걸리게 되는데, 그렇게 되면 2급 1호봉 도달시 연령이 53세로 정년퇴직 연령인 55세에 거의 가깝게 되어 승급정지가 될 것 같지만 중상위단층의 상대적 고노동이동율을 감안하면 정년퇴직 연령인 55세까지 고졸후 34년의 장기근속이 거의 불가능하기 때문에 실제로 이 승급기준선에 의한 승급정지점까지 도달하기는 무척 힘들다.



〈그림 9〉 중상위단층의 승급기준선상의 승급상승율

최고 5.7%의 낮은 승급상승율을 보인다. 그러나 중간단계로 진입하면서 승급상승율이 3급을의 본급꼭선상에서는 최저 5.3%, 최고 11.9%의 비교적 높은 승급상승율을 보이고 있다. 그후 후기단계인 3급갑 본급꼭선상에서는 최저 3.3%, 최고 4.9%로 승급상승율이 다시 떨어지고, 2급 본급꼭선상에서는 최고 3.5%에서 지속적으로 감소하여 승급정지점에 가까워지면 승급상승율은 1%에도 못 미치는 0.4%로 거의 0%에 가깝게 된다.

이러한 중상위단층내의 범위임율의 범위내의 승급상승율을 종합하면 상위단층과 다른 몇가지 중요한 사실을 알 수 있다.

첫째, 각 직급별 본급꼭선내에서 승급상승율은 상위단층과 마찬가지로 모두 체감하고 있다.

둘째, 초기단계와 중기단계에서의 승급상승율은 상위단층과 정반대로, 즉 초기단계에서는 상위단층과 달리 비교적 낮은 승급상승율을 보이다가 중기단계에 접어들면서 대단히 높은 승급상승율을 보이고 있다. 그러나 후기단계에서는 상위단층과 마찬가지로 지속적으로 체감하는 형태를 보인다. 그런데 중상위단층의 후기단계 승급상승율 체감의 정도가 상위단층의 후기단계 승급상승율 체감의 정도보다 훨씬 더 큰 폭으로 이루어지고 있다는 사실과 중상위단층은 상위단층과는 달리 근본적으로 상위관리층인 1급을 또는 1급갑으로의 승격이 불가능하다는 사실과 중상위단층의 경우 후기단계에서 승급정지점보다 5호봉 아래에서 이미 승급상승율이 거의 1%에도 못미쳐 사실상 승급정지가 이루어지고 있다는 사실을 종합해 보면, 이 또한 단층간 임금격차를 유발하는 대단히 중요한 요인이라고 하지 않을 수 없다.

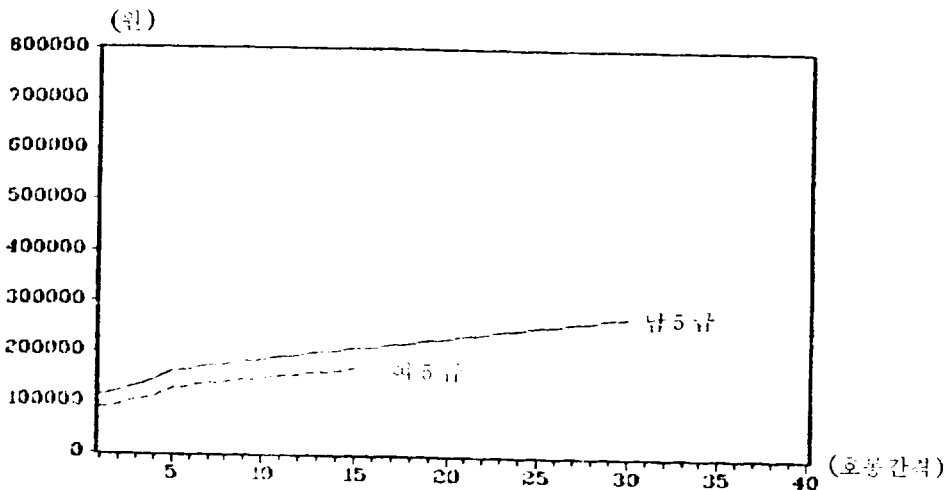
결국 중상위단층의 경우에는 상위단층 보다는 낮지만 중하위단층보다는 높은수준인 초임급 160,900에서 승급하기 시작하여 초기단계인 남 5급, 4급, 중기단계인 3급을과 후기단계인 3급갑, 2급을 거치면서 총 34개의 호봉상승을 통하여 최고 595,500 원 까지 승급할 수 있는 기회가 주어진다.

3. 중하위단층의 승급기회

중하위단층의 승급기준선을 나타낸 것이 <그림 10>이다. 중하위단층의 경우에 중졸이하 남자는 남 5급 30 호봉인 113,900 원에서 승급이 시작된다.

그러나 고졸여자는 여 5급 11 호봉인 128,700에서 승급이 시작되지만 중졸여자는 여 5급 14 호봉인 96,500 원에서 승급하여 고졸여자의 교육년수의 차이를 상쇄 할 수 있는 정도의 근속기간인 3년 후에는 고졸여자가 부여받는 여 5급 11 호봉에 도달하게 된다. 이처럼 중하위단층의 초임급액은 상위단층이나 중상위단층에 훨씬 못미치는 현저히 낮은 수준에 있다.

그후 중하위단층은 중졸이하 남자의 경우에는 남 5급 본급곡선을 따라 매년 정기승급하게 되고, 고졸이하 여자는 여 5급 본급곡선을 따라 매년 정기승급하게 된다.



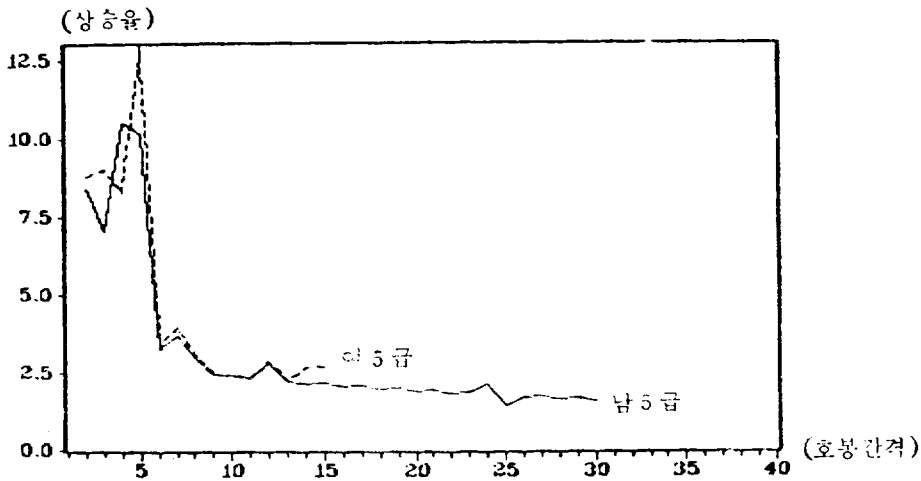
<그림 10> 중하위단층의 승급기준선

이때 중하위단층의 경우에는 승격의 기회가 사실상 전혀 주어지지 않기 때문에 승격승급이란 있을 수 없다.

따라서 중하위단층의 경우 승급기준선에 의하면 중졸이하 남자는 총 30개의 호봉으로 되어 있는 남 5급 본급곡선을 따라 매년 정기승급만이 있게 되고 고졸이하 여자도 총 15개로 나누어져 있는 여 5급 본급곡선을 따라 매년 정기승급만 있게 된다. 그 후 각각 본급곡선내의 최고호봉에 도달하면 중상위 단층과 마찬가지로 승급정지를 당하게 된다.

이렇게 본다면 중하위단층의 경우 최저학력자인 중졸남자의 경우 16세에 상당히 일찍 노동시장에 진출하게 되어 있는데도 불구하고 중하위단층의 승급기준선의 범위임몰의 범위는 타단층에 비하여 상대적으로 대단히 작게 되어 있다. 그러나 중하위 단층의 경우 매우 높은 노동이동율을 감안하면 동일 기업내에서 30년이상 근속한다는 것은 현실적으로 매우 힘든 실정이므로 중하위단층의 범위임몰의 범위가 작다고 해도 별 문제는 없을 것 같다.

다만 문제는 중하위단층의 경우 승급기준상의 범위내에서 승급상승율이 어느정도인가 하는 것이다. 이러한 중하위단층의 승급상승율을 구한것이 <그림 11>이다.



<그림 11> 중하위단층의 승급기준선상의 승급상승율

<그림 11>에 의하면 남 5급 본급곡선의 경우 초기단계에서는 승급상승율이 약 8.5%에서 최고 약 11.0%까지 급격히 상승한다. 그러나 중기단계에 접어들면서 승급상승율이 약 3.7%로 급격히 하락한 후 지속적으로 하락하여 최저 1.6% 수준까지 떨어진다. 여 5급 본급곡선의 경우에도 초기단계에서는 승급상승율이 남 5급 본급곡선과 비슷하게 약 8.8%에서 최고 약 13%까지 급격히 상승하다가 중기단계에 접어들면서 승급상승율이 약 4.0%로 급격히 하락한 후 지속적으로 하락하여 남 5급 본급곡선 보다는 약간 높은 2.7% 수준까지 떨어진다. 이것은 중하위단층의 경우 승격승급이 없는 대신 초기단계

에 작업수행능력의 상승에 대한 보상으로 주어지는 정기승급의 결과로 보아 진다.

중하위단층내의 범위임용의 범위내의 승급상승율을 보아도, 첫째 남 5급, 여 5급 본급곡선내에서의 승급상승율은 타 단층과 마찬가지로 모두 체감하고 있다.

둘째, 초기단계에서는 형태상으로 상위단층과 비슷한 형태로 높은 승급상승율을 보이지만 중기단계 이후 후기단계까지는 상위단층과 달리 지속적으로 계속하여 체감하는 형태를 보인다. 셋째, 남 5급의 본급곡선내 승급상승율과 여 5급의 본급곡선내 승급상승율이 놀라울 정도로 전단계에 걸쳐 비슷하다. 이것은 중졸이하 남자와 고졸이하 여자는 서로 동일단층에 속하기 때문에 비록 남 5급, 여 5급으로 나누고 있기는 하지만 기업에서 승급관리를 동일한 차원에서 하고 있기 때문인 것으로 보인다. 그런데 비록 초기단계나 중기단계에서 승급상승율이 상위단층의 초기단계나 중상위단층의 중기단계의 승급상승율과 비슷한 수준이라 할지라도 중하위단층의 초임급액이 타단층에 비해 현저히 낮은 점과 승격의 기회가 사실상 전혀 주어지지 않기 때문에 승격승급의 기회가 없다는 점을 고려하면 이 점 또한 단층간 임금격차를 유발하는 주요 요인이 된다.

따라서 중하위단층의 경우에 중졸이하 남자는 113,900, 고졸 여자는 128,700, 중졸이하 여자는 96,500 원으로 타단층에 비하여 현저히 낮은 수준에서 승급하기 시작하여 승격승급이 전혀 없는 사실상 단일호봉제 처럼 중졸이하 남자의 경우 총 30개, 중·고졸이하 여자의 경우 총 11~14개의 호봉상승을 거쳐 중졸이하 남자의 경우 273,900 원 중·고졸이하 여자의 경우 169,500 원 까지 승급할 수 있는 기회가 주어진다.

VI. 맺 음 말

상위단층과 중상위단층 및 중하위단층의 단층별 임금체계와 단층별 승급기회에 대한 지금까지의 구체적 논의를 종합해 보면 단층별 임금체계의 상이성과 단층간 임금격차간의 관계를 설명할 수 있게 된다. 사실상 승격기회가 제한되어 있는 중하위단층의 임금체계는 기본급의 호봉표간 이동이 사실상 제한될 뿐만 아니라 관리층의 직급수당(책임자수당)이 지급되지 않으면서 근속년수가 길어짐에 따라 근속수당만 증가하고, 나머지 대부분의 수당은 거의 변동없이 동일기준 동일항목으로 지급되기 때문에 상대적으로 임금수준이 낮을 수 밖에 없다. 그러나 단지 중간관리층까지만 승격의 기회가 주어져 있는 중상위단층의 임금체계는 2급갑까지의 기본급 호봉표간 이동이 이루어지면서, 중간관리층

으로의 승격에 따른 과장급 직급수당(책임자수당)이 추가지급 되면서, 동일항목의 수당이 라 할지라도 근속년수가 길어짐에 따라 그 적용등급이 상향조정되고 있기 때문에 상대적으로 중하위단층보다는 임금수준이 높을 수 밖에 없다. 특히 상위관리층까지 승격의 기회가 주어져 있는 상위단층의 임금체계는 1급잡이상의 정액급으로의 기본급 호봉표간 이동이 가능한 가운데 중간관리층이상 상위관리층으로의 승격에 따른 과장·부장급 직급수당(책임자수당)이 추가 지급되면서, 그 적용등급 또한 상향조정 되고 있을뿐만 아니라 근속년수가 길어짐에 따라 다른 수당도 그 적용등급이 상향조정되기 때문에, 상위단층의 임금수준은 타단층의 임금수준보다 가장 높을 수 밖에 없다.

그 결과 단층구조적 특징을 지닌 한국노동시장에서는 승격-승급연동 號俸樹에서 유도된 각 단층별 승급기준선이 서로 다르게 나타난다. 각 단층별 초임급호의 임금수준을 나타내는 승급기준선의 절편, 정기승급과 승격승급을 포함하는 승급상승율을 반영하는 승급기준선의 기울기, 그리고 범위임용의 범위를 나타내는 승급기준선의 길이등이 서로 다르게 나타난다. 상위단층의 승급기준선은 타단층보다 가장 높은 절편과 가장 큰 기울기, 가장 긴 길이를 가지기 때문에 상위단층의 승급가능한 임금수준은 대단히 높을 수 밖에 없을 것이다. 그러나 중상위단층의 승급기준선은 상위단층보다는 낮지만 중상위단층보다는 높은 절편과 비교적 큰 기울기, 비교적 긴 길이를 가지기 때문에 중상위단층의 승급가능한 임금수준은 상위단층보다는 낮지만 중하위단층보다는 높을 수 밖에 없을 것이다. 중하위단층의 승급기준선은 타단층보다 가장 낮은 절편과 가장 작은 기울기, 가장 짧은 길이를 가지기 때문에 중하위단층의 승급가능한 임금수준은 대단히 낮을 수 밖에 없을 것이다.

따라서 앞에서 논의한 임금제도와 관련한 임금체계가 단층별로 서로 상이함에 따라 단층별 승급기회가 서로 상이하기 때문에 이러한 단층별 승급기회의 차이는 단층간 임금격차를 유발하는 대단히 중요한 근본적 원인의 하나라고 볼 수 있다.

참 고 문 헌

- 강정대(1985), 『현대임금관리론』, 박영사.
 기업내부자료, 개별기업 인사규정집 급여표의 기타자료.
 김영배·윤봉준(1991), 『경제발전과 적정임금-우리나라 임금수준의 평가와 정책방향』, 노동경제연구원.
 김영인(1990), 한국기업에 있어서 임금격차의 결정요인에 관한 연구, 서울대 박사학위논문.
 김재원(1989), "한국임금구조의 문제점과 합리화 방안", 『한국경제연구』, 제3권 제2호, 한국경제연구원.

- 김형기(1988), 『한국의 독점자본주의와 임노동』, 까치글방.
- 류재술(1992), 단층노동시장과 임금구조분석, 영남대 박사학위논문.
- 박덕제(1985), 한국의 연공임금에 관한 연구, 서울대 박사학위논문.
- 박영범(1992), “80년대 한국 임금구조의 추이와 특성”, 1991년도 정기 학술대회 논문집, 한국경제학회.
- 박원구·박세일(1984), 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원.
- 송호근(1989), “한국노동시장구조의 변화: 통합노동시장으로부터의 분절노동시장으로”, 1989년도 제1회 연구발표회 논문집, 한국 노동경제학회.
- 이효수(1984), 『노동시장구조론-한국노동시장의 이론과 실증-』, 법문사.
- 이효수·류재술(1988), “임금구조분석에 의한 중·하위단층의 단층성 검증”, 『사회과학연구』 제8집 제1, 2권, 영남대학교 사회과학 연구소.
- (1990a), “단층별 임금합수추정과 단층간 임금격차분해”, 『경제학연구』 제38집 제1호, 한국경제학회. (한국경제학회 1988년 정기학술대회 발표논문집)
- (1990b), “단층별 승격확율의 추정”, 『노동경제논집』 제13권, 한국노동경제학회. (한국경제학회 제4차 국제한국인 경제학자 학술대회 발표논문집)
- 전기호(1985a), “한국노동시장의 구조”, 전철환, 이경의, 『한국사회구조』, 화다출판사.
- 정성기(1984), 한국의 대·중소기업 노동시장구조와 임금격차, 서울대 석사학위논문.
- 조우현(1992), “한국산업의 이중적 구조와 임금결정 메카니즘”, 1991년도 정기학술대회 논문집, 한국경제학회.
- 한국공업표준협회(1988 楠田丘著), 『임금표작성방법』, 한국공업표준협회.
- Ashenfelter, O. and R. Layard eds.(1986), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1-2, North-Holland.
- Borjas, G.J.(1983), “The Measurement of Race and Gender Wage Differentials: Evidence from the Federal Sector”, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 37, No. 1.
- Cain, G.G.(1966), “The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey”, *Journal of Economic Literature*, Sep.
- Dickens, W.T., and K.Lang(1985), “A Test of Dual Labor Market Theory”, *American Economic Review*, Vol. 75, No. 4.
- Dobb, M, (1959), *Wages*, James Nisbet & Co. LTD.
- Doeringer, P.B., Piore M. J. (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Company.
- Edwards, R.C., M.Reich and D.M. Gordon(1975), *Labor Market Segmentation*, D. C. Heath and Company.
- Elliott, R. F. (1991), *Labor Economics: A Comparative Text*, McGraw-Hill Book Company.
- Killingsworth, M. R. and C. W. Reimers(1983), “Race, Ranking, Promotions, and Pay at A Federal Facility: A Logit Analysis” *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 37, No. 1, October.
- Lang, K., and W.T.Dickens(1987), “Neoclassical and Sociological Perspective on Segmented Labor Markets”, NBER *Working Paper*, No. 2127, NBER, Inc.,.
- Lee, W.D. (1987), “Earnings Distribution and the Role of Enterprises in Korea”, *Ph. D. Dissertation*, Boston University.

- Mills, D.Q. (1985), "Seniority Versus Ability in Promotion Decisions", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 38, No. 3, April.
- Olson, C. A. and B. E. Becker (1983), "Sex Discrimination in the Promotion Process", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 36, No. 4, July.
- Parcel, T. L., and C.W.Mueller(1983), *Ascription and Labor Markets: Race and Sex Differences in Earnings*, Academic Press.
- Piore, M.J.(1983), "Labor Market Segmentation: To What Paradigm Does it Belong?", *American Economic Review*, Vol. 73, No. 2, May.
- Sapsford, D. (1981), *Labour Market Economics*, George Allen & Unwin.
- Victorisz, T., and B. Harrison(1973), "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development," *American Economic Review*, Vol. 63, No. 2.
- Wilkinson, F. (1981), *The Dynamics of Labour Market Segmentation*, Academic Press.
- Woodbury, S.A.(1987), "Power in the Labor Market: Institutionalist Approaches to Labor Problems," *Journal of Economic Issues*, Vol. 21, No. 4.
- Wise, D. A. (1975), "Personal Attributes, Job Performance, and Probability of Promotion", *Econometrica*, Vol.43, No. 5-6, September - November.