

斷層別 昇格確率의 推定

이효수 · 류재술*

< 목 차 >

- I. 머리말
 - II. 단층노동시장론과 승격의 기회
 - III. 승격확률함수의 추정
 - IV. 단층별 승격확률
 - V. 맺음말
- 참 고 문 헌

I. 머 리 말

勞動市場構造는 그 나라의 자본축적과정 및 자본의 성격, 기술수준 및 그 변화속도, 사회문화적 전통 등 노동시장환경변수의 변화과정에서 노동시장 행위주체인 노·사 당사자와 정부가 어떻게 행동해 왔느냐에 의존한다. 즉 勞動市場構造分析論¹⁾에 의하면 노동시장 행위주체들은 노동시장환경변수를 고려하여 그들의 전략을 구사하고, 그들의 전략과 역학관계가 노동시장 구조형성요인 (職務의構造 및 性格, 勞動力의 異質性, 雇傭管理慣行)들의 성격을 특정한 형태로 규정하고 그들 노동시장 구조형성요인들의 상호작용과정과 상호작용효과에 의하여 노동시장의 성격이 규정된다.

* 영남대학교

1) 이 효 수 (1984). 제 3 편 참조.

이러한 勞動市場構造分析論에 의하여 한국노동시장을 분석하면 한국노동시장은 斷層構造를 지니고 있다. 斷層勞動市場下에서 노동시장의 구조와 시장원리의 작용을 논구하는 이론적 틀이 斷層勞動市場論이다.

따라서 勞動市場構造分析論이 노동시장구조의 모습과 그 구조변동을 분석하기 위한 一般理論이라면, 斷層勞動市場論은 노동시장구조분석론에 의하여 구명된 斷層構造를 전제로 한 특수 구체적 이론이다.

斷層勞動市場論²⁾에 따르면 한국노동시장은 직무구조의 단층성, 고용관리 관행의 단층성과 그들의 상호작용과정과 상호작용효과에 의하여 斷層化되어 있는 불완전 경쟁적 노동시장이다. 이러한 불완전 경쟁적 斷層勞動市場에서는 노동자들의 昇格機會가 관습적 제도적 요인에 의해 단층별로 차별적으로 주어진다.³⁾ 그 결과 斷層은 노동이동의 장벽을 만들어 斷層問에 현저하고도 지속적인 昇格機會의 差別을 야기시키면서 勞動市場의 斷層構造를 한층 더 유지·강화시키게 된다.

따라서 본 논문은 기업조직 내부의 사원 昇格經路와 각 단층별로 차별적으로 주어지는 昇格機會를 고찰한 후 段階別 昇格確率推定模型을 이용하여 各 斷層別 中間管理層 昇格確率函數와 上位管理層 昇格確率函數를 推定한다. 그리고 추정된 각 승격확률함수를 이용하여 각 단층별 중간관리층 승격 확률과 상위관리층 승격확률의 구체적인 확률값 (implied probability) 을 구하여 韓國勞動市場의 斷層構造下에서 이루어지고 있는 각 단층별 승격기회의 차별적 관행을 논증한 후 昇格差別實行 緩和方案과 昇格의 效率性 提高方案의 정책적 함의를 논단하고자 한다.

2) 이 효 수 (1984). 제 4 편 참조.

3). 이외에 임금구조측면에서의 단층간 시장차별에 대해서는 이효수 류재술 (1990)을 참조.

II. 斷層勞動市場論과 昇格의 機會

1. 昇格經路 및 昇格年限

현대 산업사회는 자본의 집적을 중요한 특징으로 하고 있는데, 자본의 집적은 거대기업을 출현시킨다. 거대기업의 고용주들은 노동자의 통일적 저항을 제도적으로 분쇄시키고 조직의 효율적 운명을 위하여 다양한 직급을 만들고 직급에 따라 상이한 보상을 한다. 그 결과 노동자들에게 서로 다른 昇進의 機會가 주어진다.

昇進 (promotion) 이란 기업조직에서 노동자가 보다 유리한 직무, 즉 보수 및 지위가 높고 권한과 책임이 큰 직무로 이동하는 것을 말한다.⁴⁾ 따라서 昇進은 昇格과 昇給을 총칭하며 昇格은 하위직급으로부터 상위직급으로 승진함을 말하고 昇給은 동일 직급내에서 호봉의 승진을 말한다고 볼 수 있다. 그러나 본 논문에서는 연구목적상 승진의 협의의 개념이라고 볼 수 있는 승격에 국한하여 논의를 전개한다.

어떤 조직내에서 人的 資源의 이동은 채용 못지않게 대단히 중요하다. 일반적으로 昇格決定은 중요한 결정을 내릴 사람을 결정하는 것이기 때문에 궁극적으로 경영의 質 (quality) 을 결정한다.⁵⁾

즉, 기업은 합리적인 昇格制度를 운영함으로써 노동자들의 능력을 개발할 수 있고 생산성을 향상시킬 수 있다. 이를 위해서는 먼저 기업내부에 昇格經路 (ladders of promotion) 가 명확하게 설정되어 있어야 한다. 이러한 승격경로의 설정은 직무성격과 상하직무의 관련체계에 따른 職務分析을 통하여 職位體系를 확립함으로써 가능해 진다.

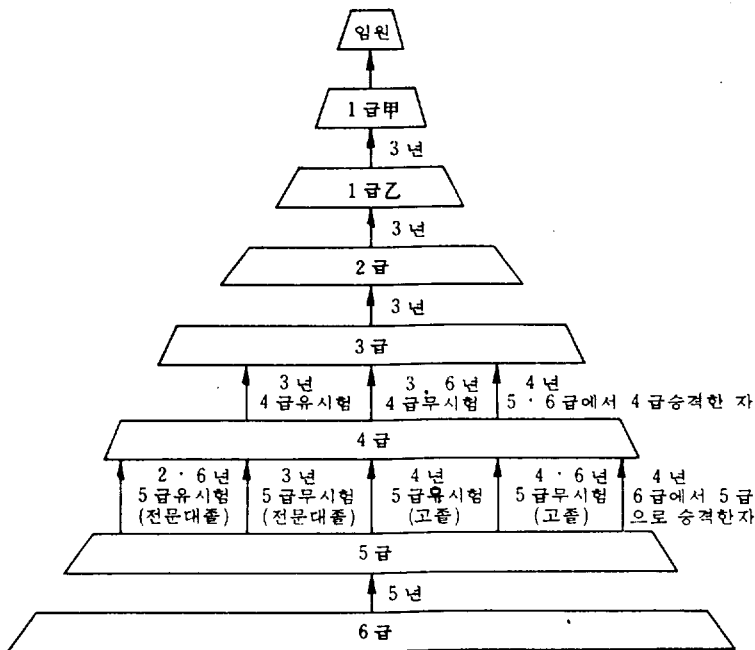
현재 우리나라 기업의 직위체계에 따른 昇格經路를 파악하기 위하여 기업의 인사규정집중 채용편의 採用基準과 승진 및 승격편의 昇格基準年限을 중심으로 살펴보면 <그림 1>과 같다.

4) P. Plogors and C. A. Myers(1969). p.420.

5) W.L. Prenoh (1978). pp.287-288.

먼저 甲(乙)기업의 경우 채용편의 採用基準에서 보면 여고졸 이하(중졸 및 고졸)은 6급(5급)으로, 전문대졸 및 고졸(전문대졸 및 대졸여자)은 5급(4급)으로, 대졸(대졸남자)은 4급(3급)으로 각각 유(무)시험을 거쳐 채용된다. 다음으로 승격편의 昇格基準年限을 보면 관리층으로의 진입단계에 있는 중간관리층으로의 승격기준년한은 관리층으로의 진입이후 상위관리층으로의 승격기준년한에 비하여 상대적으로 세분화되어 있다. 즉 6급사원은 입사후 5년이 경과하면 5급사원으로 승격할 수 있다.

5급사원의 4급사원 승격시 유시험(무시험) 전문대졸 5급입사사원의 경우는 2.6년(3년), 유시험(무시험) 고졸 5급입사사원의 경우는 4년(4.6년), 6급 입사후 승격한 5급사원의 경우는 4년이 각각 경과해야만 4급사원으로 승격할 수 있다. 4급사원의 3급사원 승격시 유시험(무시험) 대졸 4급입사사원의 경우는 3년(3.6년), 5·6급 입사후 승격한 4급사원의 경우는 4년이 경과해야만 3급으로 승격할 수 있다.



〈그림 1〉 甲社의 사원 승격경로도

그 후 일단 관리층으로 승격한 3급은 3년이 경과하면 2급으로 승격할 수 있고, 2급으로 승격한 후 3년이 경과하면 1급乙로 승격할 수 있고, 1급乙로 승격한 후 3년이 경과하면 1급甲으로 승격할 수 있다.

그러나 사원들이 한 직급에서 한 직급씩 상위직급으로 올라가기 위해서는 인사위원회나 이사회에 승격심사를 거쳐야 하는데 이 심사를 거치기 위해서는 승격심사 최소년한의 경과, 승격자격시험의 합격, 기업 교육훈련계획에 의한 직급별 기본교육의 이수, 처별 등으로 일정한 결격사유에 해당되지 않을 것 등의 최소한 요건을 갖추어야 한다. 특히 昇格經過上의 승격기준년한은 승격에 필요한 최소한의 년한을 말하는 것이기 때문에 개별기업에서 실제로 시행되고 있는 승격속도와는 다를 수 있다.⁶⁾

기업조직내부에 昇格經路가 존재한다는 것이 어떤 직급에 종사하고 있는 사원의 승격을 반드시 보장하는 것은 아니다. 이러한 승격경로에 따른 사원의 승격여부는 궁극적으로 개별사원의 노동력 특성 및 그의 능력과 기업조직이 승격가능한 직급을 사원들에게 어느정도로 개방하느냐에 달려 있다.

2. 昇格決定要素

개별기업은 서로 다른 職務構造를 지니고 있기 때문에 모든 기업에 공통적으로 적용되는 획일적인 昇格經路는 존재하지 않는다.

6) 규정상의 평균승격년한과 시행상의 평균승격년한은 다음과 같다.

구분 직급	규 정		시 행	
	소요년한	누적년한	소요년한	누적년한
대졸-대리	3.8년	-	3.9년	-
대리-과장	3.1년	6.9년	3.5년	7.4년
과장-차장	3.0년	9.9년	3.6년	11.0년
차장-부장	2.8년	12.7년	3.5년	14.5년

자료 : 한국경영자총협회, 85년 노동경제연감, 1985, p.148

앞에서 살펴본 승격경로도에서 기업의 인사위원회나 이사회는 승격심사를 할 때 사원의 勞動力特性(학력, 성, 연령, 근속연수, 경력평정 등) 과 職務修行能力評價(고과평가, 승격고시, 추천, 최고경영자의 후원 등) 등을 고려하여 승격을 결정하게 된다.⁷⁾

노동력특성 가운데 특히 學歷은 자장 중요한 승격결정요소가 된다. 이러한 學歷이 바로 高能力을 의미한다고 할 수 없지만 기업조직이 학력을 승격결정의 중요한 요소로 간주하는 것은 고학력은 높은 직무수행능력을 발휘할 수 있다고 보기 때문이다.⁸⁾ 채용자격으로서의 학력 또한 중요한 승격결정요소가 된다. 이것은 대졸로서 채용되었는지 혹은 고졸로서 채용되었는지에 따라 승격기준년한 및 승격의 기회가 다르게 주어지기 때문이다. 이와 같이 학력이 승격결정요소로서 큰 비중을 차지하게 된 것은 기업조직내에 사원을 효율적으로 평가, 훈련, 개발할 수 있는 제도가 확립되어 있지 못한데 기인하는 것이다.

性 또한 학력과 더불어 중요한 승격결정요소이다. 한국에서는 여자는 관리자로서 적절하지 못하다는 인식이 일반화되어 있고, 대부분의 고용주들은 남자와 동일한 학력을 가진 여자에 대해서도 남자와 구분하여 고용관리를 행한다. 그 결과 여자들은 上位斷層의 入職口를 통과할 수 없고 남자와 동일한 조건을 갖추어도 여자라는 이유로 승격기회를 극히 제한받는다.⁹⁾

7) W.F.Glueck(1989), pp.352-353.

8) 사원을 승격시킬 때 구체적으로 고려하는 요소는 다음과 같다.

구 분	기업체수	구성비(%)
근 무 성 격	52	24.5
직무능력 및 자질	54	25.5
승 진 시 험	24	11.3
학력 및 출신학교	22	10.4
연령 및 근속연수	35	16.5
인물 및 인격	25	11.8
계	212	100.0

자료 : 한국경영자 총협회, 85년 노동경제연감, 1985.p.149

그리고 가장 전통적인 승격결정요소로 들 수 있는 것이 勤續年數이다. 승격자를 선정할 때 직무수행능력평정상의 어려움 때문에 근속년수를 고려하는 관행은 우리나라 기업에서 장기간에 걸쳐 체질화된 것이기 때문에 이러한 관행을 일시에 변화시키기는 어렵다. 이때 승격에 소요되는 最低 必要 勤續年數를 설정하고 있는데 이것은 승격에 필요한 최소한도의 직무수행경험을 전제로 하여 승격의 효율을 기할 뿐만 아니라 지나치게 빠른 승격¹¹⁾을 억제하고 제도적으로 能力과 年功을 자동적으로 조정하고 인사정체현상¹²⁾도 어느정도 해소시키는 효과를 기대할 수 있기 때문이다.

- 9) 기업이 승격결정요소로써 學歷을 중시한다는 것은 學歷에 의해서 취득되는 學力을 존중하는 것이고 學力은 직무수행능력과 상관관계가 높다고 생각하기 때문이다. 清水江一(1971), pp.64-65.
 10) 이에 대한 구체적인 논의는 이 효수(1984) 제 8 장, 제 15 장과 이 효수·류 재술(1989)를 참조.
 11) 직급별 평균연령을 일본과 비교해 보면 대체적으로 우리나라의 직급별 평균연령이 일본보다 7-8세정도 낮게 나타나고 있다.

한 국		일 본		
		사무직	기술직	
부	장	43.1	49.7	49.2
차	장	40.1	48.0	48.1
과	장	37.2	44.5	44.2
계장·대리		33.0	39.5	40.2
주	임	-	36.7	37.6
사	원	-	29.1	31.5

자료: 한국경영자총협회, 85년 노동경제연감, 1985, p.148.

- 12) 인사정체현상은 우리나라 기업이 당면하고 있는 가장 큰 문제점 중의 하나이다. 이러한 인사정체현상을 각 직급별로 살펴보면 다음과 같다.

인사정체직급	84년(%)	87년(%)	
부	장	13.9	37.0
과	장	3.4	34.2
차	장	34.6	16.4
대	리	32.7	12.5
기	타	15.4	-
조사기업체수	208	590	

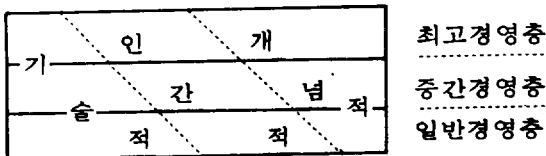
자료: 한국경영자총협회, 85년 노동경제연감, 1985, p.150. 한국경영자총협회, 88년 노동경제연감, 1988, p.145.

이외에 經歷年數 또한 승격결정의 중요한 요소가 된다. 어떤 직급의 직무 수행상 필요한 지식, 능력 및 숙련을 획득하기 위해서는 당해직무에 일정년수를 재직할 필요가 있다. 이러한 경력은 승격직급의 직무수행에 필요한 직무수행능력을 높인다.¹³⁾

다음으로 승격심사를 위한 직무수행능력평정에서는 승격경로상의 직급에 따라 각 평정의 비중이 서로 다르기는 하지만¹⁴⁾ 職務修行能力은 승격결정의 또다른 중요한 요소가 된다.

먼저 職務修行能力은 실천을 결정짓는 기초로서 업적과 밀접한 관계를 가지고 있으며 기업목표달성에 공헌하는 추상적인 能力¹⁵⁾ 을 말한다. 이러한 직무수행능력은 기술적 자질(technical skill) 과 인간적 자질(human skill) 과 개념적 자질(conceptual skill) 로 구성¹⁶⁾ 되기 때문에 직무수행능력평정도 조합평정(업적평정, 능력평정, 성격평정, 근무태도평정으로 구분)에 의해 이루어진다.

- 13) 예를 들어 사원경력환산율을 보면 당사와 동일 규모이상의 동일업종 사 업체에서의 재직기간 혹은 공인된 저명 연구기관에서의 재직기간은 80%를 경력환산하며, 국가 공무원 및 지방 공무원 재직기간과 정부관리 기업체 재직기간은 60%, 기타 민간 기업체 재직기간은 40%를 각각 경력환산하고 있다. 이 때에도 상이한 경력이 있는 경우에는 이를 각기 계산하여 합산한 기간으로 근무년수를 인정하고 있다.
- 14) 상위직급으로 갈수록 업적평정보다는 능력평정이 큰 비중을 차지하게 된다.
- 15) 이러한 직무수행능력은 기업환경의 급격한 변화로 인해서 계속 개발되지 못하면 퇴보할 수 있는 유동적인 측면이 있다.
- 16) 기업조직의 최고 경영계층면에서 볼 때 일선 경영자의 위치로부터 최고 경영층으로 올라감에 따라 필요한 자질의 변화관계는 다음과 같다.
- R.L. Katz (1955), pp.33-42.



한편 昇格考試는 승격후보자의 직무수행능력을 평가하는 동시에 사원승격 제도를 확립함으로써 인력관리의 효율을 기하는데 그 목적이 있기 때문에 昇格考試規定에는 응시자격요건과 응시부문, 승격고시의 방법 및 절차, 출제수준 및 형식, 합격자 결정 등에 관한 규정을 두고 있다. 따라서 승격고시규정의 응시자격요건과 합격자 결정규정에 의하여 승격자 결정이 달라질 수 있으므로 昇格考試는 승격결정의 중요한 요소가 된다.

그 밖에 推薦 및 最高經營者의 後授 등도 승격의 결정에 영향을 미치는 중요한 요소가 된다. 개인적인 편견이나 이해관계없이 해당부서의 장이 승격후보자를 추천하는 것은 승격결정의 중요한 정보가 될 수 있다. 이것은 해당부서의 장이 승격직급에 적합한 능력을 갖춘 승격후보자를 가장 잘 파악할 수 있기 때문이다.¹⁷⁾ 그리고 學緣, 血緣, 地緣에 의한 최고경영자의 후원 또한 가시적 불가시적 측면에서 승격후보자의 결정에 지대한 영향을 미칠 수 있다.

3. 斷層勞動市場에서의 差等的 昇格機會

斷層勞動市場論에 따르면 노동시장의 단층구조는 노동시장구조형성요인인 직무의 구조 및 성격, 노동력의 이질성, 고용관리관행 등의 어느 한 요소에 의하여 형성되는 것이 아니라 이들 노동시장구조형성요인들의 상호작용과정과 상호작용효과에 의하여 결정된다. 즉 노동수요측면인 직무구조에 단층성이 존재하고 노동공급측면인 노동력의 이질성에 단층이 존재하면 고용주는 단층별로 노동자를 고용할 것이고, 이러한 고용관리가 반복되는 과정속에서 형성된 고용관리관행은 노동시장의 단층구조를 형성 유지, 강화시키는 작용을 하게 된다. 勞動市場에 斷層이 존재한다는 것은 次下位斷層에서 次上位斷層으로의 진입이 현실적으로 거의 불가능하다는 것을 의미한다.

- 17) 예를 들면 승격고시의 방법중 근무성적과 필기시험의 평가요소 및 배점을 보면 근무성적 100점 만점 (학력 10, 근속년수 10, 상벌 20, 고과 60)과 필기시험 100점 만점 (영어 20, 상식 20, 실무 60)을 합하여 200점을 만점으로 하고 있다. 이 때 고과 (승격고시 만점의 30%)는 해당 부서장의 사원에 대한 평가이므로 이 고과는 부서장의 추천과도 같은 것이다.

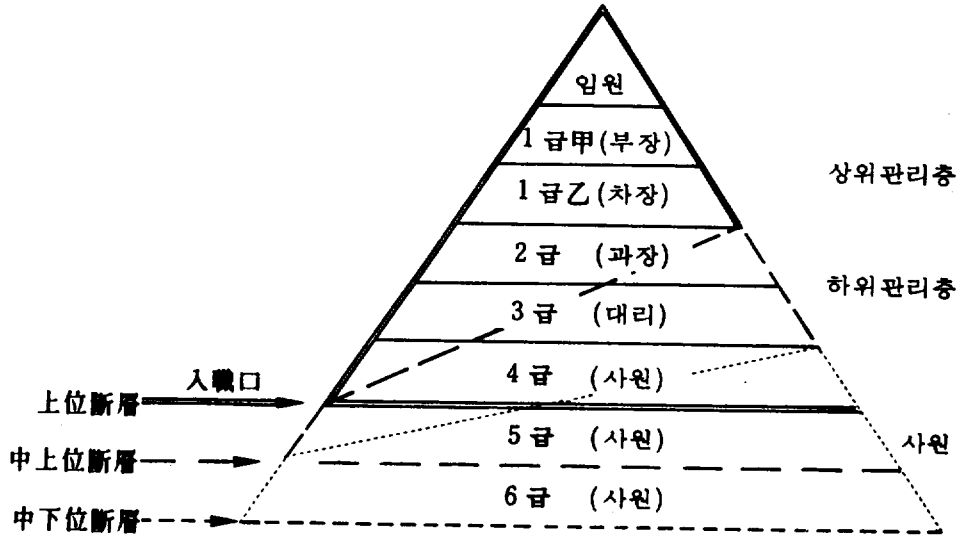
屬人的 職務構造下에서는 昇格機會가 직무의 구조 및 성격, 노동력의 이질성, 고용관리관행 등을 동시에 반영하고 있기 때문에 승격기회가 결정적으로 중요한 의미를 가질 수 밖에 없다. 만약 모든 단층의 노동자들에게 동일한 승격기회가 주어진다면 승격기회가 노동시장의 斷層區分基準이 될 수 없을 것이다.

그러나 현실적으로 昇格機會는 職務의 構造 및 性格, 入職口의 入職基準, 昇格管理實行 및 昇格制度 등에 의하여 각 단층별로 差等的으로 제한되어 있다. 독점자본주의하의 직무구조는 피라밋형의 계층성을 지니고 있고 그것은 직급에 의하여 구조화되어 있다. 직무구조가 피라밋구조를 형성하고 있다는 것은 上位職으로 올라 갈수록 職位의 數가 下位職의 職位의 數에 비하여 현저히 적다는 것을 의미하기 때문에 직무구조가 피라밋구조를 형성하고 있으면 자연히 모든 노동자들에게 同一한 昇格의 機會가 주어질 수 없다. 그러나 직무구조의 성격에 의하여 승격의 기회가 노동자들에게 차별적으로 주어진다고 하더라도 그것이 노동자들의 능력이나 노력에 대한 정확한 평가의 결과에 의한 것이고, 입직구도 단 하나만 존재하고 나머지 직위는 승격에 의해서 충원되거나 무수히 많은 입직구가 존재하면 입직구의 입직기준에 의하여 昇格機會가 제한될 수 없을 것이다. 그런데 韓國의 人的 피라밋 職務構造下에서는 현실적으로 入職口가 3-4개 존재하고, 하나의 입직구를 통하여 많은 노동력을 채용하기 때문에, 下位入職口를 통하여 들어온 노동자는 中位 혹은 上位入職口를 통하여 들어온 노동자에 비하여 승격기회가 상대적으로 불리할 수 있다. 즉 상이한 계층에 대하여 상이한 입직구가 존재한다면 이들 相異한 入職口를 통하여 들어온 노동자들에 대한 승격기회는 다를 수 밖에 없기 때문이다.

이와 같은 논리하에서 앞에서 살펴본 昇格經路圖를 바탕으로 <그림 2>를 작성할 수 있다.

<그림 2>에 의하면, 上位斷層은 4급 사원입직구를 통하여 채용된 후 1급甲 이상으로 승격할 수 있어 上位管理層으로까지 昇格의 機會가 충분히 주어진 반면에 中上位斷層은 5급사원 입직구를 통하여 채용된 후 2급까지 승격할 수 있어 中間管理層으로까지만 昇格의 機會가 주어진다. 그러나 中下位

斷層은 6급사원 입직구를 통하여 채용된 후 4급사원까지만 승격할 수 있어 사실상 管理層으로의 昇格機會가 制限되어 있다.



〈그림 2〉 단층별 차등적 승격기회

이와같은 斷層別 差等的 昇格機會는 각 단층별 직무의 성격을 논의함으로써 그 논리적 근거를 찾을 수 있다. 上位斷層에 속하는 직무들은 상당한 정도의 어학 및 기술과 管理能力을 요구하는 직무들이기 때문에 상위단층에 속하는 노동자들에게는 자연히 上位管理層으로의 昇格의 機會가 충분히 주어지게 된다. 中上位斷層에 속하는 직무들은 대부분 상당히 복잡하여 상당한 숙련을 필요로 할 뿐만 아니라 일부 작업지도의 책임을 필요로 하기 때문에 中上位斷層 勞働者들에게는 中間管理層으로의 昇格機會만 주어진다. 中下位斷層에 속하는 대부분의 직무들은 단순 반복적이거나 숙련을 필요로 하는 정형적이고 영속적인 직무로써 이들 직무들을 수행해 내는 데는 직무수행능력은 대단히 요구되지만 관리능력은 별로 요구되지 않기 때문에 中下位斷層에 속하는 노동자들에게는 자연히 管理層으로의 昇格의 機會가 거의 주어지지 않는다.

이처럼 斷層別로 昇格機會가 差等的으로 주어진다는 것은 斷層別로 中間管理層 혹은 上位管理層으로까지 昇格할 수 있는 可能性, 즉 昇格確率이 서

로 다르다는 것을 의미한다. 斷層別 勞働者의 昇格確率은 昇格確率函數를 推定하여 구할수 있다.

III. 昇格確率函數의 推定

1. 推定方式

각 단층별 노동자의 勞動力特性에 대한 정보를 가지고 있다고 가정하면 각 단층별 노동자의 昇格機會, 즉 昇格確率은 確率選擇模型에서 推定된 確率函數에 의하여 推定할 수 있다.

먼저 線形確率模型은 각 단층별 승격확율이 線形函數라고 가정한 후 종속 변수를 더미처리한 線形回歸模型 $Y_i = a + b X_i + e_i$ 로부터 구해진 예측치 $E(Y_i)$ 를 확율 (P_i)로 해석하는 것이다.¹⁸⁾ 이러한 線形確率模型에서 모든 관측치에 대한 오차항의 분산은 동일한 값을 가지지 않기 때문에 異分散(heteroscedasticity)問題¹⁹⁾를 발생시킬 뿐만 아니라 예측된 확율차가(0.1)의 범위를 벗어날 수 있는 단점을 가지게 된다.²⁰⁾

線形確率模型에서 예측된 확율값이 (0.1)의 범위를 벗어날 수 있는

18) $Y_i = a + b X_i + e_i$ 에서 $E(Y_i) = a + b X_i$ 가 된다. 이 때 Y_i 는 오직 두 값만을 가지기 때문에 $P_i = \text{Pro}(Y_i=1)$, $1 - P_i = \text{Pro}(Y_i=0)$ 라 하면 $E(Y_i) = 1 \cdot P_i + 0 \cdot (1 - P_i) = P_i$ 가 된다.

19) 오차항 e_i 의 분산은

$$\begin{aligned} E(e_i^2) &= (1 - a - bX_i)^2 P_i + (-a - bX_i)^2 (1 - P_i) \\ &= (1 - a - bX_i)^2 (a + bX_i) + (a + bX_i)^2 (1 - a - bX_i) \\ &= (1 - a - bX_i)(a + bX_i) = P_i(1 - P_i) \text{가 된다.} \end{aligned}$$

따라서 $\sigma_i^2 = E(e_i^2) = E(Y_i)[1 - E(Y_i)]$ 이 된다. 즉 $E(Y_i) = P_i$ 가 0이나 1에 가까운 관측치들은 상대적으로 낮은 분산을 가지고 $E(Y_i) = P_i$ 가 0.5에 가까운 관측치들은 상대적으로 높은 분산을 가지게 되어 이분산의 문제가 발생한다. R.S. Pindyck and D.L. Rubinfeld (1981), p.276.

20) 선형확율모형에서 예측된 확율치 $(a + b X_i)$ 가 $0 < a + b X_i \leq 1$ 이면 $P_i = a + b X_i$, $a + b X_i \geq 1$ 이면 $P_i = 1$, $a + b X_i \leq 0$ 이면 $P_i = 0$ 로 결정할 수 있다.

문제점은 累積確率分布函數 $P_i = F(a + b X_i) = F(Z_i)$ 를²¹⁾ 이용한 전환 (transformation)을 통하여 해결할 수 있다. 이러한 추정방법으로는 소위 probit 모형과 logit 모형을 들 수 있다.

probit 모형은 선형확률모형의 단점인 종속변수와 독립변수간의 선형성 가정을 완화하고 예측된 확률치를 (0,1)의 범위로 유지하기 위하여 正規累積確率分布(cumulative normal probability function)를 이용한 非線形 確率模型이다.²²⁾ 이러한 probit 모형에서의 정규분포에 대한 가정은 계량경제학의 응용분야에서 그 가정의 정당성이 인정되지 못하기 때문에 다른 대안으로 logit 모형을 생각할 수 있다.²³⁾

logit 모형은 예측된 확률치를 (0,1)의 범위로 제한하기 위하여 正規累積確率分布函數 대신에 로지스틱(logistic)確率函數에 근거하고 있다.

이 로지스틱확률함수에 의하면

$$P_i = F(Z_i) = F(a + b X_i) = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{1}{1 + e^{-(a+bX_i)}} \dots (1)$$

이 된다. (1) 式에서

$$(1 + e^{-Z_i}) \cdot P_i = 1$$

$$e^{-Z_i} = \frac{1 - P_i}{P_i}$$

$$e^{Z_i} = \frac{P_i}{1 - P_i}$$

21) 이 때 F는 누적확률분포함수의 형태를 말한다.

22) probit 모형은 정규누적확률분포함수를 이용하고 있으므로

$P_i = F(Z_i) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_{-\infty}^{Z_i} e^{-s^2/2} ds$ 로 쓸 수 있다. (단 s는 평균이 0이고 분산이 1인 상호 독립의 정규확률 변수임) 이 때 Z_i 를 추정하기 위해서는 정규누적확률분포함수의 역함수 $Z_i = F^{-1}(P_i) = a + b X_i$ 를 적용한다.

23) 이 외에도 예측된 확률값을 (0,1)의 범위로 유지할 수 있는 전환함수 (transformation function)을 구할 수 있는 경우 이와 유사한 모형의 적용이 가능하다고 할 수 있다. 예를 들면 tobit, arctan 모형 등이 있다. H. Theil(1971), p.632. J. Johnston (1984), p.425.

가 되어 양변에 log 를 취하면

$Z_i = \log \frac{P_i}{1 - P_i}$ 가 되고 (1) 式에 따라

$$\log \frac{P_i}{1 - P_i} = Z_i = a + b X_i \dots\dots\dots(2)$$

가 된다.

이와 같은 logit 모형에서 종속변수는 어떤 특정 대안을 선택할 확율비의 log 값이 된다. 이처럼 logit 모형은 (0,1) 구간내에서의 確率豫測問題를 全實數區間內에서의 어떤 사상의 발생비율 예측문제로 전환하게 된다.²⁴⁾

logit 모형에서 계수를 추정할 때 가장 일반적으로 이용되는 기법은 最尤推定方法(maximum likelihood estimation)이다. 二項選擇(binary choice model)模型의 경우인

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(a + bX_i)}}$$

에서 개별적 P_i 는 직접적으로 관측이 불가능하다. 그대신에 각각의 개별 관측치가 첫번째 대안을 선택했는지 (측정된 종속변수 $Y_i=1$ 인 경우), 두번째 대안을 선택했는지 (측정된 종속변수 $Y_i=0$ 인 경우)는 알 수 있다. 만약 N 개의 표본중에서 n_1 개는 첫번째 대안을 선택했고 n_2 개는 두번째 대안을 선택했다면 ($n_1 + n_2 = N$) 尤度函數 (likelihood function)은 다음과 같이 된다.

$$\begin{aligned} L &= \text{Prob}(Y_1, y_2, \dots, Y_n) = \text{Prob}(Y_1) \dots \text{Prob}(Y_n) \\ &= P_1 P_2 \dots P_{n_1+1} (1 - P_{n_1+1}) \dots (1 - P_n) \\ &= \prod_{i=1}^{n_1} P_i \prod_{i=n_1+1}^N (1 - P_i) \\ &= \prod_{i=1}^N P_i^{Y_i} (1 - P_i)^{(i - Y_i)} \end{aligned}$$

24) R.S. Pidyck and D.L. Rubinfeld(1981), p.289.

이 때 L 자체값보다 L의 로그값을 극대화하기 위하여 (1)식을 로지스틱 확률함수로 대체하면

$$\log L = \sum_{i=1}^{n^I} \log P_i + \sum_{i=n^I+1}^N \log (1 - P_i)$$

를 얻을 수 있다. 추정량 \hat{a} 과 \hat{b} 를 구하기 위하여 log L를 a 와 b 에 대해 각각 미분하여 0으로 두면

$$\frac{\sigma(\log L)}{\sigma a} = \sum_{i=1}^{n^I} \frac{\sigma P_i / \sigma a}{P_i} - \sum_{i=n^I+1}^N \frac{\sigma P_i / \sigma a}{1 - P_i} = 0$$

$$\frac{\sigma(\log L)}{\sigma b} = \sum_{i=1}^{n^I} \frac{\sigma P_i / \sigma b}{P_i} - \sum_{i=n^I+1}^N \frac{\sigma P_i / \sigma b}{1 - P_i} = 0$$

에서 \hat{a} 와 \hat{b} 를 구할 수 있다.

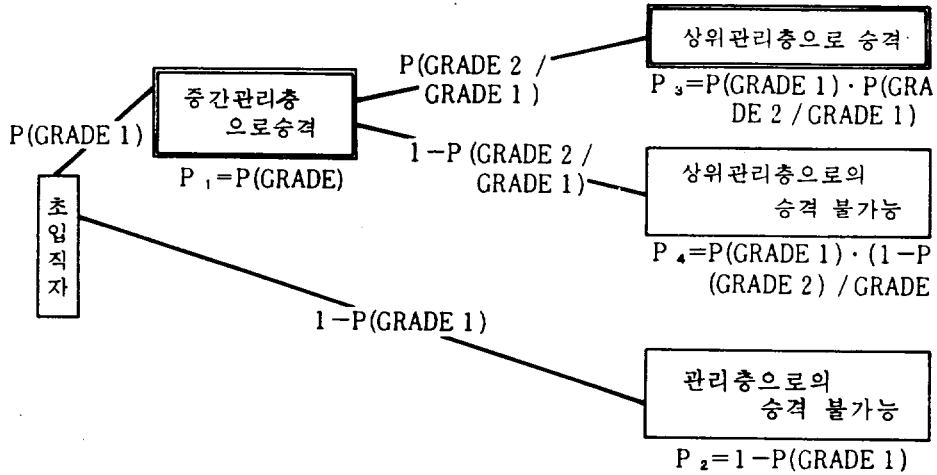
따라서 본 논문에서는 各 斷層別 勞動者의 勞動力特性에 기인한 昇格機會, 즉 昇格確率을 logit 모형의 로지스틱 確率函數에 의하여 추정하고자 한다.

2. 推定模型

斷層勞動市場의 구조하에서는 각 단층별 노동자의 승격기회, 즉 승격확율을 2단계로 나누어 분석해 보는 것이 바람직할 것이다. 이것은 앞에서 昇格經路圖에 따라 살펴본 바와 같이 韓國勞動市場이 斷層構造를 지니고 있을 때 각 단층별 노동자는 中間管理層 (GRADE1)으로의 昇格機會와 上位管理層 (GRADE2)까지의 昇格機會가 差等的으로 制限되어 있기 때문에 段階別 昇格確率의 推定이 대단히 중요한 의미를 가질 수 있기 때문이다.

이때 中間管理層이란 일부 작업지도 및 직무수행상 책임을 필요로 하는 과장급(계장포함)을 말하고 上位管理層이란 상당한 정도의 어학 및 기술과 관리능력을 필요로 하는 임원 및 부장급(차장포함)을 말한다. 따라서 <그림 3>에서 보는바와 같이 段階別 昇格確率推定模型에서 제1단계에서는 中間管理層으로 昇格할 確率 P(GRADE1)을 구하고, 제2단계에서는 中間管理層

이상으로 昇格한자 가운데서 上位管理層으로 昇格할 確率 $P(\text{GRADE} \cdot 2 | \text{GRADE}1)$ 을 구한다.



〈그림 3〉 단계별 승격확률추정모형

段階別 昇格確率推定模型을 이용하여 각 단계별 승격확율을 구하기 위하여 먼저 中間管理層 (GRADE1) 으로 昇格할 確率은

$$P_i(\text{GRADE}1) = 1 / (1 + e^{-(a1 + b1Xi)}) \text{ 이 되고}$$

中間管理層이상으로 昇格한 者가 다시 上位管理層 (GRADE2) 으로 昇格할 條件附 確率은

$$P_i(\text{GRADE}2 | \text{GRADE}1) = 1 / (1 + e^{-(a2 + b2Xi)}) \text{ 가 된다.}$$

따라서 각 단층별 노동자가 段階別 昇格確率推定模型에 따라 승격이 2단계로 이루어 진다면, 각 단층별로 어떤 노동자가 中間管理層으로 昇格할 確率 P_i 은 $P(\text{GRADE}1)$ 이 된다. 그리고 中間管理層으로 昇格한 후 다시 上位管理層으로 昇格할 確率 $P3$ 는 周邊附 確率 $P(\text{GRADE}1)$ 과 條件附 確率 $P3 = P(\text{GRADE}1) \cdot P(\text{GRADE}2 | \text{GRADE}1)$ 로 나타낼 수 있다.

이러한 段階別 昇格確率推定模型에서 사용된 變數는 다음과 같다.

종속변수 :

GRADE1 ; 중간관리층 이상이면 1, 중간관리층 이하이면 0.

GRADE2 ; 상위관리층이면 1, 중간관리층이면 0.

독립변수 :

SEX ; 남자인면 1, 여자인면 0.

COL ; 대졸이상이면 1, 아니면 0.

JUN ; 전문대졸이면 1, 아니면 0.

HIG ; 고졸이면 1, 아니면 0.

EXPYR ; 근속년수.

CARYR ; 경력년수.²⁵⁾

그런데 본 논문의 연구목적이 斷層別 差等的 昇格機會의 論證에 있기 때문에 상용근로자 500인이상을 고용하고 있는 대기업을 대상으로 하여 분석한다. 이것은 중소기업의 경우에 과장급의 중간관리층이나 부장급의 상위관리층은 직무의 범위 및 통솔의 크기와 책임·권한의 정도가 대기업을 중간관리층이나 상위관리층과는 엄청난 괴리가 있기 때문에 이들 중소기업을 포함시킬 경우 문제의 본질을 왜곡시킬 수 있기 때문이다.

25) 경력년수는 $CARYR = AGE(\text{연령}) - 6 - EDUYR(\text{교육년수}) - EXPYR(\text{근속년수})$ 로 각각 계산하여 이용 하였음.

3. 推定結果

앞에서 논의한 段階別 昇格確率推定模型을 最尤推定法(maximum likelihood estimate method)을 이용하여 추정된 결과 모형전체의 통계적 유의성을 나타내는 X^2 의 값이 모두 크게 나타나 통계적으로 신뢰성이 있음을 알 수 있다. 승격확율의 첫번째 단계인 中間管理層으로의 昇格確率과 두번째 단계인 上位管理層까지의 昇格確率에 관한 logit 모형의 추정계수가 <표 1>에 나타나 있다. 이 <표 1>의 昇格確率函數 (1), (2)를 살펴보면 다음과 같은 몇 가지 중요한 특징적 사실을 알 수 있다.

첫째, 學歷 더미변수의 부호가 기대한대로 모두 양의 부호로 나타나 고졸, 전문대졸, 대졸이상이 중졸이하자(referemce roup)보다 昇格할 確率이 높다는 것이다. 특히 이들 학력 더미의 변수의 추정계수의 크기를 비교하여 보면 대졸이상이 승격할 확율이 가장 높게 나타나고, 그 다음으로 전문대졸, 고졸 순으로 승격할 확율이 높은 것으로 나타났다.

그러나 上位管理層 昇格確率函數(2)에서는 대졸이상 더미변수만이 1%의 유의수준에서 유의한 것으로 나타났기 때문에 상위관리층 승격확율이 전문대졸, 고졸 및 중졸이하의 학력간에는 유의한 차이가 있다고 볼수 없다.

이와 같은 결과는 韓國勞動市場의 斷層構造下에서 中上位斷層의 고졸자나 전문대졸자는 단지 中間管理層으로만 昇格할 機會가 주어 질 뿐 上位管理層으로 昇格할 機會는 사실상 制限되어 있기 때문이다.

둘째, 性 더미변수의 부호도 기대한 대로 양으로 나타났다. 즉, 남자는 여자(reference group)에 비하여 昇格할 確率이 높다는 것이다. 이것은 上位斷層인 대졸남자는 中間管理層과 上位管理層으로, 中上位斷層의 전문대졸남자와 고졸남자는 中間管理層으로 昇格할수 있는 機會가 주어져 있는데 반하여 노동시장 전체 여자 노동자의 약 93%를 차지하고 있는 中下位斷層의 고졸이하 여자는 이러한 管理層으로 昇格할 수 있는 機會가 노동시장의 性 差別에 의하여 거의 봉쇄되어 있기 때문이다.

〈표 1〉 승격확률함수 추정 결과

독립변수	GRADE1 승격확률함수(1) Pi (GRADE1)	GRADE2 승격확률함수(2) Pi (GRADE2 GRADE1)
C O L	5.637319 * (5.316031)	5.370827 * (2.931997)
J U N	3.592619 * (2.779237)	3.253689 (1.661614)
H I G	3.096323 * (2.945377)	2.180152 (1.220001)
S E X	2.663173 ** (2.467610)	17.26213 (0.002226)
EXPYR	0.213322 * (8.237159)	0.205301 (5.994528)
CARYR	0.035256 (1.445242)	0.256943 * (7.755170)
CONSTANT	-10.88800 * (-7.065922)	-27.86912 (-0.003593)
X ²	297.74198	115.99746

주: 1) ()안은 t-value 임.

2) * 는 1%의 유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타내고,

** 는 5%의 유의수준에서 통계적으로 유의함을 나타냄.

자료: 노동부, 직종별 임금실태조사보고서(1986) 테이블을 사용.

그리고 中間管理層昇格確率函數(1)에서는 5%의 유의수준에서 성 더미변수가 유의한 것으로 나타났으나 上位管理層 昇格確率函數 (2)에서는 성 더미변수가 통계적으로 유의하지 않는 것으로 나타났다. 이것은 上位管理層의 경우 上位斷層인 대학을 졸업한 남자에게만 승격의 기회가 주어져 있어 여자가 상위관리층으로 승격한다는 것은 사실상 거의 不可能하기 때문에 한국노동시장의 단층구조에 따른 자료구조상 발생하는 문제이지 상위관리층으로 승격하는데 성이 유의한 영향을 미치지 않음을 의미하는 것은 아니다.

세째, 勤續年數도 양의 부호를 나타내고 있어 勤續年數가 길어질수록 昇格할 確率이 높다는 것이다. 각 단층별 노동자의 승격대상자는 승격경로도에 따른 승격에 필요한 최소한도의 昇格基準年限이 경과하여야만 한다. 물론 이 기준년한을 초과한 승격후보자는 자동승격되는 것이 아니라, 기업내 인력수급 계획에 의한 직급별, 부문별, 정원의 범위 내에서 승격서열에 따

라 인사위원회나 이사회 의 최종결정에 의해 승격된다. 이때 인사위원회나 이사회 의 최종결정과정에서 이러한 승격후보자 가운데 근속년수가 긴 후보자에게 특정한 승격결격사유가 없는 한 선임권(seniority)이 주어질 수 있기 때문이다.

네째, 經歷年數 또한 양의 부호로 나타나고 있어 經歷年數가 많을 수록 昇格할 確率이 높다는 것이다. 이것은 2章에서 살펴본 것 처럼 신규채용 혹은 중도채용시 자격요건 초과자에 대해서는 그 초과한 부분을 社員經歷換算表에 의하여 경력년수를 환산하여 근무년수로 인정하고 있을 뿐만 아니라 경력을 통하여 지식, 능력 및 숙련이 획득된다고 보기 때문에 경력년수는 승격할 확율을 높이게 된다.

다섯째, 현재 종사하고 있는 기업에서 勤續年數가 승격할 확율에 미치는 相對的 影響力은 中間管理層으로 昇格할 때와 上位管理層으로 昇格할 때에 서로 다르게 나타난다. 즉 중간관리층이상으로 승격할 확율의 경우에는 경력년수보다 근속년수가 승격할 확율을 더 높이는 것으로 나타났으나, 상위관리층으로 승격할 확율의 경우에는 근속년수보다 경력년수가 승격할 확율을 높이는 것으로 나타났다. 이것은 기업내부에 되린저 (P.B. Doeringer) 나 피오르(M.J. Piore) 가 주장하는 內部勞動市場(internal labor market) 이 발달해 있기 보다는 오히려 소위 말하는 낙하산式 人事 및 昇格管理慣行에 기인하는 것으로 보인다. 이상에서 살펴본 바와 같이 韓國勞動市場의 斷層構造下에서는 各 斷層別로 昇格의 機會가 差等的으로 制限 되어 있기 때문에 일차적으로 學歷 및 性이 昇格決定의 중요한 要素가 되고 부차적으로 勤續年數 및 經歷年數 또한 昇格決定의 중요한 要素가 된다고 볼 수 있다.

IV. 斷層別 昇格確率

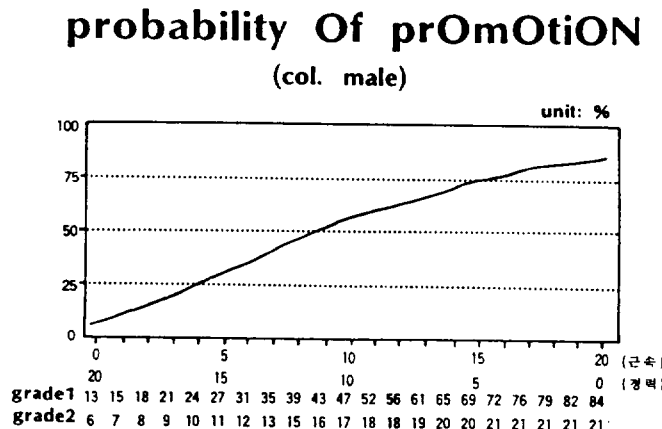
前章에서는 中間管理層 昇格確率函數와 上位管理層 昇格確率函數에서 추정된 계수를 검토하여 각 설명변수들이 승격확율에 어떠한 영향으로 어느정도 방향을 미치는가를 분석해 보았다. 본장에서는 추정된 각 승격확율함수를 이용하여 어떤 노동력 특성을 가진 各 斷層別 勞動者가 中間管理層으로

昇格할 確率과 上位管理層까지 昇格할 確率が 구체적 값(estimated provability)으로 얼마나 되는지를 검토해 보고자 한다. 이를 위해서 韓國勞動市場의 斷層構造下에서 上位斷層을 형성하는 대졸남자와 中上位斷層의 중심부를 형성하고 있는 전문대졸 및 고졸남자와 대졸여자 그리고 주변부를 형성하고 있는 전문대졸 여자, 中上位斷層을 형성하고 있는 고졸이하 여자 및 중졸이하 남자를 중심으로 분석한다.

특히 勞動市場에 진출한지 20년이 되는 各 斷層別 勞動者의 各 段階別 昇格確率을 분석함으로써 각 단층별 노동자가 노동시장에 진출한 후 획득한 각자의 다양한 근속년수와 경력년수에 따른 中間管理層 (GRADE1)으로의 昇格確率 P1 과 上位管理層 (GRADE2)으로의 昇格確率 P3 를 구할 수 있을 뿐만 아니라 한국 노동시장의 단층구조하에서 各 斷層別로 中間管理層 혹은 上位管理層으로의 昇格의 機會가 어떻게 差等的으로 주어지는지를 분석할 수 있다.

1. 上位斷層의 昇格確率

한국의 단층노동시장구조하에서 上位斷層을 형성하고 있는 대졸 남자 노동자들의 노동력 특성을 단계별 승격확률추정모형에 대입하여 上位斷層의 中間管理層 昇格確率과 上位管理層 昇格確率을 나타낸 것이 <그림 4> 이다.



<그림 4> 상위단층의 승격확률

<그림 4>에서 볼 때 上位斷層은 노동시장에 진입한 후 經歷年數보다 상대적으로 勤續年數가 길수록 中間管理層으로 昇格할 確率이 높아질 뿐만 아니라 上位管理層까지 昇格할 確率도 높아지고 있다. 즉 상위단층인 대졸남자 노동자의 경우 15년의 경력을 가지고 5년 근속할 경우 중간관리층으로 승격할 확율은 27%이고 상위관리층까지 승격할 확율은 11%이다. 그렇지만 10년 근속하게 될 경우 이들 확율은 각각 47%, 17%로 높아지고, 5년의 경력을 가지고 15년 근속하게 될 경우 이들 확율은 각각 69%, 20%로 크게 높아진다.

만약 上位斷層인 대졸남자 노동자가 처음 노동시장에 진출한 후 2년정도의 職務探索期間을 거쳐 기업의 요구자격과 자기의 적성, 기능 및 직무 탐색 기간 동안의 경력 등을 참작하여 최종적으로 선택한 기업에서 18년 근속할 때 中間管理層으로 昇格할 確率은 79%, 上位管理層까지 昇格할 確率은 21%로 크게 높아진다. 특히 노동시장에 진출하여 단 한번의 노동이동도 하지 않고 최초로 선택한 기업에서 20년 근속할 경우 이들 확율은 84%, 21%로 더욱 높아진다.

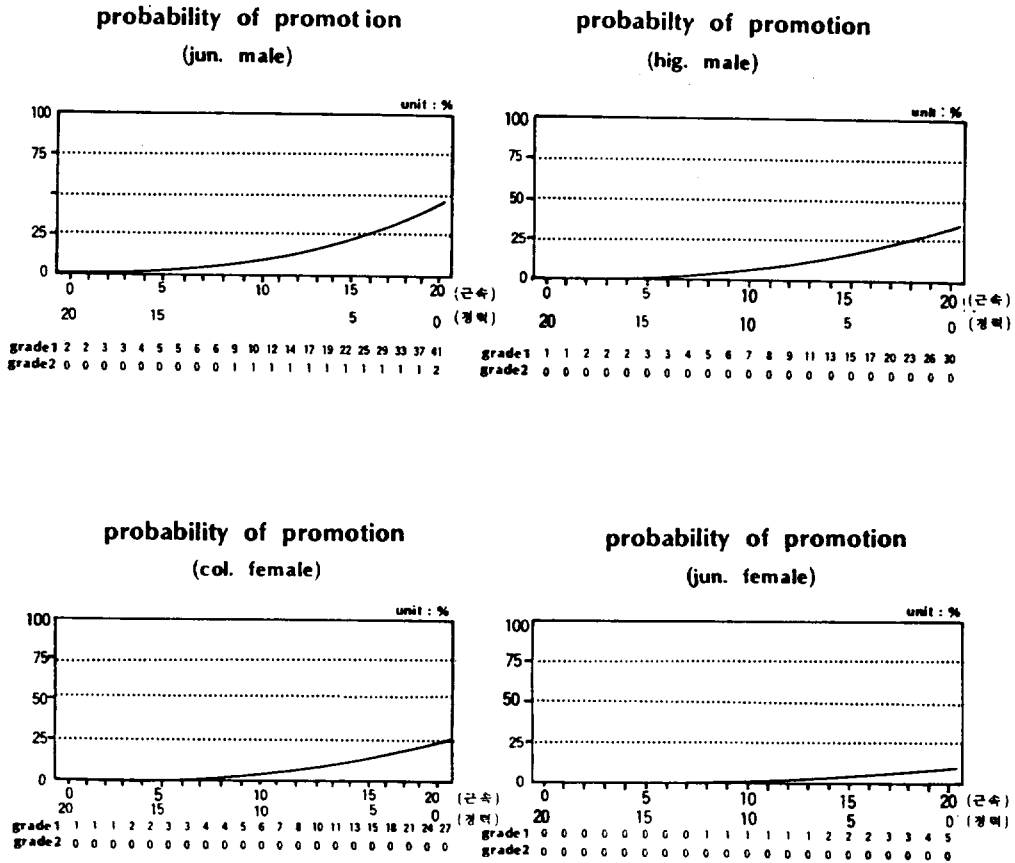
이것은 昇格의 機會를 대단히 중요시하는 斷層勞動市場에서 上位斷層은 과장급의 中間管理層으로의 승격의 기회와 부장급이상의 上位管理層으로의 昇格의 機會가 충분히 주어져 있다는 사실을 한층 더 강하게 論證 해 주는 증거가 아닐 수 없다.

2. 中上位斷層의 昇格確率

中上位斷層의 중심부를 형성하고 있는 전문대졸 및 고졸남자와 대졸여자 그리고 주변부를 형성하고 있는 전문대졸 여자의 中間管理層 昇格確率과 上位管理層 昇格確率을 나타낸 中上位斷層의 昇格確率이 <그림5>이다.

<그림 5>에서 볼 때 中上位斷層은 노동시장에 진출한 후 經歷年數에 비하여 상대적으로 勤續年數가 더 길수록 단지 中間管理層으로 昇格할 確率만 높아진다. 즉 15년의 경력을 가지고 5년 근속할 경우 중간관리층까지 승격할 확율은 전문대졸 남자의 경우 5%, 고졸남자의 경우 3%, 대졸여자의 경

우 3%로 각각 나타난다. 10년의 경력을 가지고 10년 근속할 경우에는 이들의 중간관리층 승격확율이 각각 10%, 7%, 6%로 나타나고, 5년의 경력을 가지고 15년 근속할 경우에는 이들의 중간관리층 승격확율이 각각 22%, 15%, 13%로 비슷한 증가폭으로 꾸준히 높아진다.



〈그림 5〉 중상위 단층의 승격확율

마찬가지로 이들이 2년정도의 職務探索期間을 거친 후 최종적으로 선택한 기업에서 18년 근속할 경우 中間管理層까지 昇格할 確率은 전문대졸 남자의 경우 33%, 고졸남자의 경우 23%, 대졸여자의 경우 21%로 아주 높아진다. 특히 단 한번의 노동이동도 없이 최초로 선택한 기업에서 20년 근속할 경우 中間管理層까지 昇格할 確率은 전문대졸 남자의 경우 41%, 고졸남자의 경우 30%, 대졸여자의 경우 27%로 비슷한 수준을 나타낸다.

그러나, 전문대졸 여자의 경우 한 기업에서 20년 근속할 경우에도 中間管理層으로 昇格할 確率은 5% 정도에 불과하다. 이것은 斷層勞動市場의 構造下에서 전문대졸 여자는 中上位斷層 주변부에 위치하고 있기 때문에 이들은 주로 중간관리층에서 요구되고 있는 일부 작업지도의 책임을 필요로 하는 직무보다는 주로 직업간호원, 보건영양사, 학령전 교육교원, 타자원 및 경리출납원 및 조리사 등의 직무에 밀집되어 있기 때문인 것으로 보인다.

그런데 中上位斷層의 경우 中間管理層으로 昇格할 確率에 비하여 上位管理層으로 昇格할 確率은 거의 0%로 나타나 中上位斷層은 사실상 上位管理層으로의 昇格이 거의 不可能함을 알수 있다.

따라서 이러한 결과는 中上位斷層은 과장급까지의 中間管理層까지는 어느 정도 昇格의 機會가 주어지지만 부장급이상의 上位管理層으로의 昇格의 機會는 실제로 거의 주어지지 않는다는 斷層勞動市場論의 論議를 다시한번 강하게 論證하는 것으로 된다.

3. 中上位斷層의 昇格確率

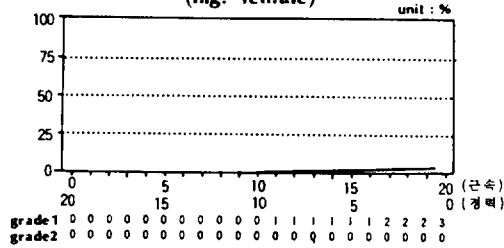
中下位斷層인 고졸이하 여자 및, 중졸이하 남자의 中間管理層까지 昇格할 確率과 上位管理層으로 昇格할 確率을 나타낸 中下位斷層의 昇格確率が <그림 6>에 나타나 있다.

<그림 6>에서 볼때 中下位斷層은 노동시장에 진입한 후 經歷年數의 연장을 통해서나 혹은 勤續年數의 연장을 통해서도 中間管理層으로 昇格할 確率과 上位管理層으로 昇格할 確率을 거의 높이지 못하는 것으로 나타났다. 즉 15년 근속할 경우 고졸여자와 중졸이하 남자 및 여자의 경우 中間管理層으

로昇格할 確率과 上位管理層으로 昇格할 確率が 모두 0%로 나타나고, 10년의 경력을 가지고 10년 근속할 경우에도 이들의 각 확율은 모두 0%로 나타났다.

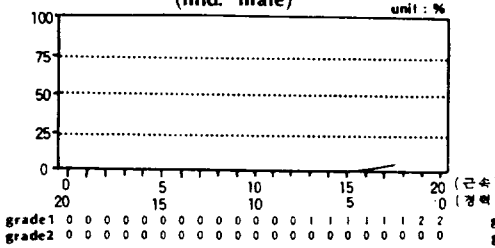
probability of promotion

(hig. female)



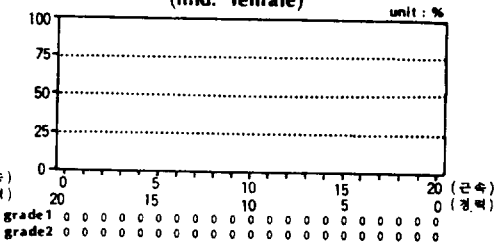
probability of promotion

(mid. male)



probability of promotion

(mid. female)



<그림 6> 중하위 단층의 승격 확율

다만, 5년의 경력을 가지고 15년 근속할 경우 이들 각 확율은 고졸여자의 경우 1%, 0%, 중졸이하 남자의 경우 1%, 0%, 중졸이하 여자의 경우 모두 0%로 나타났다. 단 한번의 노동이동도 없이 20년을 최초로 선택한 기업 내에서 근속할 경우에도 이들의 각 확율은 각각 2-3%, 0%로 거의 같으면서도 극히 낮은 수준으로 나타나 中上位斷層은 거의 上位管理層 뿐만 아니라 中間管理層으로조차도 昇格할 수 없음을 알 수 있다.

결국 이러한 사실은 단층노동시장의 구조하에서 中下位斷層은 경력년수나 근속년수의 연장을 통해서도 上位管理層 뿐만 아니라 中間管理層으로조차도 전혀 昇格의 機會가 주어지지 않다고 하는 斷層勞動市場論의 論議를 또 한번 강하게 反證하는 결과가 아닐 수 없다.

V. 맺 음 말

지금까지 논의한 내용을 종합·분석해 보면 현재 韓國의 斷層勞動市場構造下에서는 相異한 入職口를 통하여 들어온 各 斷層別 勞動者들의 昇格機會는 단층노동시장의 관습적 제도적 요인에 의하여 差等的으로 制限되어 있음을 알 수 있다.

먼저 上位斷層의 경우 4급(3급을) 사원입직구를 통하여 채용된 후 사원 昇格經路圖에 따라 최소한의 필요근속기준년한을 거친후 승격규정에 의하여 일차적으로 과장급의 中間管理層으로 승격할 기회가 주어진다. 일단 中間管理層으로 昇格한 후 다시 上位管理層昇格에 필요한 최소한의 근속기준년한을 거치면 이차적으로 부장급의 上位管理層까지 昇格할수 있는 機會도 충분히 주어진다.

中上位斷層의 경우에는 5급(4급)사원입직구를 통하여 채용된 후 최소한의 필요근속년한을 거치게 되면 昇格經路圖를 따라서 과장급의 中間管理層까지는 昇格할 수 있는 機會가 주어진다. 그러나 중상위단층은 일단 중간관리층으로 승격한 후에 승격규정에 명시된 최소한의 필요근속기준년한을 거치더라도 사실상 부장급의 상위관리층으로 승격할 수 있는 기회는 승격규정상에는 명시되어 있다 하더라도 勞動市場의 昇格差別慣行에 의하여 거의 주어지

지 않는다.

中上位斷層의 경우에는 6급(5급)사원입직구를 통하여 채용된 후 최소한의 필요근속기준년한을 거친후 昇格經路圖上的 5급(4급)사원과 4급(3급)사원까지는 승격할 수 있는 기회가 주어진다. 그러나 일단 4급(3급)사원까지 승격된 후에는 승격규정상의 명문화된 규정과는 달리 과장급의 中間管理層으로 조차도 勞動市場의 昇格差別慣行에 의하여 昇格의 機會가 주어지지 않는다. 따라서 중간관리층으로 조차도 승격의 기회가 주어지지 않기 때문에 과장급의 中間管理層을 거치지 않고 부장급의 上位管理層으로 昇格할 수 있는 機會가 주어진다는 것은 현실적으로 거의 不可能에 가깝다.

다음으로 段階別 昇格確率推定模型에서 昇格確率函數를 추정해 본 결과 중간관리층 승격확률함수 뿐만 아니라 상위관리층 승격확률함수에서 學歷과 性 그리고 勤續年數 및, 經歷年數는 승격확율을 결정하는 중요한 설명변수가 됨을 알 수 있다. 특히 學歷과 性의 차이가 이들 승격확율에 미치는 효과는 대단히 크게 나타난 반면 근속년수와 경력년수가 이들 승격확율에 미치는 상대적 효과는 中間管理層 昇格確率函數에서는 勤續年數가 더 크게 나타났으나 上位管理層 昇格確率函數에서는 經歷年數가 더 크게 나타나 各 斷層別 昇格確率函數가 서로 相異함을 알 수 있다.

이러한 각 단층별로 상이한 승격확률함수를 이용하여 20년 근속자의 各 斷層別 段階別 昇格確率의 구체적인 값을 구해본 결과 上位斷層의 경우에는 중간관리층으로 승격할 확율이 84%이고 상위관리층까지 승격할 확율은 21%로 나타났다. 그러나 中上位斷層의 경우에는 중간관리층까지 승격할 확율은 약 30-40%이지만 상위관리층으로 승격할 확율과 중간관리층으로 승격할 확율은 거의 0%로 나타났다. 특히 中上位斷層의 경우에는 상위관리층으로 승격할 확율과 중간관리층으로 승격할 확율이 모두 거의 0%로 나타났다.

이러한 분석결과를 볼 때 韓國勞動市場의 斷層構造下에서 발생하는 노동시장 제문제의 중추적 요인은 각 단층별 노동자에 대한 昇格機會의 差別에 기인하는 것으로 볼 수 있다. 따라서 노동시장에서 발생하는 제문제를 해명하고 각 단층별 승격기회의 차별을 해소·완화 시키기 위한 정책적 함의를 昇格差別慣行 緩和方案과 昇格의 效率性 提高方案으로 나누어 간단히 論斷

한다.

우선 昇格差別慣行을 緩和하기 위하여 첫째, 學歷 및 性 위주의 채용기준을 지양하고 직무수행능력위주의 다양한 채용기준 설정을 위한 採用規程의 改正과 함께 의견상으로는 차별조항이 전혀 없는 昇格規程을 예외없이 엄격히 적용해야만 할 것이다. 둘째, 승격후보자의 선정과 결정과정에서 인사위원회나 이사회 의 기업목표 및 발전방향과 승격후보자의 적합성에 대한 의견은 충분히 반영하되 승격후보자 선정 및 결정이 공정함을 인식시키기 위하여 그 선정 및 결정과정을 철저히 공개할 필요가 있다.

그 다음으로 昇格의 效率性 提高方案으로는 첫째, 보다 면밀한 직무분석과 직무평가를 통한 직위체계 확립으로 현재의 신분중심의 획일적 승격경로보다 직무중심의 다양한 昇格經路를 확립할 필요가 있다. 둘째, 승격탈락자의 직무불만을 해소하기 위하여 사원의 직무수행능력을 적절히 평가할 수 있는 客觀的 人事考課制度가 확립되어야 한다. 한국의 사회문화적 전통하에서 완전한 능력주의 인사는 성공할 수 없다. 이러한 문화적 특성과 인사과제도의 객관화의 한계성을 보완하기 위하여 能力主義에 年功요소가 가미될 수 있도록 能力과 年功의 調和方案이 강구되어야 한다. 셋째, 內部昇格은 사원의 사기, 동료애 및 귀속감을 높여 이직을 줄이는 장점도 있으나 기업조직의 탄력성을 감소시키고 정체성을 유발하는 단점도 가지고 있기 때문에 外部昇格에 의하여 보완될 수도 있다. 그러나 승격에서 자주 탈락되는 자는 上位職級은 당연히 외부에서 충원된다고 믿어 사원의 동기유발 (incentive)을 저해할 수도 있기 때문에 內部昇格政策을 명확히 한 후 이와 병행하여 外部昇格政策을 수립하여야 할 것이다.

REFERENCES

- 이효수(1984), 노동시장구조론-한국노동시장의 이론과 실증-, 법문사.
- 이효수·류재술(1990), "단층별 임금함수추정과 단층간 임금격차분해", 경제학연구 제 38 집 제 1 호, 한국경제학회.
- 이효수·류재술(1989), "노동시장에서 성차별과 남녀간 임금격차의 요인별 분해", 사회과학연구 제 9 집, 영남대학교 사회과학연구소.
- 한국경영자총협회(1981-1989), 노동경제연감.
- 清水江一(1976), 昇進制度(上), 日本人事管理協會.
- Domencich, T. A. and D. Mcfadden (1975), Urban Travel Demand -A Behavioral Analysis, North-Holland Publishing Company.
- French, W. L. (1978), The Personnel management Process, Houghton Mifflin Company.
- Glueck, W. F. (1979), Personnel -A Book of Readings-, Business Publications, Inc..
- Hausman, J. and D. Mcfadden (1984), "Specification for the Multinomial Logit Model", *Econometrica*, Vol.52, No.5, September.
- Hausman J. and D. A. Wise (1978), "A Conditional Probit Model for Qualitative Choice : Discrete Decisions Recognizing Interdependence and Heterogeneous Preferences", *Econometrica*, Vol.46, No.2, March.
- Johnston, J. (1984), *Econometric Methods*, McGraw-Hill Inc..
- Katz, R. L. (1955), "Skills of Effective Administrator", *Harvard Business Review*, Jan. - Feb..
- 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.
- Lee, W. D. (1987), "Earnings Distribution and Ther Role of Enterprises in Korea", Ph.D. dissertation, Boston University.

- Maddala, G. S. (1983), *Limited-Dependent and Qualitative variables in Econometrics*, Cambridge University Press.
- Mcfadden, D. (1987), "Regression-Based Specification Tests for The Multinomial Logit Model", *Journal of Econometrics*, Vol.34, No. 1-2.
- 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.
- Pigors, P. and C. A. Myers (1969), *Personnel Administration*, McGraw-Hill, Book Co..
- Pindyck, R. S. and D. L. Rubinfeld (1981), *Econometric Models and Economic Forecasts*, McGraw-Hill, Inc..
- Schmidt, P. and R. P. Strauss (1975), "The Prediction of Occupation Using Multiple Logit Models", *International Economic Review*, Vol.16, No.2, June.
- Theil, H. (1971), *Principles of Econometrics*, John Wiley & Sons, Inc..
- Wise, D. A. (1975), "Personal Attributes, Job Performance, and Probability of Promotion", *Econometrica*, Vol.43, N0.5-6, September-November.