

< 한국의 임금, 무엇이 문제인가? > 발표내용

◆ 우리 연구원에서는 개원 16주년 기념토론회 「한국의 임금, 무엇이 문제인가?」를 9월 14일 오후 2시 프레스센터에서 개최합니다.

이 보도자료는 발표논문을 요약한 것입니다.

◆ 순서

- 연공임금과 임금격차: 황수경 연구위원
- 노동조합이 임금격차에 미치는 효과와 연대임금정책: 황덕순 연구위원
- 근로빈곤계층과 임금정책: 정진호 연구위원
- 혁신유발형 임금체계의 모색: 김동배 연구위원

연공임금과 임금격차

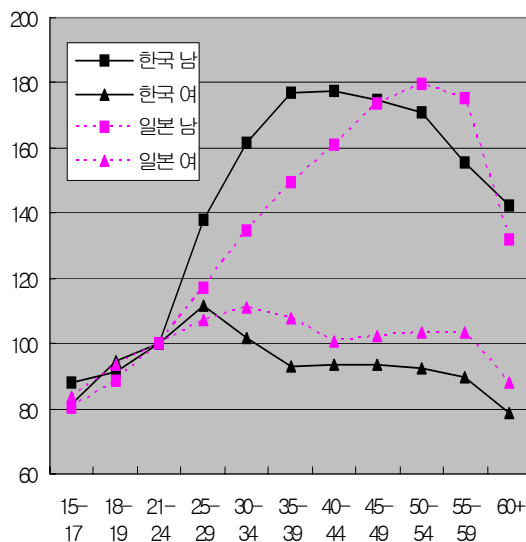
담 당 자	황수경 연구위원
전 화	02)784-7405
매 수	2 매

○ 우리나라 근로자의 연령프리미엄은 미국이나 일본보다도 높은 수준임.

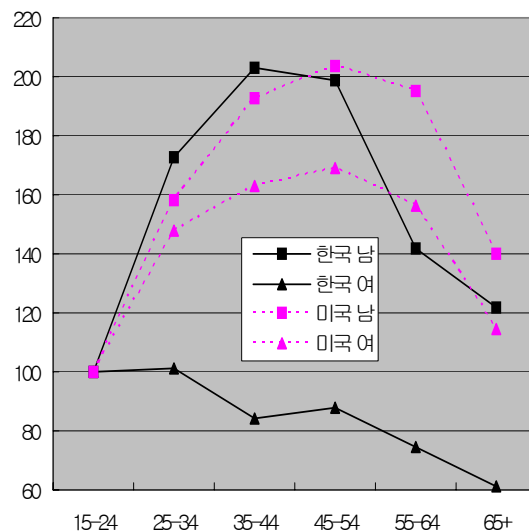
- 우리나라 남성의 연령임금곡선을 일본의 연령임금곡선과 비교하면(그림 1의 A), 연령에 따른 임금상승이 초반에 매우 빠르게 일어나 40대 초반이면 정점에 도달한 후 이후 임금이 감소. 미국과 비교해도(그림 1의 B) 기울기가 가파름.

<그림 1> 연령-임금 프로파일 (제조업 생산직)

A. 한국과 일본



B. 한국과 미국



주: 1. A는 평균정액급여 기준(21-24세 임금=100), B는 시간당총급여 중위값 기준(15-24세 임금=100)

2. 기준년도는 한국은 2003년, 일본은 2001년, 미국 남성은 2001년, 미국 여성은 1998년임.

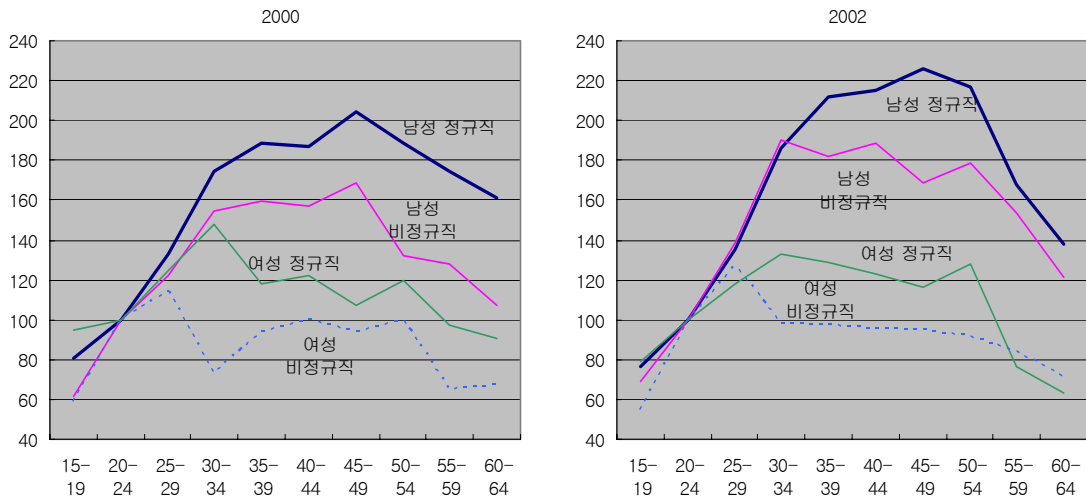
자료: 노동부, 「임금구조기본통계조사」, 2003 원자료

일본생산성노동정보센터, 「활용노동통계」, 2004

○ 우리나라의 경우에는 정규직-비정규직 간에 연령프리미엄에 뚜렷한 차이가 있음. 남성 정규직은 일본이나 미국과 같이 40대 후반까지 지속적인 임금 상승이 이루어지는데 반해 비정규직은 30대 초반 이후 임금이 하락함.

- 최근 들어 초반 연령대와 고연령대의 비정규직에서 임금이 크게 개선된 것으로 보이거나 핵심 연령대(30대 후반-50대 초반)에서는 정규직-비정규직 간의 격차는 그대로 유지되고 있음.

<그림 2> 연령-임금 프로파일

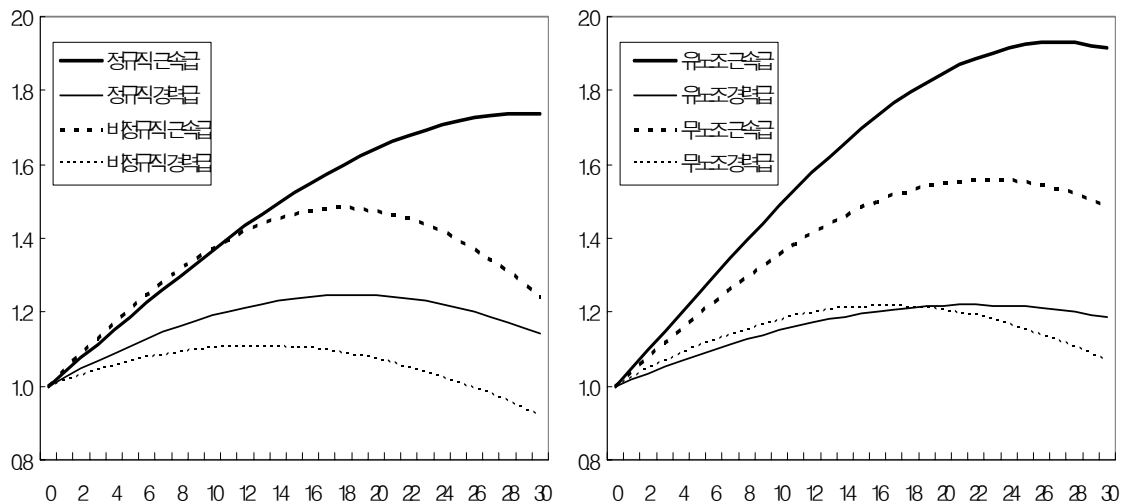


주: 전산업 전직종 근로자 대상이며, 임금은 월평균임금 기준(20-24세 임금=100).

자료: 한국노동연구원, 『노동패널』 3, 5차 자료

- 임금의 연공성은 주로 기업 내에서의 근속 효과에 기인한 것임. 그러나 가파른 연공 효과는 노조부문, 대기업 정규직 등 내부자에 한정된 것이고 외부자, 무노조 부문에서는 근속이나 경력에 의한 연공성이 크게 약화됨.
- 근속에 대한 보상은 정규직, 내부자, 유노조기업에서 높게 이루어지고 있으며, 근속 30년차(50대 중반)까지 지속적으로 임금을 상승시킴.
- 외부자, 무노조 부문에서는 기업내 연공에 의해서라기보다는 직장이동을 통해 임금을 상승시키는 직무급적 임금보상원리가 작동하는 비교적 유연한 시장메커니즘 하에 있음.

<그림 3> 정규직/비정규직, 유노조/무노조기업의 연공임금곡선 (2000-2002)



노동조합이 임금격차에 미치는 효과와 연대임금정책

답 당 자	황 덕 순 연구위원
전 화	02)782-0269
매 수	2 매

1. 주요 발견

- 기업규모간 임금격차는 각 산업의 1인당 부가가치로 측정한 생산성 및 기업규모간 생산성의 차이가 클 경우 더 큰 것으로 나타남

<표 1> 임금격차 지표와 생산성 지표의 상관분석 결과

	각 산업의 500인 이상 대비 100인 미만 임금격차
각산업 전체 1인당 부가가치	0.460*
각 산업 500인이상 사업체 1인당부가가치 대비 100인미만 사업체 1인당 부가가치의 격차	0.451*

주: 1) * p=0.05 유의

2) 5인 이상 사업체 대상

자료: 임금구조통계조사 원자료 2002, 광업·제조업센서스 원자료 2002

- 각 산업의 노조가입률(근로자 가운데 노조에 가입한 조합원 비율)과 노조조직률(사업체에 노조가 있는 근로자 비율)과 각 산업의 각종 임금격차 관련 지표를 분석한 결과 노조가입률·조직률이 높아짐에 따라 임금의 사업체 규모간 격차는 줄어드는 것으로 나타났다으나 상용직과 임시일용직 사이의 격차 및 남성과 여성 사이의 격차에는 영향이 없는 것으로 나타남.

<표 2> 노동조합 가입률 및 조직률과 각종 임금격차 지표의 상관관계

	500인 이상 임금 / 500인 미만 임금	상용직 임금 / 임시·일용직 임금	남성 임금/ 여성 임금
노조가입률	-0.569*	-0.039	-0.127
노조조직률	-0.647**	-0.040	-0.183

주: * p=0.05, ** p=0.01, *** p=0.001에서 유의

자료: 경제활동인구조사 부가조사(2003.8)

2. 정책 제언

- 산업별 생산성의 차이와 기업규모간 생산성의 차이가 사업체 규모간 임금격차의 확대와 유의미한 상관관계를 맺고 있다는 점은 임금격차 축소를 위해서 기업간 지불능력의 차이를 초래하는 경제·산업구조적인 요인을 완화하기 위한 경제·산업정책과 노사관계 정책이 병행되어야 한다는 점을 보여줌.
- 고용형태에 따른 격차나 성별 격차에 대해서 노동조합이 격차를 완화하는 효과를 갖지 못한다는 점에서 노동조합이 비정규직 및 여성과의 임금격차 축소를 위한 정책을 강화하는 것이 필요함.
 - 집중화된 교섭이 산업내 격차를 완화한다는 외국의 경험까지 고려할 때 비조직부문(특히, 여성과 비정규직)을 대상으로 한 조직률의 확대 및 교섭의 집중화, 중소기업 및 저임금 근로자와의 임금격차의 축소를 지향하는 연대적 임금정책을 강화하는 것이 바람직함
- 연공적인 임금체계에서 숙련지향적 임금체계로의 전환 필요
 - 근속증가에 상응하는 생산성 향상이 이루어지지 않을 경우 장기근속자 비중의 증가는 기업의 고용조정 압력으로 이어지지 않을 수 없음(2002년 현재 남자의 경우 500인 이상 사업체에서 15년 이상 장기근속자 비중은 30% 내외에 이르고 있음)
 - 기업 및 산업 차원에서 노사가 공동으로 근로자의 숙련 향상을 위해 노력하고, 숙련향상과 임금 향상을 연계하는 방향으로 임금체계를 개편해 나가는 것이 노사 모두에게 윈-윈의 길이 될 것임.
 - 정부는 숙련 향상을 위해 노사가 공동으로 노력할 수 있도록 지원하고 자격제도가 이를 뒷받침할 수 있도록 개선함으로써 숙련지향적 임금체계의 확산에 기여해야 함
 - 숙련을 지향하는 방향으로의 정책 전환이 여성이나 비정규직 노동자들이 훈련기회에서 소외되지 않도록 정책적인 지원을 강화해야 함

근로빈곤계층과 임금정책

담 당 자	정 진 호 연구위원
전 화	02)785-1802
매 수	1 매

- ‘가구주가 임금근로자’인 임금근로자가구를 대상으로, 가구의 전체 임금소득이 국민기초생활보장법에 규정된 생계비(예: 2003년 4인가구 기준 월 101만 9천원)의 150% 이하인 가구를 근로빈곤가구로 정의하고, 이들 근로빈곤가구의 특성을 살펴보면 다음과 같음.
 - 빈곤가구일수록 일반가구에 비하여 상대적으로 경제활동참가율 및 고용률은 낮고, 실업률은 높게 나타나고 있음.
 - 빈곤가구에서 노동시장에 참여한 임금근로자도 일반가구에 비하여 임시·일용직 비중이 높을 뿐만 아니라 노동조합 가입률 및 임금수준은 낮음.

<표 3> 근로빈곤가구의 경제활동상태 및 근로조건(2003)

(단위: %, 천원/월, 시간/월)

가구유형	참가율	실업률	고용률	근로소득	임금총액	근로시간	임시일용 비율	노동조합 가입률	최저임금 수혜비율
전 체	67.4	1.9	66.1	248.2	156.1	212.4	46.4	12.5	6.6
일반가구	67.6	1.9	66.3	249.4	156.4	212.3	46.2	12.5	6.6
빈곤가구	48.1	3.4	46.5	136.4	98.3	225.8	71.5	6.3	11.5

주: ‘가구주가 임금근로자’인 임금근로자 가구 기준

자료: 통계청, 『경제활동인구부가조사』, 2003년 8월 원자료.

- 근로빈곤계층에 대한 소득지원 및 이들의 취업유인 제고를 위해서는 최저임금제도의 내실화뿐만 아니라 근로빈곤계층을 위한 근로연계복지정책(예; EITC)을 점진적으로 도입할 필요성이 있음.
 - 저임금근로자를 위한 최저임금제도의 내실화(예; 최저임금법의 준수 제고, 감액·적용 제외인가 대상자에 합리적인 대안 등)가 요구됨.
 - 주요 선진국에서 실시되고 있는 근로빈곤계층을 위한 주된 정책수단인 근로연계복지정책을 점진적으로 도입·실시할 필요성이 있음.

혁신유발형 임금체계의 모색

담 당 자	김 동 배 연구위원
전 화	02)784-9338
매 수	2 매

○ 우리나라 기업 여전히 기계적 연공급이 지배적!

- 호봉제(정기승급제)는 능력이나 업무특성과 무관하게 근속만 증가하면 임금이 자동적으로 상승하는 기계적 연공급
- 노동부(2004)의 100인 이상 4370개 사업장을 대상으로 실시한 조사에 의하면, 사원관리자 모두 호봉제가 있는 경우가 44.1%로 사원관리자 모두 호봉제가 없는 경우 40%보다 높음. 특히 사원급에 한정해서 보면 호봉제가 있는 사업장이 57.4%
- 게다가 경제위기 이후 호봉제를 중도 폐지했기 때문에 호봉제가 없다고 응답한 사업장의 경우에도 대략 절반정도가 현재 임금체계는 여전히 호봉제의 성격에서 벗어나지 못하고 있는 것으로 나타남

<표 4> 호봉제(정기승급제) 유무

(단위: %)

호봉제 유무			
사원관리자 모두 없음	사원급만 있음	관리자급만 있음	모두 있음
40.0	13.3	2.6	44.1

자료: 노동부(2004), 연봉제·성과배분제 실태조사.

<표 5> 호봉제 중도 폐지의 경우 현재 성격

(단위: %, 개소)

호봉제	약간완화	대폭완화	사례수
15.6	29.6	54.8	783

자료: 노동부(2004), 연봉제·성과배분제 실태조사.

- 연봉제를 도입하고 있는 사업장도 절반 이상이 여전히 호봉제를 갖고 있는바, 이른바 무늬만 연봉제일 가능성이 높고 임금체계 개편에는 한계
- <표6>은 연봉제를 도입한 경우 호봉제 유무를 표시한 것임. 이에 의하면 연봉제를 도입한 경우 호봉제가 완전히 없는 경우는 44.3%에 불과
- 호봉제는 연봉제를 도입한 경우에도 여전히 잔존하는 경우가 많아서 이른바 성과주의 보상 방식인 연봉제만으로는 연공급의 '잠재적' 경직성을 완화하는데 한계

<표 6> 연봉제와 호봉제

(단위: %, 개소)

	호봉제 존재				사례수
	모두 없음	사원급만	관리자급만	모두 있음	
연봉제 미도입	36.8	8.3	3.4	51.6	2236
연봉제 도입	44.3	20.1	1.5	34.1	1694

- 기계적 연공급(호봉급)은 신규채용 감소, 중고령인력 퇴출, 비정규직 증가 등 노동시장 양극화를 낳고 있음
 - 호봉제를 갖고 있는 기업의 경우에는 연공급의 부담으로 신규채용을 억제하고, 채용을 하더라도 비정규직을 채용하며, 고용조정을 많이 실시하고 특히 중고령 인력을 조기퇴출함으로써 인건비 부담을 완화시키려 할 것임
 - 분석에 의하면 호봉제가 있는 사업장의 경우 호봉제가 없는 사업장에 비해서 신규채용율이 현저히 낮고 비정규직 비율이 높으며, 경제위기 이후 고용조정을 많이 실시했고 중고령층 조기퇴출로 50세이상 근로자 비율이 현저히 낮은 것으로 나타남

<표 7> 연공급과 노동시장 양극화

(단위: %)

	'99년 신규채용율	'00년 신규채용율	'01년 신규채용율	'97-'01년간 고용조정율	50세이상 인력비중	비정규직 비율
전체						
호봉제 없음	38.0	36.1	36.0	8.8	11.4	8.4
호봉제 있음	15.9	22.1	21.5	12.2	7.4	11.9
300인 미만						
호봉제 없음	34.2	32.2	32.7	8.0	11.9	7.7
호봉제 있음	18.2	23.3	22.3	11.2	8.4	10.1
300인 이상						
호봉제 없음	54.6	55.5	52.6	13.0	8.9	12.2
호봉제 있음	12.5	20.0	20.2	13.9	5.8	14.7

주: 모든 수치는 사업장 전체 인원으로 해당 인원을 나누어서 100을 곱한 값임.

자료: 한국노동연구원(2002), 사업체패널조사.

- 혁신 유발형 임금체계를 도입함으로써 기계적 연공급으로 인한 노동시장 양극화와 기업경쟁력 저하를 극복해야
 - 임금체계 개편은 업무체계(work system) 혁신과 동시에 진행되는 것이 선진국의 경험인바, 우리기업이 중국충격과 글로벌 경쟁에서 살아남기 위해서는 '혁신지향적' 업무체계 도입 필요
 - 혁신지향적 업무체계는 기계적 연공제와는 양립할 수 없기 때문에 숙련·지식에 기반한 임금체계와 성과배분을 결합하는 '혁신유발형' 임금체계 도입을 요구
 - 혁신유발형 임금체계 도입을 위한 기초연구 및 노사정 당사자의 사회적 대화와 공동노력이 요청되고 있음