내 용 : 『노동리뷰』 2월호 - 특집

■ “연공임금을 다시 생각한다”(황수경 연구위원)

- 우리나라 기업에서 근로자의 연령이 상승함에 따른 생산성 증가는 거의 없거나 오히려 줄어들고 있는 반면 인건비 부담은 큰 폭으로 증가

※ 35-54세 연령대 근로자의 인건비 기여도는 34세 이하 근로자의 1.73배 수준, 생산성 기여도는 1.05배 수준이며, 55세 이상 중고령자의 인건비 기여도는 34세 이하 근로자의 3.02배이나 생산성 기여도는 60%에 불과

- 고령자 고용안정을 위해서는 임금피크제 및 직무·성과형 임금체계 도입이 시급

문의처 : 데이터센터 동향분석팀 김용현 연구원
Tel : 783-7155 E-mail : yhk08@kli.re.kr

* 한국노동연구원 보도자료 및 원문은 인터넷(http://www.kli.re.kr)에서 찾아볼 수 있습니다.

KLI 한국노동연구원

연공임금을 다시 생각한다

담 당 자	황수경 데이터센터 소장
전 화	02) 785-1802

○ 연공임금의 경제적 정합성과 관련해 관건이 되는 것은 연공임금 체계가 근로자의 생산성과 얼마나 적절하게 조응하고 있는가 하는 점임.

- 연공임금과 생산성간의 괴리가 크지 않다면 연공임금의 순작용이 상대적으로 더 클 것이고 양자간의 괴리가 크다면 역작용이 보다 주효하게 작용할 것이기 때문

○ 광업·제조업 부문에 대해서 기업레벨의 임금함수와 생산함수를 추정한 결과,

- 34세 이하 근로자의 인건비 기여도를 100으로 할 때, 35-54세 연령대 근로자의 인건비 기여도는 173, 55세 이상 중고령자의 인건비 기여도는 302 수준
- 그러나 생산성의 경우 34세 이하 근로자의 생산성 기여도를 100으로 할 때, 35-54세 연령대 근로자의 생산성 기여도가 105, 55세 이상 중고령자의 생산성 기여도는 60 수준
- 가정을 달리한 또 다른 모형에서는 연령이 증가함에 따라 생산성 기여도가 93, 82로 감소

〈표 1〉 연령대별 상대임금과 상대생산성

	상대임금	상대생산성[1]	
		모형 (1)	모형 (2)
34세 이하	1.00	1.00	1.00
35-54세	1.73	1.05*	0.93*
55세이상	3.02	0.60*	0.82*

주: 1) 연령별 상대생산성은 가정을 달리한 두 가지 모형에 의해 추정
2) *는 5%, +는 10% 이내 유의도에서 차이가 있음(Wald 검정).

자료: 광업제조업통계조사(2002), 임금구조기본통계조사(2002)

○ 한편 우리나라 기업의 인력구조의 고령화는 매우 빠른 속도로 진전, 10인 이상 비농부문 사업장에 고용된 근로자 평균연령이 1980년에는 28.8세에서 2003년에는 37.6세로 증가

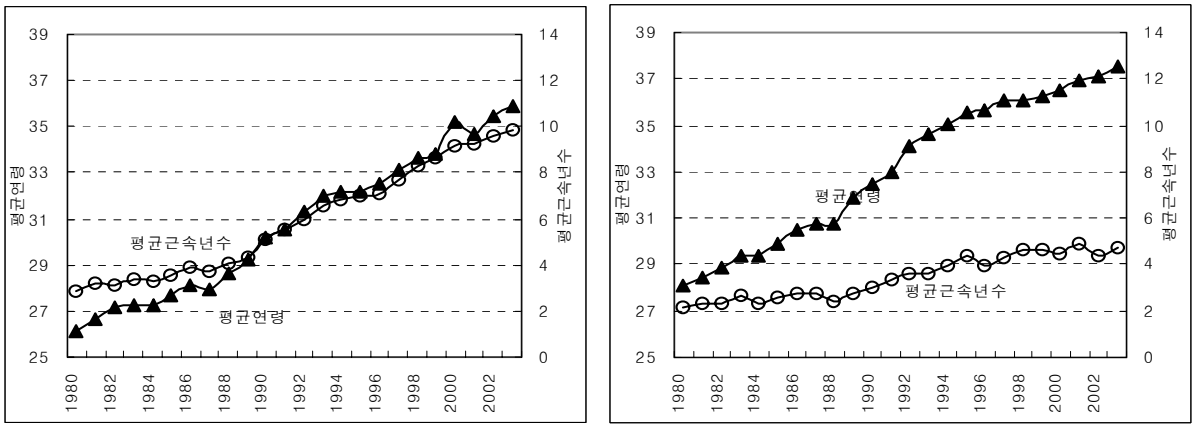
- 특히 대기업의 경우 1990년대 전 기간에 걸쳐 평균연령과 평균근속년수가 1:1로 증가하여 인력구조 고령화가 곧바로 인건비에서의 고비용 구조로 이어졌을 가능성을 시사. 다만, 최근 대기업의 구조조정, 조기퇴직 등의 효과가 반영되어 근속년수의 증가가 평균연령의

증가에는 다소 미치지 못하는 것으로 나타남.

- 반면 중소기업의 경우는 1990년대 후반 들어 평균연령의 급속한 상승에도 불구하고 평균근속년수는 정체상태를 지속, 고령화가 인건비 부담으로 이어지지는 않았을 것으로 보임

〈그림 1〉 대기업과 중소기업의 근로자 평균연령 및 근속년수의 변화(제조업)

A. 대기업 B. 중소기업



자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료

○ 고령화의 진전에 따라 사회적으로 정년연장의 필요성을 역설하지만 근로자의 은퇴시점은 점점 더 앞당겨지고 있는 모순적 상황이며, 그 근본적인 원인은 연공적 임금체계와 같은 우리 사회의 미시경제적 메커니즘이 고령자 고용유인을 억제하고 있는 데서 비롯됨

- 기업의 인력구조가 고령화되면 기업으로서는 생산성보다 높은 임금을 주어야 하는 근로자를 다수 고용하게 되고 이러한 손실을 만회할 수 있는 젊은 근로자는 적게 고용하게 되어 비용부담이 급격하게 증가
- 생산성과 무관한 경직적인 임금체계는 수량적 유연화에 대한 유인을 더욱 강화시켜 비정규직의 확산을 가져오고, 특히 중고령자의 조기은퇴 압박을 가중시키는 부작용을 파생

○ 기업내 작업관리·인사관리 효율화를 통해 기능적 유연성을 제고하고 연공임금과 생산성의 연계성을 회복하려는 노력이 필요

- 고령자 고용안정을 위해서는 임금피크제나 생산성과 연계된 직무기초형 임금, 성과주의 임금 원칙을 확산시켜 나가야 할 것임