

한국노동연구원 임금직무혁신센터 개소 및 기념 토론회

◆ 한국노동연구원은 2005년 2월 25일 임금직무혁신센터를 개소하고 기념 토론회를 개최합니다. 이 자료는 임금직무혁신센터를 소개하고 개소기념 토론회에서 발표되는 주요내용을 요약한 것입니다.

◆ 내용

- 임금직무혁신센터 개소(정진호 임금직무혁신센터 소장)
- 임금직무혁신센터 개소기념 토론회 주요 내용
 - 임금과 주요 고용지표간의 관련성(남재량 연구위원)
 - 임금체계에 관한 근로자 선호(김동배 연구위원)

임금과 직무체계 개선을 통하여 근로자의 고용안정과 기업의 경쟁력을 제고시키기 위하여 임금직무혁신센터 개소

담 당 자	정진호 임금직무혁신센터 소장
전 화	02)785-6629

- 현행 임금체계와 인적자원관리는 변화된 경제환경에 다소 정합성이 떨어져 청년층, 여성 등 신규 인력의 노동시장 진입을 억제하여 경제의 활력을 상실하게 하는 원인이 되고 있음
 - 기업은 연공임금으로 인한 인건비 부담을 비정규직 채용을 통해서 경감시키고 있으며, 그 결과 정규직-비정규직간 노동시장 분절을 초래하여 사회적 통합에 심각한 위협이 되고 있으며
 - 사회적으로 ‘공정한’ 임금의 준거가 확립되지 못한 가운데, 교섭구조와 임금결정 방식을 둘러싸고 노사간 불신과 대립이 매년 반복되어 사회적 거래비용이 높은 형편임

- 이에 대한 대안으로 정부는 임금과 직무체계를 개편하여 성과와 능력에 따라 공정한 보상이 이루어지도록 함으로써 기업과 근로자들의 핵심역량을 강화하기 위하여 2월 25일 한국노동연구원에 새로이 “임금직무혁신센터”(소장: 정진호 박사)를 개소하였음
 - “임금직무혁신센터”는 앞으로 임금·직무관련 연구 및 정보제공, 컨설팅 등을 계획하고 있음
 - 임금·직무의 종합 DB를 구축하여, 기업등의 수요자에게 정보를 제공하고, 임금직무체계 실태조사, 공정한 임금모델 개발 등 각종 연구 및 자문 등을 추진할 예정임

임금과 주요 고용지표간의 관련성

담 당 자	남재량 연구위원
전 화	02)769-1958

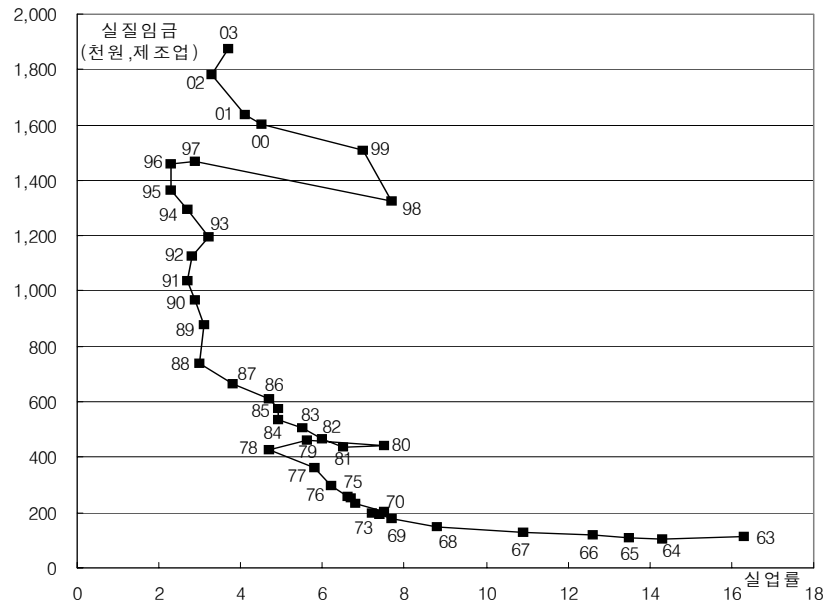
◆ 분석의 필요성과 연구의 목적

- 노동수요와 노동공급에 의해 임금수준과 고용량이 결정되므로 노동시장에 대한 이해를 위해서는 임금과 고용량을 함께 살펴보아야 함.
- 본 연구는 임금과 고용 관련 주요 변수들 간에 나타나는 사실들(facts)을 제시하고 그 미시적 기초를 밝히며 향후 필요한 임금 관련 연구의 방향 제시를 연구의 목적으로 함.

◆ 임금과 실업률 간의 강력한 부(-)의 관계 존재 및 수량조정을 통한 외부충격 흡수

- 실업률과 실질임금 간에 매우 안정적이며 강한 부(-)의 비선형 관계가 존재함(그림 1 참조).
 - 구체적으로 실업률 1% 하락은 실질임금 1% 상승으로 연결됨.
- 노동시장 외부에서 발생한 충격은 주로 수량조정, 즉 실업률 변화를 통해 흡수되고 있음(그림 1 참조).
 - 임금과 실업률의 관계는 1979년의 원유파동(oil shock) 및 1998년의 외환위기로 큰 변화를 겪음.
 - 이들은 각각 총공급과 총수요 측면의 충격으로서 그 성격이 상이함에도 불구하고 노동시장에서 고용량이라는 수량조정을 통해 주로 흡수됨.

<그림 1> 임금과 실업률



- 임금과 실업률의 관계(임금곡선)가 미시적 증거로 뒷받침되지는 못함
 - 미시자료에서 임금곡선의 관계가 나타나는 경우도 있고 그렇지 않은 경우도 있으며 장기간을 분석대상으로 할 경우 임금곡선 관계와 반대되는 결과가 나옴.
 - 그림에도 두 변수 간의 관계는 이후 논의를 위한 훌륭한 연결고리 역할을 할 수 있음.

◆ 임금과 이직률 간의 강한 부(-)의 관계 및 미시적 증거의 존재

- 실업률은 이직률(job separation rate)과 정(+)의 관계를 가짐
 - 다른 상황에 변화가 없는 상태에서 일자리에서 이탈하는 근로자의 비율이 높아지면 실업률은 높아질 수밖에 없음. 즉 이론적으로 실업률은 이직률과 (+)관계.
 - 경험적으로 우리나라의 실업률과 이직률은 (+)의 관계를 가지고 있음.
- 임금이 실업률과 (-) 관계를 가지고 실업률은 이직률과 (+) 관계를 가지므로 임금과 이직률은 (-) 관계를 가져야 함.
 - 실제로 임금과 이직률은 강한 음(-)의 관계를 가짐.
 - 실질임금의 이직률 탄력성은 -2.17로 추정됨. 즉 이직률 1% 상승은 실질임금 2.17% 하락으로 연결됨.

- 임금과 이직률의 (-) 관계는 거시적으로 뿐 아니라 미시적으로도 강하게 나타남.
 - 개별 사업체 자료를 사용하더라도 두 변수의 로그 상관계수는 $-0.50 \sim -0.65$ 구간에 위치함.
 - 결국 거시적으로 임금과 이직률 간에 (-) 관계가 나타나는 것은 개별 기업들에서 그러하기 때문임.
- 기업의 임금비용에 영향을 미치는 주요 변수들을 통제하더라도 이직률은 기업의 실질임금비용을 매우 유의하게 높임.
 - 고령화와 고학력화가 진전될수록 기업의 임금비용은 더욱 높아짐.
 - 기업의 규모가 클수록, 노동조합이 있을수록 기업의 임금비용은 더욱 커짐.
 - 반면 여성 취업자 비중 증가는 기업의 임금비용을 떨어뜨리는 역할을 함.

◆ 임금과 고용의 관계에 대한 이후의 연구 방향

- 이직과 생산성의 관계에 대한 분석을 통해 이직과 임금의 관계를 초래한 근원을 밝혀야 할 것임.
 - 만약 생산성과 무관하게 연공급 임금체계에 의해 임금과 이직률의 관계가 나타날 경우, 이직률의 하락은 기업의 임금비용을 높여 비정규직 사용을 촉진시킬 수도 있음.

임금체계에 관한 근로자 선호

담 당 자	김동배 연구위원
전 화	02)784-9338

- 동 자료의 모집단은 한국노동연구원이 2004년에 실시한 제3차 사업체패널조사 자료 (96개 사업장의 개인 근로자 1,747명) 및 2003년에 산별 교섭 실시 사업장(14개 사업장 279명)을 대상으로 한 설문조사를 분석한 것임(총 110개사업장, 2,026명)
- 근로자들이 선호하는 고과에 따른 기본급 차등 폭은 실제 기업에서 이루어지고 있는 것보다 훨씬 높은바, 고과승급에 의한 기존 임금체계 경직성 완화의 여지가 많은 것으로 나타남
 - 현재 사업장에서 근무평가에 따라 기본급 차등 폭은 관리자급이 11.4% 그리고 사원급은 6.8% 정도이나, 근로자 선호조사에서 나타나는 그 허용 폭은 평균 25.5%로 실제 관행보다 훨씬 높게 나타남
 - 인사고과에 따른 기본급 차등의 인내 수준이 낮지 않다는 점은 고과에 따른 기본급 차등 즉 고과승급의 비중 확대가 기존 임금체계의 경직성을 완화하는 유용한 수단일 수 있다는 점을 시사
 - 개별 기업의 경우 근로자 특성과 노사관계를 고려해서 자동승급을 평가에 의한 차등승급으로 전환하는 경우, 기존 임금체계의 경직성을 완화하는 데 있어 상당한 효과를 거둘 수 있을 것임. 다만 이 경우 평가체계 개선과 업무배분의 형평성 등을 통한 고과의 공정성 제고가 전제되어야 할 것임.
- 기본급 결정요인에서 연공이 차지하는 비중에 대한 근로자 선호도는 실제 기업의 그것보다 훨씬 낮게 나타나고 있는바, 연공이외의 기본급 비중의 확대나 다양한 배합을 통해서 기존 임금체계의 경직성을 완화할 수 있는 여지가 높은 것으로 나타남
 - 실제 기업에서 연공이 기본급 결정요인(총 100점)에서 차지하는 비중은 67%정도이지만, 근로자들이 선호하는 그 비중은 33.9%로 현재의 관행보다 훨씬 낮게 나타나고 있음

- 기본급 결정요인별 비중에 대한 근로자 선호도는 기본급 구성항목의 변화를 통해서 기존 임금체계의 경직성을 완화하는 것도 유력한 방안일 수 있다는 점을 시사.
 - 기본급의 구성항목에서 직무가치나 직무수행능력의 비중을 확대함으로써 근속과 임금상승 간의 자동적인 연계를 완화할 수 있는데, 몇 가지 대안을 열거하면 다음과 같음
 - 하위직급의 경우 직능급이나 직무급의 비중을 적게 하는 대신 상위직급의 경우에는 그 비중을 확대하는 방안.
 - 연령, 경력단계별로 30대 중반까지의 능력형성기에는 직능급을, 40대의 능력발휘기에는 직능급과 직무급을, 그리고 이후 퇴직까지인 능력완성기에는 직무급을 주로 적용하는 방안.
 - 정규직과 비정규직에 기본급 배합을 달리 적용하는 방안도 있을 것임. 예컨대 단순직무를 담당하는 비정규직의 경우 직무사원제 즉 직무급 중심으로 운영하되 무기계약을 통한 고용안정을 보장할 수 있을 것임
- 임금관련 발언격차(voice gap)를 느끼는 정도가 높게 나타나고 발언격차는 임금관리 공정성 인식과 만족을 저해하는바, 임금제도 설계나 운영에 있어서 근로자 참여를 제고함으로써 수용성을 높일 필요가 있음
- 임금제도 및 운영에 관한 발언권을 현재보다 확대해야 한다는 의견이 65.9%로 현재에도 과도하다(2.9%), 적정하다(31.1%)를 압도하고 있으며, 발언권이 부족하다고 응답한 경우 그 정도가 평균 1.67점(5점 기준)으로 상당히 높게 나타나고 있음.
 - 발언격차(바람직한 발언권 정도 - 현재의 발언권 정도)는 임금관리 공정성 인식과 보상만족을 현저하게 저해하고 있음
 - 이상의 발견은 임금체계의 근로자 수용성과 관련해서 중요한 점이 근로자 참여임을 시사하는바, 임금관리 과정에의 근로자 발언권을 확대함으로써 근로자 수용성을 높이는 것이 임금체계 개선의 성공적 정착을 위해서는 필수적일 것임