

2014-02

# 2014년 KLI 정책리포트

임금 및 소득분배



2014-02

# 2014년 KLI 정책리포트

임금 및 소득분배



## 목 차

1 임금체계 논의, 임금격차의 관점에서부터 . . . . .	5
2 정년연장과 임금체계 개편방향:업종별 접근 . . . . .	7
3 산업구조 변화와 노동소득 분배율 . . . . .	19
4 최저임금을 받는 세대의 경제적 실태 . . . . .	33



# 1 임금체계 논의, 임금격차의 관점에서부터

이장원(한국노동연구원 임금직무센터 소장)

임금의 시대가 왔다. 여기저기서 임금관련 토론회와 칼럼, 논쟁, 그리고 소송과 투쟁이 벌어지고 있다. 그런데 관찰하면서도 묘한 기분이 든다. 고용이 더 이상 중요하지 않아서가 아니라 비정규직, 무기계약직, 특수고용직, 간접고용직 등의 문제가 결국 임금의 부당한 할인이나 격차 문제로 이어지는 문제라는 점에 공분해서가 아닌 것 같다. 법적 정년연장이 되었는데 임금 삭감형 임금피크제가 정당성이 없는 것 아닌가라는 문제 제기가 커지더니 통상임금 판결 이슈가 터지고서는 통상임금 여파로 임금이 얼마나 더 올라갈 것인가가 중요해졌기 때문이다.

당초 60세 이상으로 법적인 정년연장을 하면서 임금체계를 개선하겠다는 노사정의 약속과 양극화 해소를 위한 공정노동시장을 경제민주화 차원에서 만들어 보자던 공공의 관심은 점점 엷어지고 있음을 직감한다. 지금의 이익이 아닌 미래의 이익, 그리고 나의 손실이 아닌 옆 사람의 처지에 관한 문제는 다소 한가한 것이다. 한 토론에서 미래와 남들 문제까지 고려한 주장들이 나오자 사회자는 그렇게 한가한 방담을 할 것이 아니라 국민들이 바라는 내 임금은 어떻게 될 것인지에 집중해 달라고 말한다. 포커스 없는 토론이 될까 노심초사하는 것은 이해하지만 왜 지금도 정년연장, 임금격차가 심각한 국민적 관심이 아니라고 보는지는 이해할 수가 없다.

임금체계 개편은 바로 부유한 집안의 편한 논리인 연공급을 개선해서 수평적인 노동자들 간 동일가치노동, 동일임금보상의 대원칙을 만들고 고령화 시대에 궁극적으로 연금이 나오기 전인 65세까지 일하자는 데 노사가 합의하는 문제가 가장 중요하다. 현재 고임금과 정년보장을 받는 대기업 생산직과 공기업 사무직, 그리고 공무원들이 실감하기 어려운 이슈이다. 통상임금은 이들 그룹에게 무척이나 관심이 가는 주제이다. 반면에 실질적인 정년보장, 임금격차 해소를 위한 임금체계는 비정규직, 중소기업 생산직, 대기업 사무직들이 무척이나 실감

\* 이 글은 한국노동연구원에서 발간예정인 이장원 외, 『공무원 노사관계의 현황과 발전방안』 가운데 필자가 집필한 내용 중 일부를 발췌하여 정리한 것이다.

하는 이슈이기도 하다. 그런데 이렇게 후자 집단에 속하는 국민들이 전자의 국민들보다 많아도 훨씬 많다. 후자의 국민들은 사용자로부터 받는 통상임금이 늘어나는 문제보다 시장에서 제대로 된 기본적 임금을 받는게 더 중요하다.

지금 중소기업이나 자영업에서 노동의 대가는 최저임금에다 플러스 알파인데 그 알파의 임금분이 연공적으로 올라가지도 않고 심지어는 숙련이 늘어도 올라가지 않는게 문제이다. 아무래도 공정하지 않은 것이다. 따라서 동일가치노동, 동일임금이라는 숙직주의 원칙에 맞게 공정하게 시장에서 작동할 수 있는 임금체계에 대해 더 집중적인 논의를 해야 한다. 숙인주의는 결국 학력지상주의와 파벌주의를 낳아 시장을 왜곡시킨다. 역설적이지만 나이가 들었다고 무턱대고 임금을 깎는 것도 차별이지만 무턱대고 나이 많다고 임금을 올리는 것도 궁극적으로는 청년들에 대한 차별이자 기회 박탈이 된다. 직무급이라고, 연봉제라고 해온 기업들도 대충 호봉급에 의존하는 기업들과 임금수준의 차이가 없다는 것을 다 아는데 무늬만 직무급, 연봉제인 문제를 고쳐야지 연공급의 진한 향수에 젖어 있으면 안된다. 이제는 노사정이 방패나 보호막을 거두고 제대로 임금체계를 개편해야 한다.

이제 중요하기는 하지만 통상임금에서 비롯된 지금의 흥분을 다소 자제하고 우리의 미래와 옆을 돌아보자. 그리고 그에 맞는 포괄적이고 통합적인 임금체계 논의를 하자. 포커스는 단지 뜨거운 이슈만이 아니라 포괄적인 이슈에도 맞춰져야 한다. 그리고 흥분이 아닌 공분할 만한 문제에 집중하자.

---



## 2 정년연장과 임금체계 개편방향: 업종별 접근\*

이장원(한국노동연구원 임금직무센터 소장)

### 1. 「임금체계 개선」 논의 배경

2013년 4월 30일 고령화 대비 차원에서 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘고령자고용촉진법’)'이 개정되고, 정년을 60세 이상으로 할 것과 정년연장시 임금체계 개편 등 필요한 조치를 실행하도록 요구하고 있다. 통계청 전망에 따르면, 우리나라는 2017년에 고령사회(65세 이상 14.3%), 2026년 초고령사회(65세 이상 20.8%)에 진입할 것으로 예상된다.

#### 〈표 1〉 고령자고용촉진법 주요 개정내용

- ① 근로자 정년을 60세 이상으로 의무화
  - 300인 이상 사업장 및 공공기관: 2016.1.1부터 시행
  - 300인 미만 사업장 및 국가·지방자치단체: 2017.1.1부터 시행
- ② 정년연장시 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요조치 의무화

고령화 및 저성장 또는 고용 없는 성장 시대에서 정년보장 및 고용안정은 합리적 분배가 뒷받침되어야 하나, 학력·연공서열 중심적 틀과 운영만으로는 한계가 존재하므로 그 벽을 넘어야 하는데 임금·직무체계 개선을 그 출발점으로 삼는 것이 바람직하다고 할 수 있다.

제도적 정년과 체감정년 간 상당한 괴리, 명퇴 등 조기퇴직 관행, 능력·성과 등 생산성을 중시하려는 움직임, 은퇴희망연령 증가, 연령 증가에 따른 육체적 부담 가중과 인생에 있어 가족생활 중시, 대·중소기업 및 정규·비정규직 간 상당한 임금격차, 사용자든 근로자든 임금을 제일 중요하게 인식하고 있는 등이 현실이며, 임금에 있어 집단(노·사, 정규·비정규) 간·개인간 생각이 다양하고 갈등이 있으나 일부만 분출되고 대부분 속에서 끓고 있는 것도 현실이다.

\* 이 글은 경제사회발전노사정위원회·국민경제자문회의·한국노동연구원(2014.1)이 주최한 「임금체계 개편 대토론회」의 내용 중 일부를 정리한 것이다.

## II. 임금체계 현황과 과제

임금체계는 기본급(base), 부가급인 수당(allowance), 상여금(incentive) 등 여러 종류의 임금 중에서 기본급액을 정하는 기준에 관한 틀이다. 그 기준은 정하는 사람마다 매우 다양하며 그런 만큼 부르는 이름도 적지 않다. 이런 이유는 기본급액이 노사 당사자 간 계약으로 정해짐에 따라 법 등 제도로 기준을 강제할 수 없기 때문이라고 하겠다.

기본급을 정하는 다양한 기준들과 명칭들을 살펴보면, ‘사람·일·능력’이라는 3가지로 수렴된다고 할 수 있다. 즉, 기본급 액수를 정하는 방법을 학력, 연령, 근속 등 사람의 외형적 모습을 기준으로 정할 것인가, 또는 하는 일이 얼마만큼 중요한 것인지, 얼마만큼 값어치가 있는지, 얼마만큼 필요한 것인지 등으로 정할 것인가, 아니면 얼마만큼 능력을 갖추고 있는지를 가지고 정할 것인가이다.

이 기준하에 실상에서 사용하는 대표적인 용어를 보면 사람을 기준으로 한 연공급, 하는 일을 기준으로 한 직무급, 능력을 기준으로 한 직능급이 있다. 만약 직능급의 기본급액 결정기준으로 자격 및 능력기준보다 숙련을 더 중요하게 여긴다면 직능급이라 부르기보다는 숙련급이라 하는 것이 타당하다.

우리나라의 임금체계, 더 정확하게는 기본급 결정체계에 대한 실태를 사업체노동력조사(2012년 6월 조사) 결과를 통해 살펴보면 다음 표와 같다. 기본급 운영체제는 기본급 수준을 정하는 주된 기준에 따라 달라지기에 기본급 운영체제의 유형을 모두 적시해 달라는 질문에 대해 다음과 같이 응답했다.

① 호봉급	근속연수에 따라 기본급을 정하는 제도(호봉급 또는 근속급)
② 직능급	업무 수행을 위해 반드시 필요한 능력을 설정한 후, 그 능력을 보유한 정도를 평가하여 능력별로 기본급을 정하는 제도(직능급/자격급/역량급)
③ 직무급	업무 자체에 대한 평가를 실시하여 업무별로 기본급을 정하는 제도
④ 기타 기준	호봉급, 직능급, 직무급 외에 다른 기준으로 기본급을 정하는 경우

① 호봉급근속연수에 따라 기본급을 정하는 제도(호봉급 또는 근속급)② 직능급 업무 수행을 위해 반드시 필요한 능력을 설정한 후, 그 능력을 보유한 정도를 평가하여 능력별로 기본급을 정하는 제도(직능급/자격급/역량급)③ 직무급 업무 자체에 대한 평가를 실시하여 업무별로 기본급을 정하는 제도④ 기타 기준호봉급, 직능급, 직무급 외에 다른 기준으로 기본급을 정하는 경우

〈표 2〉 100인 이상 사업체 기본급 분포

유형	호봉급	직능급	직무급	기타	비중
1	X	X	X	X	0.0
2	O	X	X	X	21.5
3	X	O	X	X	4.7
4	X	X	O	X	4.2
5	X	X	X	O	8.8
6	O	O	X	X	10.7
7	O	X	O	X	5.9
8	O	X	X	O	6.1
9	X	O	O	X	2.8
10	X	O	X	O	1.3
11	X	X	O	O	1.8
12	O	O	O	X	5.7
13	O	O	X	O	.5
14	O	X	O	O	.4
15	X	O	O	O	.9
16	O	O	O	O	24.7
전체	75.5%	51.4%	46.5%	44.6%	10,374

주: X는 해당 기본급이 존재하지 않음. O는 해당 기본급이 존재함을 의미함.

위 표에 의하면 가장 많은 임금체계는 호봉급이고, 그 다음이 직능급, 직무급 순이다. 아울러 사업체 안에서 단일한 임금체계만을 쓰는 경우는 없고 대부분 혼용을 하지만 그 경우에도 호봉급을 중심으로 한 혼용이 가장 많다. 순수하게 직무급만 가지고 있다는 응답은 4.2%에 지나지 않는다. 따라서 임금체계의 개편은 비록 그 필요성에 대한 공감대는 많지만 합리적 절차와 수순을 찾지 못하면 현실적인 난관에 봉착할 가능성이 많다.

단기적으로는 정년보장 및 고용안정의 틀을 마련하는 것이 필요하며, 되도록 60세 정년연장이 시작되기 전 마무리하는 것이 바람직하다. 또한 당장 연공급체계 틀 속에 일·능력·성과를 가미하고, 직무전환 및 경력경로 다양화 작업 등을 통해 직무체계가 일·능력·성과와 연동되도록 하는 작업이 필요하며, 연공급체계에서 인건비 부담 경감을 위해 기업이 취하고 있는 고령자 구조조정에 대응하기 위한 수단으로 임금피크제를 활용하는 것도 필요하고, 동시에 감액되는 임금수준에 부합하는 고령자 적합 직무개발이 필요하다.

중·장기적으로는 정년보장 및 고용안정이라는 틀이 안착될 수 있도록 정착시키는 것이 필요하며, 인내심을 갖고 추진하는 것이 중요하다. 임금체계와 직무체계를 학

력·연공서열 중심에서 일·능력·성과 중심으로 이동시키는 것이다. 채용, 평가 등 인사체계 역시 일·능력·성과 중심으로 변화시키고, 임금수준 및 격차에 대한 사회적 공감대를 형성해 가는 것이 필요하다.

### Ⅲ. 업종·직종별 임금체계 개편방향

#### 1. 실태(설문) 및 사례조사 개요

은행 사무직, 병원 간호사, 자동차부품사 생산직 임금체계 개선방안 도출을 위해 지난 2013년 8월부터 10월 사이에 설문 및 사례조사를 병행하였다. 설문과 사례조사 대상은 업종별 임금구조 특성을 고려하고 비용·시간을 감안해 할당표집을 하였다. 따라서 통계적 일반화는 제한적인 측면이 있다. 은행은 산별교섭에 의해 임금이 결정되는 체제와 공공과 민간이라는 특성을 고려하여 노사단체는 물론 순수민간, 순수공공, 민간·공공성격을 모두 갖춘 곳을 대상으로 조사하였다. 병원의 경우 대·중·소라는 규모적 특성이 있고, 은행과 마찬가지로 공공과 민간이라는 특성을 감안해 상급종합병원, 종합병원, 일반병원, 공공의료원 등을 조사하였다. 자동차는 “완성차-1차 부품사-2차 부품사”라는 계열성을 갖고 있으므로 완성차와 1차·2차 부품사를 대상으로 조사하였다.

설문조사는 해당 업종의 노사 양측을 대상으로 은행 4개, 병원 46개, 자동차부품사 40개를 조사하였고, 사례조사의 경우 은행은 노사단체와 3개사, 병원은 4개사, 자동차부품은 완성차 1곳과 1차 부품사 2개사, 2차 부품사 1개사를 조사하였다.

#### 2. 실태(설문) 및 사례조사 주요 결과 요약

##### 가. 정년제도와 고령화 상황

3개 업종의 정년연령이 대부분 58세이고 60세인 경우도 있어 2016년 정년 60세 법적 의무화에 따른 정년연장 효과가 그리 크지 않을 것으로 예상된다. 3개 업종 모두 50세 이상의 비중이 20% 미만으로 아직까지는 고령화에 따른 문제를 심각하게 여기지 않고 있다.

〈표 3〉 정년제도와 고령화 관련 실태(설문) 및 사례조사 주요 결과

	설문 및 사례조사 결과
정년제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>○단일정년의 경우 정년연령이 대부분 58세 정도 *은행 58.0세, 병원 58.3세, 자동차부품 58.3세</li> <li>○사례조사의 경우 은행은 모두 60세, 병원은 60·60·60·58세, 자동차부품사는 60·60·58·58세로 설문조사와 유사 *병원 중 1곳은 정년 60세 법개정 이후 최근 노사합의로 57세에서 60세로 변경</li> </ul>
고령화 상황	<ul style="list-style-type: none"> <li>○50세 이상의 비중은 자동차부품사가 19.7%로 고령화가 상대적으로 가장 많이 진척됨. *은행 10.0%, 병원 13.9%</li> <li>○고령화에 따른 문제점에 대해서도 대부분 4점 미만으로 심각성이 떨어짐. *4점="고령화로 인해 문제가 심각하게 느끼고 있는 편이다"</li> </ul>

### 나. 임금 및 직무체계 현황

소규모 자동차부품사를 제외한 나머지 업종의 임금체계가 대부분 호봉급으로 운영하고 있어 임금체계 개선시 노사간 적지 않은 갈등이 있을 것으로 예상된다. 직능급 및 직무급 운영시 임금체계와 직무체계가 별도로 운영되고 있어 임금체계 효과가 나타나지 않을 수 있다.

직무급 운영시 많은 경우에서 직무가치라는 한 가지 기준만으로 기본급을 결정하는 것이 아니라 역량이라는 요소를 가미하는 모습도 보이고 있다. 직능급 및 직무급 도입시 노사간 신뢰할 수 있는 공정하고 객관적인 평가기준 마련이 우선되어야 할 것이다. 승진시 기준으로 근속 외에 능력·성과를 고려하는 경우도 적지 않아 일·능력·성과중심의 문화가 일정정도 형성되어 있다고 할 수 있다.

〈표 4〉 임금 및 직무체계 관련 실태(설문) 및 사례조사 주요 결과

	설문 및 사례조사 결과
임금 및 직무체계	<ul style="list-style-type: none"> <li>○은행과 병원은 호봉급이 90% 이상이지만, 자동차부품사는 호봉급이 65%로 나뉜다. *자동차부품사의 경우 32.5%가 100인 미만의 영세사업장인 소기업들이기 때문인 것으로 파악됨.</li> <li>*사례조사에서 자동차부품사 생산직들은 완성차 및 1차 부품사 모두 호봉급이었고, 2차 부품사는 임금체계 없이 시급으로 임금을 지급하고 있었음.</li> <li>○호봉 증가에 따른 임금 증가의 기울기인 급간피치의 형태가 증가하는 경우가 50% 이상이며, 병원과 자동차부품사는 감소하거나 증가후 감소하는 경우가 10% 정도임.</li> <li>*호봉 증가에 따른 급간피치 형태가 증가하는 경우는 은행 50.0%, 병원 57.1%, 자동차부품사 73.1%</li> <li>*호봉 증가에 따른 급간피치 형태가 감소하는 경우는 병원만 2.4%</li> <li>*호봉 증가에 따른 급간피치 형태가 증가후 감소하는 경우는 병원 11.9%, 자동차부품사 7.7%</li> <li>○직능급에서 직능자격 승격과 담당업무가 분리 운영하는 경우가 병원은 62.5%, 자동차부품사는 절반정도임.</li> <li>○직무급에서 승진기준은 직무가 동일하더라도 역량이 상승하면 승진하는 경우가 70% 이상임.</li> <li>○직무급을 도입하지 않은 가장 큰 이유는 직무평가 및 인사이동의 어려움 때문임. *직무별 시장임금의 부재가 직무급 도입을 어렵게 한다는 면에 있어서 병원은 문제가 없다고 하여 간호사들의 시장임금이 형성되어 있음을 의미</li> <li>○근속만으로 승진시키지 않는 경우는 30~40% 정도이며, 나머지는 근속을 승진의 중요한 기준으로 삼고 있음. *승진심사시 근속과 함께 고과를 고려하고 시험을 치르는 경우는 병원 32.6%, 자동차부품사 32.5%</li> </ul>

〈표 5〉 60세 정년연장 대응책 관련 실태(설문) 및 사례조사 주요 결과

	설문 및 사례조사 결과
60세 정년 연장 대응책	<ul style="list-style-type: none"> <li>○임금피크제 도입률은 은행이 병원과 자동차부품사보다 월등히 높음. *임금피크제 도입률 은행 75.0%, 병원 4.3%, 자동차부품사 7.5%</li> <li>*사례조사에서 자동차부품사는 1차 부품사 중 한 곳은 일정연령 이후부터 정년까지 동일한 업무를 수행하며 임금수준이 멈추는 수평형 임금피크제를 운영하고 있었고, 은행 한 곳은 임금 피크제 적용대상자들에게 직무전환을 통해 다른 업무를 수행하도록 하고 있었음.</li> <li>*사례조사에서 은행은 임금피크제 적용후 4~5년이 지나면 피크임금 대비 50% 미만만 지급하고 있어(A사 50%, B사 30%, C사 10%) 연차별 임금감소폭이 매우 큼.</li> <li>○정년연장에 따른 인건비 부담에 대해 자동차부품사는 노사 모두 부담이 많지 않을 것으로 여기며, 병원은 노측보다 사측이, 은행은 사측보다 노측이 인건비 부담이 클 것으로 보고 있음. *정년연장에 따른 인건비 부담이 매우 클 것이라는 경우는 은행(사측 25.0%, 노측 50.0%), 병원(사측 46.0%, 노측 21.4%), 자동차부품사(사측 15.0%, 노측 8.1%)</li> <li>○정년연장 대응책으로 제시한 것들 중에서 정도 차이는 있지만 3개 업종 노사 공히 임금피크제를 제의 대응책으로 여기고 있음. *정년연장 대응책임금피크제 도입, 호봉급 개선, 직무급 도입, 근속에 따른 자동승급 개선, 개인성과급 도입, 경영성과배분제 도입</li> <li>*정년연장 대응책으로 임금피크제 도입의 필요성 정도는 은행(사측 75.0%, 노측 75.0%), 병원(사측 52.2%, 노측 26.1%), 자동차부품사(사측 50.0%, 노측 52.5%)</li> <li>○정년연장 대응책으로 제시한 6가지 모두에 대해 노측 수용성이 낮게 나타남.</li> </ul>

#### 다. 60세 정년연장 대응책

60세 정년연장에 대응하는, 즉 정년보장 및 고용안정을 도모하는 방안으로 단기적으로는 임금피크제를 도입하고, 중장기적으로는 임금체계를 개선하는 것이 필요하다. 임금피크제에서 임금감액률을 정함에 있어 하락형만을 추구하기보다는 직무전환, 능력 및 성과평가 등을 통해 상승형, 수평형 등 다양한 형태 운영이 바람직할 수 있다. 임금피크제 임금감액률 유형에는 상승형, 상승둔화형, 수평형, 점감형, 하락후 상승형, 하락후 수평형 등이 있다.

### Ⅳ. 업종·직종별 임금체계 모델

사례 및 실태조사를 통해 나타난 은행 사무직, 병원 간호사, 그리고 자동차부품제조사 생산직들의 임금체계 개선모델을 제시하면 다음과 같다. 임금체계 개선모델은 기본급의 설정기준, 임금상승의 기제, 생애 표준임금곡선의 설계, 기타 관련 현안으로 나누어 살펴보았다. 업종별 연구를 통해 나타난 사실들을 다시 한번 정리해보면 다음과 같다.

먼저 은행 사무직들의 경우이다.

첫째, 임금피크제가 상당히 많이 도입되어 있지만 과거에도 명예퇴직 등으로 퇴사하는 경로가 더 보편적이어서 임금피크제에 의한 임금삭감 정도가 매우 크지만 이것

은 현실적으로 큰 논쟁거리가 되지 않았다. 그러나 법적 정년보장이 60세로 연장되면서 노조는 기존의 임금 대폭삭감형의 임금피크제의 수정을 요구하고 있다. 그러나 사용자의 입장에서는 과거에도 정년이 있었지만 정년까지 임금상승이 되는 연공급을 받아들이기 어려운 현실이 이번 법적 정년연장으로 인해 크게 바뀌기보다는 오히려 정년 3년치 인건비가 늘어남에 따라 추가적인 인건비 압박으로 명예퇴직에 의한 중도퇴사를 유인할 가능성이 커져서 노사간 간극이 더 벌어졌다. 따라서 임금피크제의 일부 손질과 함께 이 제도를 일단 현실적으로 작동되게 노사가 타협점을 찾는 것이 중요하다. 예컨대 피크임금시기를 57세정도로 변경하면서 관련 제도를 개선하는 것인데 그렇다 하더라도 사용자가 원하는 성과연동형으로 보상기준을 더 강화하는 것이 노조에게 수용되기는 어렵다고 보이기에 임금피크제는 정년연장에 따른 문제를 해결하기에는 임시방편적 성격을 벗어나기 힘들다.

둘째, 임금체계에서 성과를 연동하고자 하는 사용자들의 요구에 대해 노조는 일단 부정적 견해를 보이고 있으나 고연봉직종의 임금결정논리가 연공성이라는 점에 대한 성찰도 같이 존재한다. 따라서 집단성과급을 변동성으로 강화하는 안으로 타협을 시도할 필요가 있으며, 개별성과급은 노조가 받아들이기 어려울 것이고 간부직에게는 시도할 수 있을 것으로 보인다.

셋째, 금융산업에는 정규직과 비정규직 간 임금격차가 너무 크다는데 노사 모두 동의하고 있다. 이 격차를 해소하기 위해서는 연공급적 임금결정 방식으로는 해결이 난망하고 직무급이나 숙련급의 공정한 적용에 대해 공감하는 바가 크지만 현재의 세대보다는 미래 세대부터 적용하는 방안에 대해 가능성을 타진할 필요가 있다. 그러나 궁극적인 해결방안은 50세 이상이 되더라도 맡은 직무의 가치와 그 일을 통한 성과로 평가받는 임금직무체계가 필요하다는 점이다.

다음은 병원 간호사직 임금체계의 특징이다.

첫째, 간호사직은 병원의 기사나 여타직원들의 임금수준과도 연동되는 기축적인 성격을 가지고 있으면서 병원간 노동이동이 많은 관계로 초기업적 시장임금의 성격이 강하다. 동시에 다른 병원으로의 이동을 방지하기 위해서도 유사한 병원에서 지급하는 임금수준에 대한 관심이 많고 임금정보에 대한 수요가 강하다. 직종별 임금체계의 가능성이 있다.

둘째, 90% 이상이 여성이고 대부분 고학력 배경을 가지고 있어서 직장과 일로부터의 이탈과 복귀가 빈번하며 정년까지 남아있지 않는 패턴이 나타나고 있다. 따라서 장기근속에 따른 정년보장형 임금피크제의 설계에 대한 노사 수요가 적으며 반대로 당장의 공정한 시장임금에 대한 관심이 높다. 관련해서 호봉표에 따른 연공질서가 있



지만 실제 숙련에 따른 임금상승이 일상적으로 나타나고 있다.

셋째, 병원 노사는 협약상으로도 직무나 성과위주의 임금체계 도입에 반대하고 만약 임금체계 개편시에는 반드시 합의해야 한다고 되어 있는데 여기서 노조가 반대하는 직무는 성과와 연동시킬 목적의 미시적 직무급을 원한다고 해석되며 전체 간호사들에게 적용될 수 있는 보편적 임금체계로서 광의의 직무급내지 직종급에 대해서는 산별노조 차원에서 반대만 할 수 없는 속성이 있다. 근로자간 연대에 의한 공정한 임금체계의 가능성이 있기 때문이다.

마지막은 자동차부품산업 생산직의 경우이다.

첫째, 노동시장이 전체적으로 기본급은 적고 수당이 많은 기형성을 가지고 있으면서 완성차는 연공급형이지만 부품사는 직무급형이라는 이원적 형태를 가지고 있다. 이런 구조하에서 완성차나 1차 부품사의 경우는 정년연장에 대한 기대감이 높고 기존의 임금피크제에 대한 거부 움직임도 있다. 정년연장에 따른 합리적인 임금체계 개편에 대한 관심은 떨어진다.

둘째, 그러나 중소기업내지 부품사의 생산직들은 허술한 직무급 체계를 보완해서 성과나 생산성이 올라가면 임금도 변동하는 시장형 직무급을 만들어줄 필요가 있으며 노조의 거부감을 고려했을 때 집단성과급 위주로 가되 점차 개별성과급을 혼용할 수 있는 임금체계가 필요하다.

셋째, 완성차와 부품사 간 간극을 메우고 ‘동일가치노동, 동일임금’이라는 임금체계의 통합적 성격을 강화하기 위해서는 숙련급 체계를 통해 연공과 직무가 공정하게 반영될 수 있도록 할 필요가 있다.

임금체계 개선모델은 전술한 바와 같이 연공급적 요소의 개선과 대안 모색이 기초를 이루고 있지만 업종마다 직종마다 상이한 특성을 반영할 수밖에 없다. 따라서 업종 안에서도 대표직종을 중심으로 설계하였다.

숙련급은 업종과 직종마다 다소 상이한 방식으로 결정될 수 있지만 기본적으로 학력, 경력, 근속, 자격 등의 요소가 골고루 반영되고 구체적인 숙련등급을 노사간에(교섭이나 노사협의회를 통해) 합의해서 운영하는 것을 전제한다.

업종별 임금체계 개선모델은 시안적이고 표준적 성격을 띠고 있으며, 향후 업종별로 구체적인 사례적용 연구 및 컨설팅 등을 통해 수정되고 사업장별로 변형될 수 있다. 한편, 그 다음의 생애표준 임금곡선을 통해 임금체계 개선모델별 임금상승의 모습을 확인할 수 있다.



〈표 6〉 은행 사무직, 병원 간호사, 자동차부품제조사 생산직 임금체계 개편모델

	은행 사무직	병원 간호사	자동차부품제조사 생산직
업종·직종 특성	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 정부의 은행업 독과점적 보호로 과다경쟁을 지양하고 상대적으로 안정성을 추구하는 조직문화가 존재</li> <li>- 연공급형 임금체계, 높은 임금수준, 명예퇴직으로 인해 임금피크제가 유명무실</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 초임에 대한 시장임금이 형성되어 있음.</li> <li>- 직무배치 및 노동이동이 숙련도에 의해 결정</li> <li>- 동일직종 내 유사임금 수준에 대한 관심과 수렴현상</li> <li>- 정년전 시장퇴장이 보편적이고 현재는 인력부족 상태</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본급이 낮고 시간외수당이 많은 구조</li> <li>- 완성차는 연공급형, 부품사는 직무급형 이원적 임금체계와 상당한 임금격차</li> <li>- 대기업은 임금피크제 없는 정년연장이 되는 상황이고, 중소기업은 정년보장이 힘든 상황</li> </ul>
종합 개선 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단기적으로는임금피크제를 활성화(직무개발 치중 및 감액조정)</li> <li>- 장기적으로는 일반직형 역할중심 숙련급 체계와 전문직형 직무급 체계라는 dual ladder로 전환(약 40세 이후)</li> <li>- 40세까지는 숙련급형 임금체계로 연공급 부분 개선</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단기적으로는 시장임금 정보의 개선과 확산 촉진</li> <li>- 장기적으로 광의의 직무(직종)급을 기반으로 하되 숙련급적 요소 혼합</li> <li>- 노동력 공급부족상황을 고려해 중장년층의 단계적 직무확대 및 전환에 따른 전문직 임금체계 유도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단기적으로는 완성차에서 직무전환을 통한 추가적 정년연장과 임금피크제 간 교환</li> <li>- 장기적으로 기존 연공급(완성차), 또는 직무급(부품사) 임금체계에 생산성을 반영한 숙련급으로 전환</li> <li>- 운영하다가 생산성이 떨어지는 연령(40대 중반이후)에서는 직무(직무난이도)에 따르는 직무급으로 전환되는 S자 형태</li> </ul>
임금 수준 결정	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본급은 숙련급으로가다 중반 이후 역할급과 직무급으로 분화</li> <li>- 임금의 상승은 숙련급에서는 숙련상승, 역할급은 직급상승, 직무급은 직무전환에 의하되 공히 직능적 요소와 성과차이로 부분 상승</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본급은 숙련기반 직종급이고 중장년이후는 직무급 체계</li> <li>- 임금의 상승은 직종급에서는 실무에 의한 숙련향상, 자격취득 등의 직능적 요인, 직무급에서는 직무나 직급(역할)의 변화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 기본급은 숙련급으로 하되 완성차는 연공적 기존체계 개선, 부품사는 단일 직무급적 기존체계 개선에 초점을 두고, 40대 중반 이후에는 공히 (숙련을 반영한) 직무급적 체계로 전환</li> <li>- 임금의 상승은 숙련급에서는 숙련향상, 직무급에서는 직무전환과 숙련향상에 의하되 공히 성과차이로 부분적 상승</li> </ul>
성과 요소 반영	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 평사원(노조원)=집단성과급</li> <li>- 간부급=개별 성과급</li> <li>- 임금구성비는 총액의 30% 내외</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 평간호사(노조원)=집단성과급과 개별 성과급</li> <li>- 중장년 이후=개별 성과급</li> <li>- 임금구성비는 총액의 20% 내외</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 40대 중반 이전=집단성과급</li> <li>- 40대 중반 이후=개별성과급 및 집단성과급</li> <li>- 임금구성비는 총액의 10% 내외</li> </ul>
임금 곡선	- 이중 커브(dual ladder)	- 계단식 상승커브	- S자 커브(hybrid)
우선 현안	- 임금피크제 재설정	- 임금정보 개선 및 제공	- 완성차 및 부품사 간 직무비교

아래 그림에서 주장하는 핵심적인 아이디어는 임금체계는 단순한 것이어야 하지만 생애주기를 따라 변화할 수 있는 유연성을 수용해야 한다는 점이다. 예컨대 공공부문은 시장경쟁이 없기에 연공급 체계가 정당이다라고 할 것이 아니라 공공부문은 초기 10년은 연공급에 의한 일반적 숙련형성이 유리하지만 40세 이후에는 정년안정을 위한 전문적 경력개발이 필요하고 이런 전문직의 경우에는 직무급으로 가되 직무급은 승진에 따른 임금의 상승은 거의 없지만 초기 단계의 임금수준을 일반직보다 높

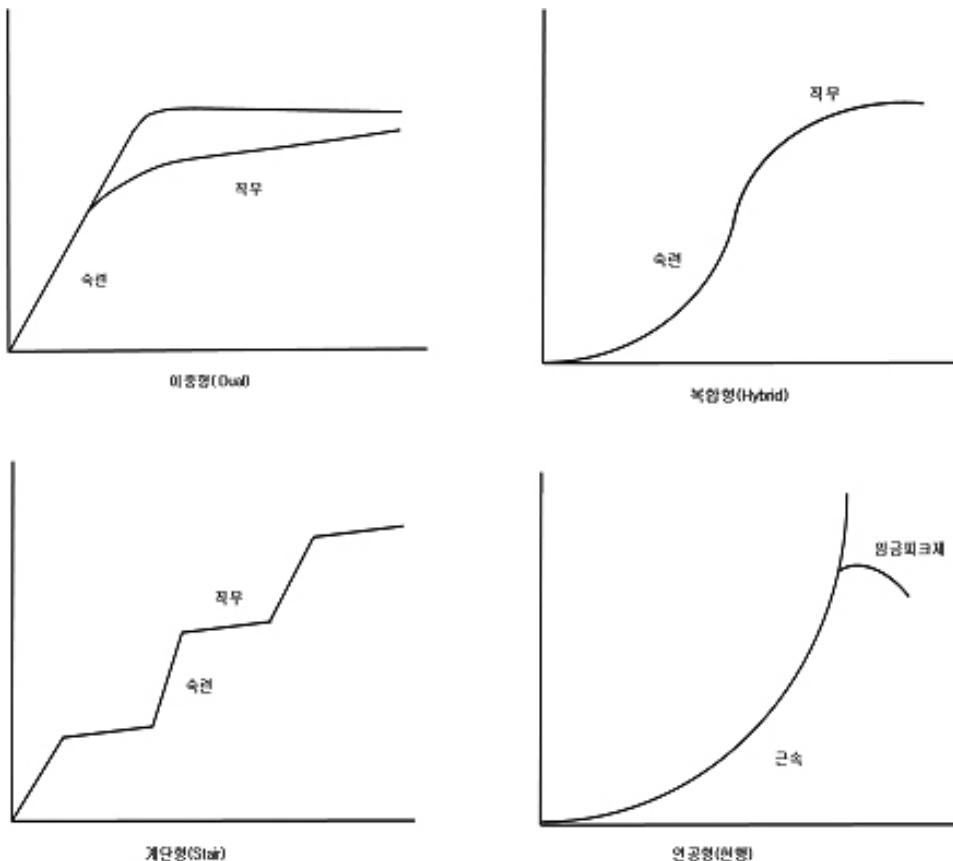
계 가져가고 일반직의 경우는 승진이나 승급시 임금상승이 자동으로 일어나지만 승진이나 승급은 연공이 아닌 경쟁에 의해 결정된다는 유연적 체계여야 한다는 것이다.

생애표준 임금곡선 중에서 이중형은 은행산업에 사무직에 적용될 수 있는 모델로 초기에는 숙련향상에 따라 임금이 상승하다 중년 이후에는 직무에 의해 기본적 임금이 결정되는 트랙을 분리해서 나가는 모델이고 이는 전문직 트랙이다. 반면에 일반직 트랙은 지속적으로 승진하면서 숙련기반으로 임금이 상승하지만 마지막 단계에서는 임금피크제 등의 적용으로 전문직과의 임금격차가 좁혀지는 방안이다.

계단형은 병원 간호사 직종에 맞는 표준 임금곡선으로 숙련에 의해 임금이 향상되지만 일단 특정병원에서 직무가 주어지면 직무급으로 임금이 결정되고 그 범위 내에서는 직장 안에서 해마다 약간의 임금이 상승되지만 결정적인 임금상승은 노동시장에서 자신의 숙련을 인정하는 새로운 직장의 새 직무로 옮길 때 벌어지는 유형이다.

복합형은 자동차업종 생산직에 해당되는 모델로 경력 전반부는 숙련향상에 의해

[그림 1] 생애 표준 임금곡선



임금이 상승되다가 후반부는 생산성이 특별히 향상되기보다는 직무를 통한 완만한 숙련향상이 있다는 전제하에 상승폭이 둔화되는 S자 커브를 그리는 모델이다. 이는 마지막 그림인 현재의 연공형 커브와는 구분되는 임금곡선을 보여주지만 그렇다고 모든 업종내, 직종내 근로자들이 같은 커브를 보인다고보다는 기울기나 피크점이 사업장별로 근로자별로 다소 상이할 수 있다는 점에서 표준형이라고 이해할 수 있다.

이런 임금체계의 유연성은 결국 우리에게 부족한 고용체계의 유연성을 보완할 수 있는 기제이다. 해고비용이 높고 사회안전망이 부족한 상황에서 고용의 유연성을 확보하기 힘든 것이 우리 노동시장의 특징이라면 임금체계를 생애기간 중 탄력적이되 예측가능하게 그리고 공정하게 운영하고 적용받으면서 노사가 유연성을 확보할 수 있어야 한다. 이 점에서 보면 임금피크제는 경직적으로 상승하는 연공급 체계의 막바지에서 다시 이를 경직적 방식으로 끌어내려야 하는 특징이 있다. 하는 일이 달라지는 경우가 거의 없으니 경직성이 강해진다. 따라서 생애기간 중의 임금체계 유연화는 직무의 변화내지 개발을 전제로 할 필요가 있다.



### 3 산업구조 변화와 노동소득 분배율\*

홍민기(한국노동연구원 연구위원)

#### 1. 머리말

1970년대에 캐나다와 영국에서는 노동소득 분배율이 증가한 반면, 유럽대륙 국가에서는 노동소득 분배율이 감소하면서 왜 이런 변화가 생겼는가에 대한 연구가 활발하게 진행되었다. 노동소득 분배율의 변화 요인으로 기술변화, 개방(무역, 국제화) 등과 더불어 산업구조 변화가 집중적으로 검토되었다.

노동소득 분배율이 낮은 산업이 전체 경제에서 차지하는 비중이 커지면 경제 전체의 노동소득 분배율이 하락한다. 이러한 가설을 de Serres et al.(2002)은 유럽 5개국(독일, 프랑스, 네덜란드, 이탈리아, 벨기에)과 미국을 대상으로 검증하였다. 이 연구에 따르면, 노동소득 분배율이 하락한 것은 상당부분 산업별 변동 때문이다. 즉 노동소득 분배율이 낮은 서비스 산업으로 이동하였기 때문이다. 금융, 보험, 사업서비스업은 자본집약도가 매우 높아서 노동소득 분배율이 낮은 산업이다. 스페인을 대상으로 한 Ruiz(2005)의 연구와 유럽 15개국을 대상으로 한 Arpaia et al.(2009)의 연구에서도 산업구조 변화가 노동소득 분배율의 변화에 크게 영향을 주었다고 하였다.<sup>1)</sup>

외국에서는 노동소득 분배율에 대한 연구가 활발한 반면, 한국에서는 연구가 매우 적다. 배진한(1989)은 소득분배에 대한 이론을 교섭력이론, 독점력이론, 신고전파 수요공급 이론, 개발 도상국 이론으로 나누어 각 이론을 검증하였다. 김배근(2013)은 노동소득 분배율의 결정요인을 실증적으로 검토하였는데, 노동조합의 협상력보다는 가격결정력, 독점도 등 기업이 생산물시장에서 갖는 힘의 정도가 노동소득 분배율에 영향을 크게 준다고 하였다. 홍민기(2011)는 노동소득 분배율의 경기변동성을 분석하였는데, 외국과는 달리 한국에서는 노동

\* 이 글은 홍민기(2013)의 연구를 요약·정리한 것이다.

1) 반면 Lawless and Whelan(2011)의 연구에서는 산업구조의 변화가 유일한 원인이 아니며, 노동소득 분배율이 하락한 것은 주로 기술변화 때문이라고 하였다.

소득 분배율이 경기에 순행한다고 하였다. 홍장표(2013)는 1991~2009년의 한국 제조업 18개 산업 패널데이터를 구축하여 제조업에서 노동소득 분배율의 변동요인을 분석하였는데, 무역의존도의 증가는 노동소득 분배율을 높이고, 노동조합 조직률의 하락, 자본증진적 기술진보, 생산의 세계화는 노동소득 분배율을 하락시킨다고 하였다. 본 연구에서는 산업구조의 노동소득 분배율과의 관련성을 분석한다.

## II. 노동소득 분배율의 측정

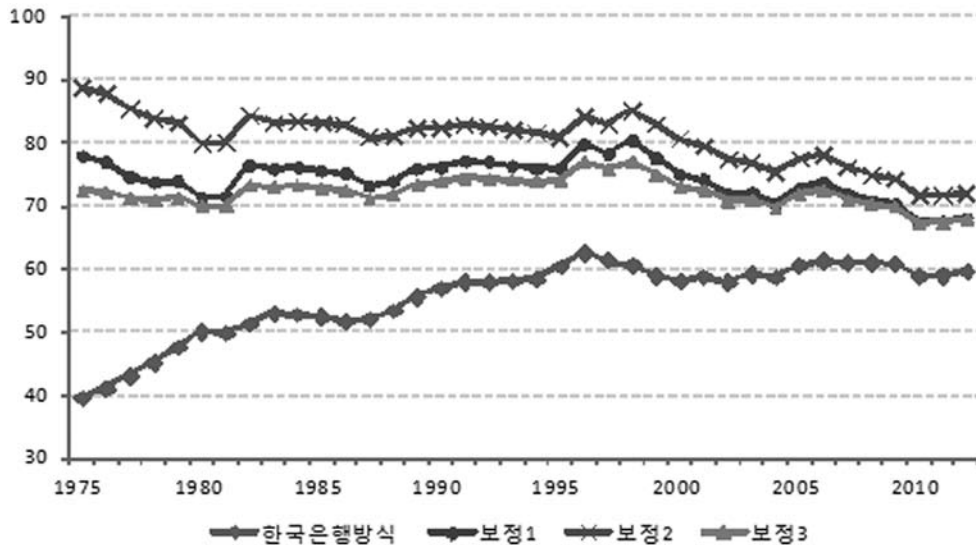
노동소득 분배율은 생산과정에서 노동에 대한 보상의 비율을 의미한다. 노동소득 분배율은 부가가치 중 피용자에 대한 보상의 비율로 정의된다. 노동소득 분배율을 측정하려면 피용자에 대한 보상과 부가가치를 측정하여야 한다.

부가가치는 생산활동에 의해 창출된 새로운 가치로서, 총산출에서 중간소비(중간 투입)을 빼서 구한다. 국민계정 자료에서 총부가가치는 피용자보수, 영업잉여, 이자, 임료, 고정자본 소모, 생산 및 수입세와 보조금으로 구성된다. 총부가가치에서 고정자본 소모를 빼면 순부가가치가 된다. 순부가가치 중 간접세(생산 및 수입세와 보조금)는 재산 소유에 따른 수익이 아니므로 노동소득 분배율을 계산할 때는 제외한다. 즉 노동소득 분배율을 계산할 때의 부가가치는 국민계정 자료의 총부가가치에서 간접세와 고정자본소모액을 빼서 구한다.

피용자보수를 측정하는 문제는 간단하지 않다. 국민계정 자료를 이용하여 노동소득 분배율을 측정할 때 가장 문제가 되는 것은 자영업자의 소득을 어떻게 고려할 것인가이다. 현재 국민계정에서 자영업자의 소득은 모두 영업이익(개인 영업잉여)에 포함시키고 있다.

자영업자의 소득에는 임금과 이윤이 함께 포함되어 있는 것으로 보는 것이 합리적이다. 따라서 자영업자의 소득 중 얼마만큼이 임금이라고 할 것인가를 가정하여 노동소득 분배율을 보정하는 과정이 불가피하다. 이러한 방법에는 (1) [보정 1] 자영업 부문의 노동소득 분배율이 기업에서의 노동소득 분배율과 같다고 가정하는 방법, (2) [보정 2] 자영업자의 소득을 모두 노동소득으로 간주하는 방법, (3) [보정 3] 자영업자 소득의 2/3를 노동소득으로, 1/3을 자본소득으로 계산하는 방법, (4) [보정 4] 자영업자의 임금이 임금근로자의 임금과 같다고 가정하는 방법 등이 있다. 이 중 넷째 방법, 즉 자영업자의 임금이 임금근로자의 임금과 같다고 가정하여 계산하는 방법을 OECD, BLS, EU에서 채택하고 있다.

[그림 1] 보정된 노동소득 분배율



[그림 1]에서는 보정된 노동소득 분배율을 보여주고 있다. 여기서 ‘한국은행 방식’이란 자영업자의 소득을 모두 이윤으로 처리한 것으로 보정 전의 노동소득 분배율이다. ‘보정 2’는 자영업자의 소득을 모두 노동소득으로 처리한 것이다. ‘한국은행 방식’을 노동소득 분배율의 하한값, ‘보정 2’의 결과를 상한값이라고 볼 수 있다. 자영업자 소득의 일부를 노동소득으로 처리한 ‘보정 1’과 ‘보정 3’의 방법으로 노동소득 분배율을 계산하면, 외환위기 노동소득 분배율이 하락하는 것으로 나타난다.

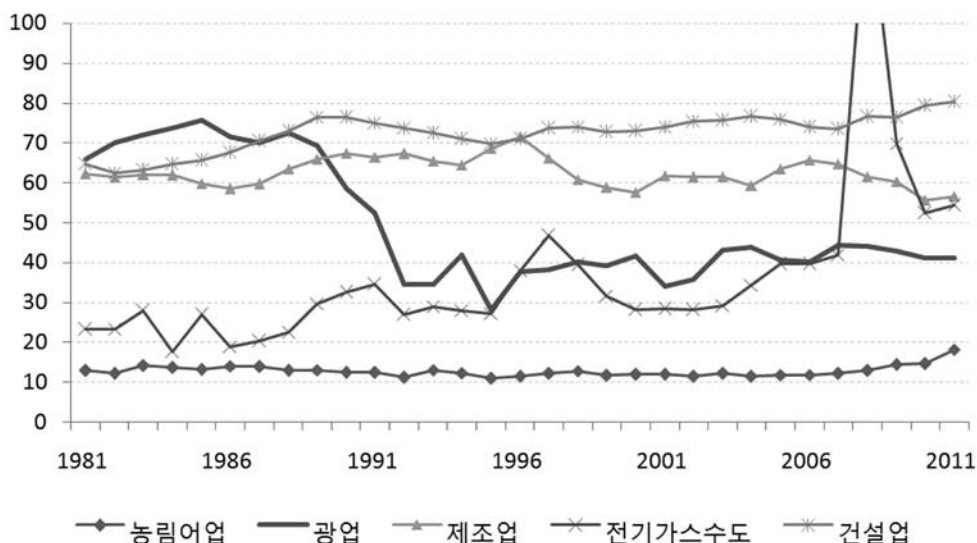
여기에 표시하지는 않았지만, 자영업자의 노동소득이 임금근로자의 노동소득과 같다고 가정하는 ‘보정 4’는 노동소득 분배율을 과대추정하는 것으로 보인다. 그리고 때로는 노동소득 분배율이 100%를 넘는 경우도 발생한다. 이러한 문제점은 이미 Glyn(2009)이 제기한 바 있다. 특히 이러한 문제점은 농업부문 때문에 발생한다. 따라서 산업별 특성을 고려하지 않고 ‘보정 4’의 방법을 경제 전체의 노동소득 분배율 보정에 사용하는 것은, 적어도 한국의 경우에는, 바람직하지 않다.

### Ⅲ. 산업별 노동소득 분배율

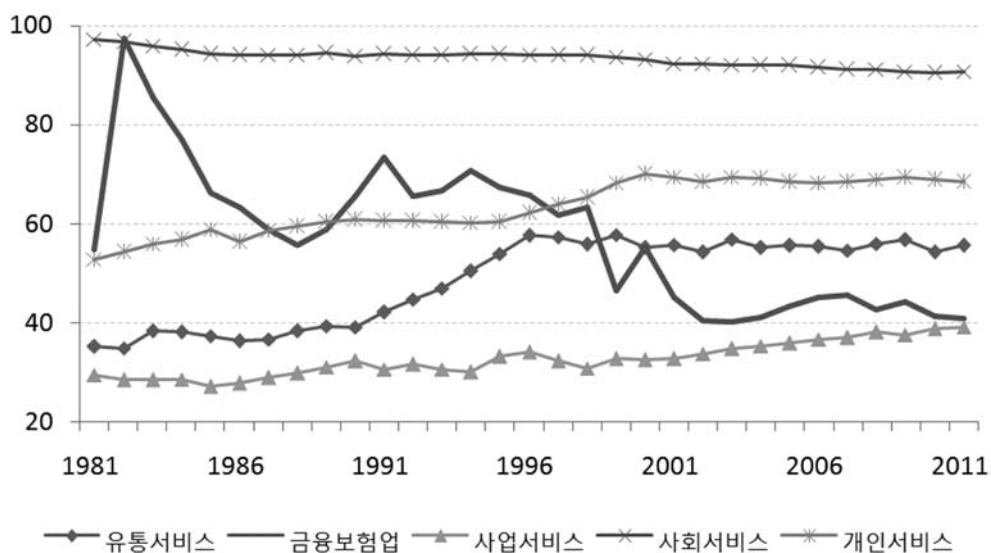
산업별 노동소득 분배율을 계산하기 위해서는 산업별 요소소득에 대한 정보가 있어야 한다. 산업별 부가가치와 피용자보수에 대한 정보는 국민계정 ‘경제활동별 국내 총부가가치와 요소소득’에서 구할 수 있다.

산업별로 피용자보수를 부가가치로 나누어 노동소득 분배율을 계산한 결과가 [그림 2], [그림 3]에 나와 있다. 국민계정에서는 자영업자의 소득을 모두 영업잉여로 간주한다. 자영업자의 소득을 보정하지 않은 상태에서 국민계정 자료를 이용하여 계산한 노동소득 분배율을 본 연구에서는 보정전 노동소득 분배율이라고 부른다.

[그림 2] 보정전 노동소득 분배율의 추세



[그림 3] 보정전 노동소득 분배율의 추세(서비스업)



주: 서비스업의 구분에 대해서는 <표 1>을 참고.



〈표 1〉 서비스업의 구분

	해당 산업
유통서비스업	도소매, 운수 및 보관업, 정보통신업
금융서비스업	금융보험업
사업서비스업	부동산 및 임대업, 사업지원 서비스업
사회서비스업	공공행정 및 사회보장 행정, 교육서비스업, 보건 및 사회서비스업
개인서비스업	음식숙박업, 문화 및 오락서비스업, 기타서비스업

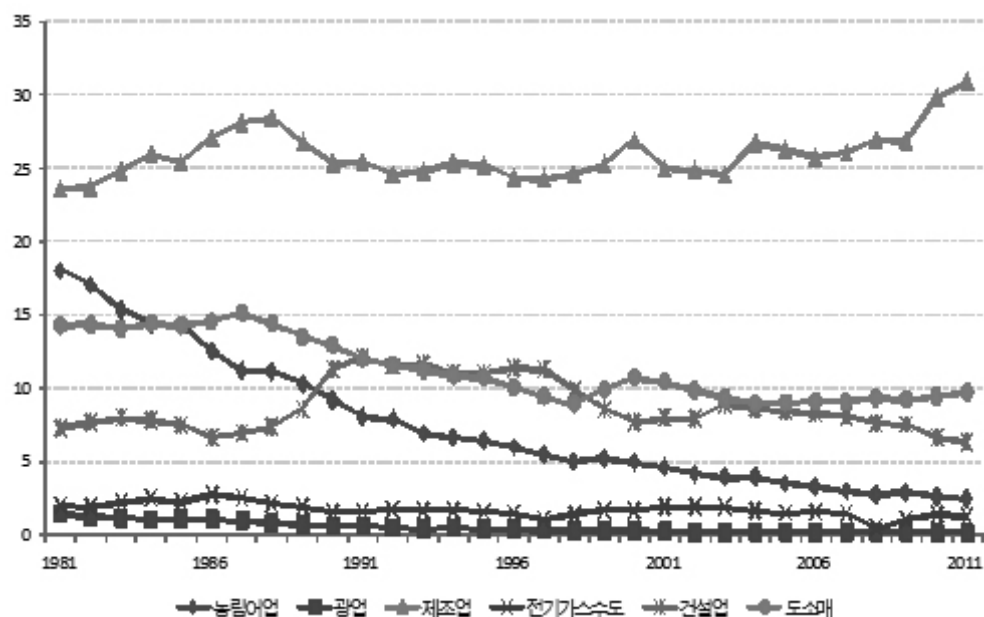
2000년대를 기준으로 할 때 노동소득 분배율이 높은 산업은 사회서비스업(공공행정, 교육, 보건, 복지 등), 개인서비스업(음식, 숙박, 문화, 오락 등)이다. 노동소득 분배율이 상대적으로 낮은 산업은 금융보험업, 사업서비스업, 전기가스업, 광업, 제조업이다. 농림어업에는 자영업자의 비중이 약 90% 정도여서 보정 전에는 노동소득 분배율이 매우 낮게 나타나지만 자영업자 소득을 보정하면 노동소득 분배율이 매우 높다. 제조업은 다른 산업에 비해 노동소득 분배율이 높은 것처럼 보이지만 모든 산업에 대해 보정을 거치면 상대적으로 노동소득 분배율이 낮은 산업이다.

산업구조의 변화는 부가가치 비중의 변화로 측정된다. 산업구조의 변화 양상은 시대에 따라 차이가 난다. 1980년대에는 농림어업의 비중이 크게 하락하고 제조업의 비중이 크게 증가하였다. 1차 산업에서 2차 산업으로 변화가 주를 이루었던 시기라고 할 수 있다. 1990년대에도 농림어업의 하락세는 지속되었던 반면, 제조업의 비중은 늘지 않았다. 대신 건설업, 금융보험업, 사업서비스업의 비중이 늘어났다. 건설관련 산업의 비중이 크게 증가한 시기라 할 수 있다. 다른 서비스업의 비중은 크게 변하지 않았지만, 도소매업의 비중은 크게 하락하였다(그림 4, 5 참조).

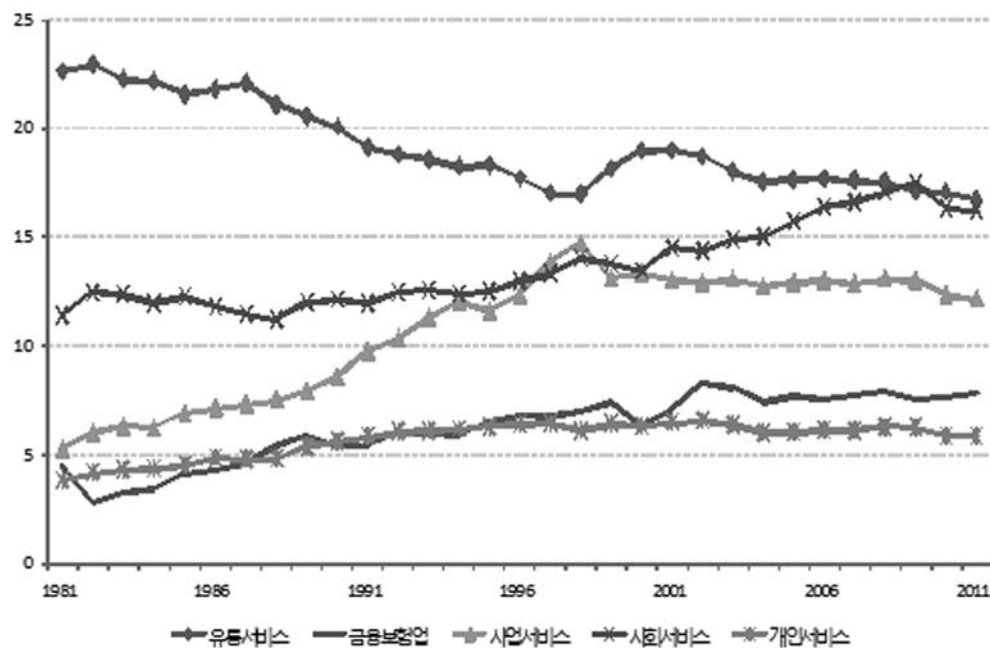
2000년대에는 산업구조의 변화가 크지 않았다. 산업 간 부가가치 비중 변화의 표준편차가 1980년대, 1990년대 각각 3.7, 2.4인 반면, 2000년대에는 1.3에 불과하다. 2000년에는 사회서비스, 사업서비스 산업의 비중이 증가한 반면 다른 서비스업의 변화는 미미하였다.

2000년대 산업구조 변화에서 특징적인 것은 건설업 비중의 하락과 제조업 비중의 상승이다. 농림어업에서 제조업으로 산업구조가 변화한 후 제조업에서 서비스업으로 구조변화가 일어나는 것이 통상적이다. 그런데 한국에서는 2000년대에 농림어업의 비중하락이 지속되는 반면, 제조업의 비중과 서비스업의 비중이 함께 증가하였다. 부가가치에서 큰 비중을 차지하는 대기업이 제조업 부문에 있고 이 제조업 대기업이 2000년대에 성장을 한 결과이다.

[그림 4] 부가가치 비중의 추세

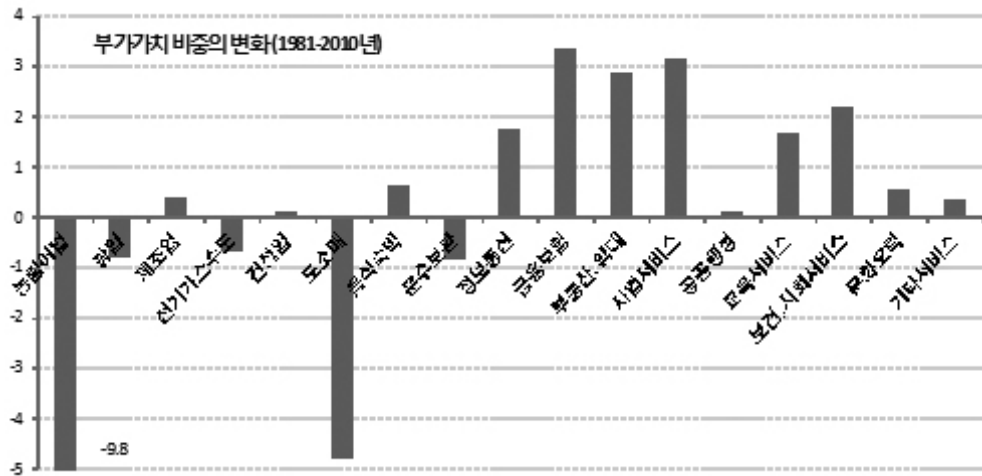


[그림 5] 부가가치 비중의 추세(서비스업)



[그림 6] 1981년부터 2010년까지 산업별 부가가치 비중의 변화

(단위:%p)



1970년 이후 현재까지 부가가치 비중이 하락한 산업은 농림어업, 도소매업이다. 특히 농림어업의 부가가치 비중은 1970년대 26.5%에서 2000년대 3.5%로 크게 하락하였다. 부가가치 비중이 상승한 산업은 제조업, 금융보험업, 사회서비스업(특히 교육, 보건, 복지), 사업서비스업이다(그림 6 참조).

부가가치 비중이 상승한 산업 중 제조업, 금융보험업, 사회서비스업은 노동소득 분배율이 낮은 산업이다. 따라서 이러한 구조변화는 경제 전체의 노동소득 분배율을 하락시키는 역할을 한다. 반면 부가가치 비중이 상승한 산업 중 사회서비스업은 노동소득 분배율이 매우 높은 산업이다. 사회서비스업의 발전은 경제 전체의 노동소득 분배율을 높이는 작용을 한다. 부가가치 비중이 가장 많이 하락한 농림어업은 노동소득 분배율이 높은 산업이므로 농림어업의 쇠퇴는 경제 전체의 노동소득 분배율을 낮추는 역할을 한다. 따라서 전반적으로 산업구조의 변화가 노동소득 분배율을 하락시키는 작용을 할 것으로 예상된다.

각 산업별로 노동소득 분배율 변화의 추이를 보면, 전반적으로 산업 내의 노동소득 분배율은 증가하는 추세이다. 산업 내 노동소득 분배율의 추이와 산업구조의 변화가 노동소득 분배율에 서로 다른 방향으로 작용을 하기 때문에 경제 전체의 노동소득 분배율은 상대적으로 안정적으로 변화하게 된다.

#### Ⅳ. 산업구조 변화와 노동소득 분배율

노동소득 분배율의 전체 변화 중 산업구조의 변화가 노동소득 분배율에 미치는 영향을 정량적으로 파악하기 위해 노동소득 분배율 변화 중 산업구조 변화의 효과를 분해하고자 한다.

경제 전체의 피용자보수를  $W_t$ , 경제 전체의 부가가치를  $V_t$  라고 하면 경제 전체의 노동소득 분배율  $S_t$  는 이 둘의 비율로 정의된다. 그리고 피용자보수를 임금근로자의 보수 ( $E_t$ )와 비임금근로자의 소득 중 임금에 해당하는 부분 ( $F_t$ )으로 나누면 노동소득 분배율은 다음과 같이 표현된다.

$$S_t = \frac{W_t}{V_t} = \frac{E_t + F_t}{V_t} \dots \dots \dots (1)$$

노동소득 분배율을 계산하기 위해서는 비임금근로자의 소득 중 임금몫을 포함하여 계산하여야 하지만, 국민계정 자료에서는 임금근로자의 보수만 피용자보수에 포함되어 있다. 즉 국민계정 자료에서의 노동소득 분배율  $\tilde{S}_t$ 는 다음과 같다.

$$\tilde{S}_t = \frac{E_t}{V_t}$$

이용할 수 있는 자료에 따라 비임금근로자의 임금을 보정하기 위한 방법이 달라진다. 이하에서는 산업별 노동소득 분배율을 보정하고, 분배율 변화의 효과를 분해하기 위한 방법에 대해 설명한다.

비임금근로자의 임금을 보정하기 위해 자영업자의 임금이 임금노동자의 임금과 같다고 가정을 한다. 즉,  $w_t^e = w_t^s$  라고 가정하면, 비임금근로자 임금을 보정한 노동소득 분배율은 다음과 같이 표현된다.

$$S_t = \frac{w_t^e N_t^e + w_t^s N_t^s}{V_t} = \frac{E_t}{V_t} \frac{L_t}{N_t^e} = \tilde{S}_t \frac{L_t}{N_t^e} \dots \dots \dots (2)$$

위 식에서  $N_t^e$ ,  $N_t^s$ 는 각각 임금근로자 수와 비임금근로자 수를 나타내며,  $L_t = N_t^e + N_t^s$ 는 전체 근로자 수이다. 즉 자영업 소득을 보정한 노동소득 분배율은 보정전의 노동소득 분배율에 임금근로자 비중의 역수를 곱한 것이다. 다른 것이 동일할 때 임금근로자의 비중이 증가하면 보정된 노동소득 분배율은 감소한다.

국가 전체의 노동소득 분배율은 산업별 노동소득 분배율의 가중합으로 표현된다.

$$S_t = \sum_{n=1}^k \frac{E_{nt}}{V_{nt}} \frac{L_{nt}}{N_{nt}^e} = \sum_{n=1}^k \frac{V_{nt}}{V_t} \frac{E_{nt}}{V_{nt}} \frac{L_{nt}}{N_{nt}^e} = \sum_{n=1}^k v_{nt} e_{nt} q_{nt}$$

위 식에서  $v_{nt} = V_{nt}/V_t$  는 산업  $n$ 의 부가가치 비중,  $e_{nt}$ 는 자영업 소득을 감안하지 않은 산업  $n$ 의 노동소득 분배율,  $q_{nt} = L_{nt}/N_{nt}^e$ 는 산업  $n$ 의 임금근로자 비중의 역수를 가리킨다. 위 식으로부터 0기와  $t$ 기 사이의 노동소득 분배율 변화는 세 가지 항목으로 분해된다.

$$\Delta S_t = \underbrace{\sum_{n=1}^k \Delta v_{nt} e_{nt} q_{nt}}_{\text{산업구조변화효과}} + \underbrace{\sum_{n=1}^k v_{n0} \Delta e_{nt} q_{n0}}_{\text{산업내분배율변화효과}} + \underbrace{\sum_{n=1}^k v_{n0} e_{nt} \Delta q_{nt}}_{\text{산업내고용구조변화효과}} \cdot \cdot \cdot \cdot (3)$$

위 식 첫째 항목은 산업내 노동소득 분배율과 임금노동자의 비율은 일정하게 유지한 상태에서 부가가치 비중 변화의 효과를 나타낸다. 따라서 첫째 항목은 전체 노동소득 분배율의 변화 중 산업구조 변화의 효과를 의미한다. 마찬가지로 둘째 항목은 산업내 분배율 변화의 효과를 의미한다. 셋째 항목은 산업내 임금노동자 비율 변화의 효과를 의미한다. 이 셋째 항목을 산업내 고용구조 변화의 효과라고 부를 것이다.

식 (3)를 이용하여 노동소득 분배율의 효과를 분해하려면 산업별로 임금근로자의 비율을 구해야 한다. 이 자료는 경제활동인구조사를 이용하여 계산하였다. 식 (2)에 서처럼 보정전 노동소득 분배율에 임금근로자 비율의 역수를 곱하여 보정한 노동소득 분배율을 구하면 노동소득 분배율이 100%를 넘는 경우가 생긴다. 이러한 경우 본 연구에서는 보정한 노동소득 분배율이 100%를 넘지 않도록 임금근로자 비율의 역수를 다시 조정하였다.

위와 같은 과정을 거쳐 계산한 결과가 <표 2>와 [그림 7]에 정리되어 있다. 1983년부터 1997년 사이에 산업구조의 변화는 노동소득 분배율을 4.8%p 낮추는 역할을 하였고, 산업내 효과는 3.9%p 높이는 역할을 하였다. 산업내 효과 중 고용구조의 변화, 즉 임금근로자 비중의 증가는 10.0%p 낮추는 작용을 한 반면 산업내 노동소득 분배율이 크게 증가하여 전체 노동소득 분배율을 13.9%p 높이는 작용을 하였다. 이러한 세 가지 효과가 서로 상쇄되어 경제 전체의 노동소득 분배율이 1%p 하락하였다.

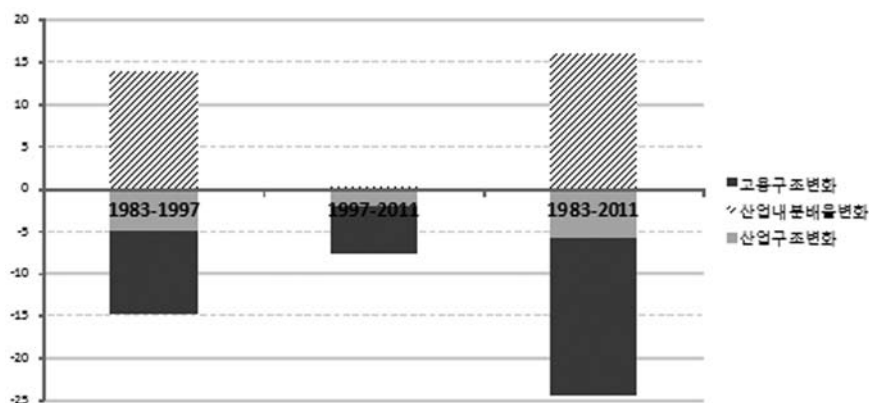
〈표 2〉 노동소득 분배율 변화의 분해

(단위:%p)

	1983~1997	1997~2011	1983~2011
산업구조변화 (a)	-4.8	-2.0	-5.8
산업내 효과 (b)+(c)	3.9	-5.6	-2.8
산업내 분배율변화 (b)	13.9	0.2	15.9
산업내 고용구조변화 (c)	-10.0	-5.8	-18.6
총합 (a)+(b)+(c)	-1.0	-7.6	-8.6

[그림 7] 노동소득 분배율 변화의 분해

(단위:%p)



외환위기 이후 시기인 1997년부터 2011년 사이에는 산업내 노동소득 분배율은 거의 증가하지 않고 고용구조 변화의 효과(-5.8%p)가 크게 작용하여 이 둘을 합친 산업내 효과가 노동소득분배율을 5.6%p 낮추는 작용을 하였다. 이에 더해 산업구조 변화의 효과(-2.0%p)도 노동소득 분배율을 낮추는 작용을 하여 경제 전체의 노동소득 분배율이 크게 하락하였다(-7.6%p).

산업구조 변화의 효과는 1997년 이전 시기에 더 크게 작용을 하였다. 앞에서 살펴본 바와 같이 1980년대와 1990년대에 산업구조의 변동이 크게 일어난 반면, 2000년대에는 제조업이 강세를 띠면서 산업구조 변동이 정체되었기 때문이다.

전체 기간 동안 산업구조 변화의 효과를 주도한 것은 농림어업과 도소매업이다. 1983년부터 2011년까지 산업구조 변화는 전체 노동소득 분배율을 5.8%p 낮추는 작용을 하였는데, 농림어업의 비중감소가 13%p, 도소매업의 비중감소가 3%p 낮추는 작용을 하였다. 농림어업을 제외하면 산업구조의 변화는 오히려 전체 노동소득 분배율을 높인 것으로 나타난다. 농림어업 쇠퇴가 끼친 효과는 산업화가 급격히 일어난 1980년대에 가장 크게 나타났다. 1990년 이후 이미 급락한 농림어업의 비중이

서서히 감소하면서 농림어업 쇠퇴의 효과가 둔화되었다. 도소매업은 보정된 노동소득 분배율이 높은 산업인데, 부가가치 비중이 농림어업 다음으로 급속히 하락하였다.

한편 산업내 고용구조 변화를 주도한 것은 도소매업이었다. 1983년부터 2011년까지 고용구조 변화의 효과로 전체 노동소득 분배율이 18.6%p 하락하였는데, 도소매업에서의 효과가 14%p였다. 도소매업에서 자영업자의 비중이 하락하고 임금근로자의 비중이 상승한 정도가 제일 컸다. 시기별로 도소매업에서 고용구조 변화의 효과는 1997년 외환위기 이후에 집중적으로 나타났다. 외환위기 이후 규모가 큰 기업이 나타나 자영업이 쇠퇴하는 현상이 도소매업에서 집중적으로 나타났기 때문이다.

노동소득 분배율을 보정하는 다른 방법은 자영업 부문의 노동소득 분배율이 기업에서의 노동소득 분배율과 같다고 가정하는 것이다. 이러한 가정하에서 분석한 결과는 위에서 분석한 결과와 크게 다르지 않다.<sup>2)</sup>

## V. 결 론

본 연구에서는 산업구조 변화, 산업내 고용구조의 변화, 산업내 노동소득 분배율의 변화가 노동소득 분배율에 미치는 영향을 분해하고자 하였다. 분석 결과에 따르면, 산업구조의 변화는 산업내 고용구조의 변화와 더불어 경제 전체의 노동소득 분배율 하락에 크게 영향을 주었다. 외환위기 이전에는 산업내 분배율의 변화가 노동소득 분배율을 높이는 방향으로 작용을 하였는데 이 긍정적인 효과가 1997년 외환위기 이후 사라졌다. 그리고 산업구조 변화와 산업내 고용구조 변화가 노동소득 분배율이 미치는 부정적인 효과는 유지되면서 외환위기 이후 경제 전체의 노동소득 분배율이 하락하였다. 이에 가장 큰 영향을 준 것은 농림어업과 도소매업이었다. 이후 제조업에서 서비스업으로의 산업구조 변화가 급격히 일어났다면 노동소득 분배율도 급락하였을 것인데, 그나마 2000년대에는 제조업이 부가가치에서 차지하는 비중이 떨어지지 않고 유지되었기 때문에 경제 전체의 노동소득 분배율도 급격히 하락하지 않았다. 그런데 제조업에서는 자본 장비율이 매우 높은 대기업 위주로 성장을 하고 있기 때문에 제조업 내에서 지금과 같은 노동소득 분배율의 유지 추세가 지속되기 쉽지 않다.

지난 20년간 한국 경제의 성장을 주도한 것은 제조업이다. 그런데 성장을 주도하고 있는 제조업에서 고용이 정체되고 있다. 성장 산업 부문에서 노동수요가 증가하지

2) 자세한 내용은 홍민기(2013)를 참고.



않으니 서비스업으로 취업이 물리게 되었다. 일정정도의 학력과 숙련을 가진 사람들은 금융업, 교육서비스, 사업서비스 분야에 진출하여 괜찮은 소득을 얻지만, 생계를 위해 서비스업으로 진출하는 사람들은 음식업이나 소매업처럼 진입장벽이 낮은 부문으로 갈 수밖에 없다. 여기서는 과도한 경쟁상태에 놓여 높은 소득을 얻기 어렵거나 큰 기업과의 경쟁에서 밀려 문을 닫아야 한다. 자영업자의 쇠퇴는 자본주의 발전의 일반적인 경향이나 한국에서는 제조업의 고용 없는 성장 현상과 맞물려 쇠퇴가 급격히 진행되고 있다. 이러한 점이 노동소득 분배율 하락으로 반영되고 있다.

앞으로 서비스업으로의 산업구조 변화는 계속될 것이다. 크게 말해, 부가가치 창출력이 높은 서비스업은 임금은 높지만 노동소득 분배율이 낮고, 부가가치 창출력이 낮은 서비스업은 임금이 낮지만 노동소득 분배율이 높다. 향후 금융보험업, 사업서비스업 등 상대적으로 노동소득 분배율이 낮은 서비스 업종으로의 구조변화가 가속화되면 경제 전체의 노동소득 분배율이 더욱 하락할 가능성이 높다. 경제성장이나 산업정책의 측면에서 부가가치가 높은 산업이 성장하는 것이 바람직한 것처럼 보이지만 분배의 측면에서는 그렇지 않을 수 있다. 분배의 측면에서 본다면 사회서비스나 개인서비스가 경제성장이나 산업정책의 논리 때문에 소홀하게 취급되면 안 된다. 정책 수립은 서비스업의 이질성을 고려하여 이루어져야 한다. 금융보험업이나 사업서비스업은 산업정책의 차원에서 접근할 수 있지만, 상대적으로 저임금근로자가 많이 종사하는 사회서비스업과 개인서비스업에 대해서는 소득 보장의 차원에서 접근하는 것이 타당하다.



## 참고문헌

- 김배근(2013), 「노동소득분배율 측정 및 결정요인에 관한 연구」, 『경제분석』 19(3), pp.1~48.
- 배진한(1989), 「노동소득분배율 변동에 관한 몇 가지 이론들과 한국경제에서의 그 실증적 적합성 검토」, 『경제논집』 5, 충남대 경영경제연구소, pp.1~40.
- 홍민기(2011), 「노동소득 분배율의 경기변동성」, 『사회경제평론』 35, pp.49~73.
- \_\_\_\_\_(2013), 「산업구조 변화와 노동소득분배율」, 강신욱 외, 『소득분배 악화의 산업구조적 원인과 대응방안』, 한국보건사회연구원.
- 홍장표(2013), 「한국 제조업에서의 노동소득분배율 변동요인 분석」, 『산업노동연구』 19(1), pp.1~34.
- Arpaia, Alfonso, E. Perez, and K. Pichelmann(2009), “Understanding Labour Income Share Dynamics in Europe,” MPRA paper 15649, University Library of Munich, Germany.
- Bentolila, S. and G. Saint-Paul(2003), “Explaining Movements in the Labor Share”, *The B.E. Journal of Macroeconomics* 1.
- Boggio, L., V. Dall’Aglia and M. Magnani(2009), “On Labour Shares in Recent Decades: A Survey”, DISCE Working Paper.
- De Serres A., S. Scarpetta, C. De La Maisonnette(2002), “Falling Wage Shares in Europe and the United States: How Important is Aggregation Bias?”, *Empirica* 28, pp.375~400.
- Glyn, A.(2009), “Functional Distribution and Inequality”, W. Salverda, B. Nolan, and T. Smeeding(eds.), *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, Oxford University Press.
- Gollin, D.(2002), “Getting Income Shares Right”, *Journal of Political Economy* 100(2).
- Johnson, G.(1954), “The Functional Distribution of Income in the United States, 1850-1952”, *Review of Economics and Statistics* 35(2), pp.175~182.
- Krueger, A.(1999), “Measuring Labor’s Share”, *American Economic Review Papers and Proceedings* 89(2), pp.45~51.
- Lawless, M. and K. Whelan(2011), “Understanding the Dynamics of Labor Shares and Inflation,” *Journal of Macroeconomics* 33(2), pp.121~136.
- Ruiz, G.(2005), “Are Factor Shares Constant? An Empirical Assessment from a New Perspective,” Technical Report.



## 4 최저임금을 받는 세대의 경제적 실태

오상봉(한국노동연구원 연구위원)

최저임금을 강제하는 이유는 “저임금근로자의 생활안정을 도모하여 ... (중략) ... 국민경제의 건전한 발전에 이바지하려는 것”이라고 최저임금법 제정 이유에 적시되어 있다. 이 법에는 저임금근로자의 생활안정을 도모하기 위한 최저임금의 결정 기준으로 “근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율”이 규정되어 있다(최저임금법 제4조). 따라서 최저임금위원회는 최저임금을 결정함에 있어서 이러한 내용을 고려하는데, 그 과정에 다음과 같은 연구 결과를 참조한다. 하나는 전년도에 대한 고용주와 근로자의 의견을 청취한 설문조사 보고서이고, 다른 하나는 최저생계비의 수준을 파악하기 위한 전년도의 미혼 단신근로자의 생계비를 분석한 보고서이며, 마지막은 노동생산성 및 소득분배율과 함께 당해 최저임금의 수준에 따라 얼마나 많은 근로자들이 영향을 받는지를 분석한 보고서이다. 본고는 임금근로자 개개인에만 초점을 맞추고 있는 이상의 세 가지 보고서의 내용과 달리 최저임금을 받는 세대(family)의 경제적 상태를 살펴보고자 한다.

### 1. 분석 자료

본고는 최저임금에 영향을 받을 세대의 상태를 살펴보기 위해 한국노동연구원의 한국노동패널(KLIPS) 15차(2012년) 횡단면자료를 이용하였다. 한국노동패널은 경제활동인구조사와 기술통계량에 있어서 약간의 차이를 보인다. 두 가지 특징적인 차이점만 언급한다면, 하나는 한국노동패널의 취업자 비율이 경제활동인구조사에 비해 낮다는 것이고, 다른 하나는 임금근로자 중 상용직 비율은 높고 임시직의 비율이 매우 낮다는 것이다. 상용직과 임시직의 비율에 있어서 차이나는 것은 설문문항의 차이 때문으로 보인다.

한국노동패널의 이용에 있어 하나의 한계점은 관측치가 많지 않다는 것이다. 노동시장에 대한 공식통계로 이용되고 있는 경제활동인구조사가 32,000가구를 대상으로 조사를 하는데 비해, 한국노동패널은 5,000가구에 대해서 설문조사를 시행한다. 최저임금 또는 최저임

〈표 1〉 한국노동패널(한국노동연구원)과 경제활동인구조사(통계청)의 비교

(단위:천 명, %)

		한국노동패널		경제활동인구조사	
경 활	전 체	42,590	(100.0)	41,582	(100.0)
	취 업	24,226	( 56.9)	24,681	( 59.4)
	미취업	18,365	( 43.1)	16,901	( 40.6)
취 업	임 금	17,578	( 72.6)	17,712	( 71.8)
	비임금	6,648	( 27.4)	6,969	( 28.2)
임 금	상 용	12,974	( 73.8)	11,097	( 62.7)
	임 시	2,994	( 17.0)	4,988	( 28.2)
	일 용	1,610	( 9.2)	1,627	( 9.2)
비임금	자 영	5,469	( 82.3)	5,718	( 82.2)
	무 급	1,178	( 17.7)	1,251	( 17.8)

금 미만을 받는 근로자가 전체 근로자의 15%가 되지 않으므로 한국노동패널로 최저임금의 영향을 받는 세대의 실태를 세밀히 살펴보는 데는 한계가 있을 것이다.<sup>2)</sup>

## II. 근로자 개인의 특성

전체 근로자 중 50% 이상이 최저임금의 두배 이상을 받고 있다. 그러나 최저임금 이하를 받는 근로자가 여전히 존재하며 그 수가 적지 않다. 한국노동패널에 따르면 전체 임금근로자 중 7.91%가 최저임금 이하의 임금을 받고 있다.<sup>3)</sup> 4.51%의 임금근로자가 최저임금 수준(100~110%)의 임금을 받고 있고, 추가적으로 9.41%의 임금근로자가 최저임금의 110~130%의 임금을 받고 있다. 여기서 한 가지 주의할 것은 경제활동인구조사이든 한국노동패널이든 최저임금 통계를 산출할 때 부업에 있어서 최저임금을 고려하지 않고 있다는 것이다. 만약 이를 고려할 경우 최저임금 미준수율 및 최저임금의 영향을 받는 근로자 수는 더 높아질 것이다.<sup>4)</sup>

〈표 3〉에 최저임금 대비 임금수준별 근로자의 시간당 임금 및 월 임금이 나와 있다. 2012년 최저임금이 4,580원이므로 시간당 임금이 최저임금의 100% 미만인 근

2) 이러한 한계에도 불구하고 세대별, 구성원 모두의 임금과 근로시간을 파악할 수 있는 데이터가 거의 없다는 점 때문에 한국노동패널을 사용할 수밖에 없었다.

3) 위에서 언급한 한국노동패널과 경제활동인구조사의 차이는 최저임금 통계의 차이로 이어지는데, 미준수율이 한국노동패널을 이용할 경우 7.91%인데 반해, 경제활동인구조사는 9.6%이다.

4) 경제활동인구조사는 부업에 투입하는 시간에 대한 조사는 하지만 부업에서 벌어들이는 수입에 대한 조사는 하지 않고 있으며, 한국노동패널은 현재 부업에 대한 조사를 시행하고 있지 않아서 부업을 반영한 최저임금 미준수율 및 최저임금의 영향을 받는 근로자 수를 계산할 수 없다.

〈표 2〉 임금수준별 근로자 수 및 비율

(단위:명, %)

(근로자 임금)/(최저임금)	근로자 수	비율
0~70%	402,038	2.29
70~90%	708,007	4.03
90~100%	279,810	1.59
100~110%	792,372	4.51
110~130%	1,653,717	9.41
130~200%	4,430,690	25.22
200% 이상	9,304,380	52.95
전체	17,571,014	100.00

주:무응답이 6,759명.

로자들의 시간당 임금의 중간값과 평균값 모두 4,580원보다 낮다. 최저임금의 200% 이상을 받은 근로자의 시간당 임금의 평균값은 중간값보다 현저히 높다는 것을 관찰할 수 있는데<sup>5)</sup>, 이는 통상적으로 소득이나 임금이 우로 치우쳐 있다(positively skewed)는 것을 반영한다. 한 가지 특징은 시간당 임금의 차이가 그대로 월 임금에도 반영되어 있다는 것이다. 최저임금 또는 최저임금 미만(최저임금의 110% 미만)을 받는 근로자의 100만 원에도 미치지 못하는 월평균 임금은 최저임금의 200% 이상을 받는 근로자의 월평균 임금의 1/3에도 미치지 못하는 수준이다.

〈표 3〉 임금수준별 근로자의 시간당 임금 및 월 임금

(근로자 임금)/(최저임금)	시간당 임금(천 원) <sup>1)</sup>		월 임금(만 원)	
	중간값	평균	중간값	평균
0~70% <sup>2)</sup>	2,459 (2,732)	1,878 (2,270)	50.0 (50.0)	46.7 (55.5)
70~90%	3,825	3,736	80.0	79.7
90~100%	4,303	4,306	94.0	93.4
100~110%	4,781	4,741	100.0	95.2
110~130%	5,623	5,528	100.0	110.3
130~200%	7,511	7,512	150.0	152.1
200% 이상	14,344	16,710	280.0	309.5

주: 1) 시간당 임금 계산에 이용된 월 근로소득이 만원 단위로 조사되어서 시간당 임금을 원 단위로 환산할 경우 정확성이 떨어진다고 보고 천 원 단위로 표시하였음.

2) ( )안에 있는 숫자는 임금을 받지 않는 임금근로자를 제외하고 계산한 값임.

5) 최저임금의 70% 미만을 받는 근로자의 시간당 임금의 평균값이 중간값보다 현저히 낮는데, 이는 임금을 받지 않는 임금근로자가 다수 포함된 결과인 것으로 보인다.

시간당 임금 차이의 요인을 여러 측면에서 분석할 수 있겠지만, 간단하게 근로형태 측면에서 살펴보면, 임금수준에 따라 정규직과 비정규직 비율에 있어서 현격한 차이가 있음을 관찰할 수 있다. 최저임금의 130% 미만을 받는 근로자의 60% 이상이 비정규직인 반면, 최저임금의 200% 이상을 받는 근로자 중 비정규직의 비율은 채 20%도 되지 않는다. 최저임금 미만을 받는 근로자 중에서는 비정규직이 70%를 넘는다.<sup>6)</sup>

〈표 4〉 임금수준별 근로자의 근로형태 분포

(단위:%)

(근로자 임금)/(최저임금)	정규직	비정규직	전 체
0~70%	23.76	76.24	100.00
70~90%	15.69	84.31	100.00
90~100%	26.23	73.77	100.00
100~110%	31.74	68.26	100.00
110~130%	35.48	64.52	100.00
130~200%	56.68	43.32	100.00
200% 이상	80.59	19.23	100.00

주: 최저임금의 200% 이상인 근로자 중 0.18%가 응답을 하지 않음.

〈표 5〉에서 임금수준별 임금근로자의 직업을 보면, 최저임금 미만을 받는 근로자 상당수의 직업이 단순노무나 서비스, 판매임을 알 수 있다. 반면 최저임금의 130% 이상을 받는 근로자는 전문가 및 관련업무와 사무업무를 보고 있다.

〈표 5〉 임금수준별 근로자의 직업 분포(6차 표준직업분류 기준)

(단위:%)

	0~70%	70~90%	90~100%	100~110%	110~130%	130~200%	200% 이상
관리자	-	-	-	-	0.05	-	2.34
전문가 및 관련업무	8.69	5.38	5.44	10.62	11.20	21.02	33.93
사무	9.77	1.20	7.96	4.66	10.77	16.55	24.59
서비스	14.25	21.22	23.00	21.88	19.58	8.04	4.36
판매	6.40	11.30	17.89	17.22	18.78	12.01	5.27
농림어업숙련	-	0.35	0.29	1.07	1.48	0.64	0.22
기능원 및 관련기능	10.23	9.23	9.57	8.99	5.78	11.54	12.61
장치·기계조작 및 조립	7.47	8.68	4.57	7.27	9.54	14.72	13.01
단순노무	43.19	42.65	31.28	28.29	22.82	15.47	3.67
전 체	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

6) 본고의 정규직과 비정규직 구분은 KLIPS의 응답자가 스스로 판단한 자기선언적 분류에 입각하고 있으므로 경제활동인구조사의 근로형태 부가조사에 있는 정규직과 비정규직 구분과는 다르다.

〈표 6〉 임금수준별 근로자의 종사 업종 분포(9차 표준산업분류 기준)

(단위:%)

	0~ 70%	70~ 90%	90~ 100%	100~ 110%	110~ 130%	130~ 200%	200% 이상
농림어업	6.33	3.30	1.13	1.44	2.11	0.49	0.55
광업	—	—	—	—	—	—	0.01
제조업	17.88	15.61	13.64	15.92	17.21	23.09	23.88
전기·가스·증기 및 수도사업	0.39	0.40	—	0.13	—	0.12	0.98
하수폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원	—	—	—	—	0.14	0.23	0.60
건설업	4.14	0.57	2.45	1.60	2.94	9.71	10.34
도매 및 소매업	9.41	12.83	20.54	15.31	19.85	14.14	7.45
운수업	5.47	3.76	3.53	2.85	2.78	4.26	4.46
숙박 및 음식점업	8.89	15.56	14.48	23.15	15.41	6.22	1.59
출판·영상·방송통신 및 정보서비스업	0.47	1.40	—	1.27	1.05	3.02	5.33
금융 및 보험업	2.57	—	1.33	—	2.44	1.63	5.69
부동산업 및 임대업	11.83	9.19	6.78	4.63	5.67	2.41	1.88
전문·과학 및 기술서비스업	—	0.35	—	1.40	1.07	2.56	5.99
사업시설관리 및 사업지원서비스	5.93	7.12	8.29	5.98	3.16	4.83	1.57
공공행정·국방 및 사회보장 행정	5.00	4.64	1.74	2.67	2.65	2.87	7.65
교육서비스업	7.70	2.52	5.17	7.15	6.42	6.42	11.74
보건업 및 사회복지서비스업	3.51	7.32	7.04	3.94	10.72	11.77	5.90
예술·스포츠 및 여가관련 서비스	1.05	3.42	3.09	2.95	1.20	1.37	0.71
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인	8.33	10.52	10.80	8.65	4.36	4.15	3.50
가구내 고용활동 및 분류되지 않은 자가소비	1.11	1.48	—	0.95	0.82	0.64	0.06
국제 및 외국기관	—	—	—	—	—	0.05	0.11

〈표 6〉은 임금수준별 임금근로자의 종사 업종 분포를 보여주고 있다. 임금수준이 높아질수록 제조업 종사 비율이 높아지며, 제조업 임금수준은 타 산업에 비해서 높은 편이다. 최저임금의 영향을 받는 근로자들은 숙박 및 음식점업과 도매 및 소매업, 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인에 많이 종사하고 있고, 최저임금의 200% 이상을 받는 근로자는 교육서비스업, 공공행정, 금융 및 보험업, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업, 건설업에 많이 종사하고 있다.

### Ⅲ. 세대별 특성<sup>7)</sup>

다음에서 다룰 세대(family)는 가구(household)와 다르다. 한국노동패널은 가구만 구분하고 있지 가구 내에 세대를 따로 구분하지는 않는다. 따라서 일정한 기준에 따라 가구를 세대로 쪼개야만 한다. 여기서는 가구주와의 관계를 이용하였다.

먼저 가구주의 자녀가 배우자나 자녀(가구주의 자녀의 자녀)와 함께 거주하면 그들을 독립된 세대로 구분하였다. 간혹 가구주의 자녀의 배우자가 자녀(가구주의 자녀의 자녀)만 데리고 함께 거주하는 경우도 있는데, 이때도 그들을 독립된 세대로 간주하였다. 이 경우에 자녀의 배우자가 세대주가 된다. 결혼한 가구주의 형제자매가 가구주와 함께 거주하는 경우와 결혼한 가구주의 자녀의 자녀가 함께 거주하는 경우에는 삭제하였다.<sup>8)</sup> 추가로 세대주의 부모, 조부모나 가구주의 배우자의 부모, 조부모가 아닌 세대원(세대주나 세대주가 아님) 중 나이가 만 25세 이상인 세대원을 별도 세대의 세대주로 간주하였다.<sup>9)</sup> 기타 친인척이나 인척관계에 있는 동거인도 별도 세대의 세대주로 간주하였다.

이렇게 구분한 세대를 기준으로 임금근로 세대주 및 배우자의 세대주 임금 기준 분포는 <표 7>~<표 9>에 나와 있다. <표 7>은 배우자가 있는 경우와 없는 경우의 비중 및 배우자가 있는 경우에는 배우자의 임금근로 여부에 따른 비중을 보여주고 있다. 세대주의 임금수준별로 배우자 유무의 차이는 그리 크지 않다. 그러나 배우자

〈표 7〉 배우자가 있는 경우 임금근로 세대주와 배우자의 분포(세대주 임금 기준)

(단위:%)

(세대주 임금)/ (최저임금)	배우자 유무		유배우자 중 비중			
	유배우자	무배우자	무직	임금근로자	비임금근로자	
					자영업	무급종사
0~70%	42.86	57.14	60.00	31.11	8.89	0.00
70~90%	38.71	61.29	68.75	31.25	0.00	0.00
90~100%	37.78	62.22	70.59	23.53	0.00	5.88
100~110%	31.19	68.81	67.65	23.53	8.82	0.00
110~130%	32.60	67.40	41.89	40.54	16.22	1.35
130~200%	42.61	57.39	47.95	42.27	9.46	0.32
200% 이상	57.39	42.61	52.07	39.79	7.89	0.24

7) 한 세대에는 세대주와 배우자, 세대원 등 다양한 구성원이 있는데, 누구의 가중치 또는 어떤 조합의 가중치를 적용할지 기준을 정하기가 어려워 세대별 분석에는 가중치를 적용하지 않았다.

8) 이렇게 삭제되는 관측치는 전체의 1% 미만이다.

9) 세대주 및 세대주의 배우자가 부모나 조부모가 아닌 만 25세 이상인 다른 세대원을 부양할 의무가 없다고 보고, 이 다른 세대원을 별도 세대의 세대주로 봤다.



〈표 8〉 배우자가 없는 경우 임금근로 세대주와 배우자의 분포(세대주 임금 기준)

(단위:%)

(세대주 임금)/ (최저임금)	배우자 유무		무배우자 중 비중		
	유배우자	무배우자	비단독세대		단독세대
			단수소득	다수소득	
0~70%	42.86	57.14	6.67	21.67	71.67
70~90%	38.71	61.29	7.89	27.63	64.47
90~100%	37.78	62.22	3.57	28.57	67.86
100~110%	31.19	68.81	4.00	24.00	72.00
110~130%	32.60	67.40	12.42	30.72	56.86
130~200%	42.61	57.39	12.18	35.13	52.69
200% 이상	57.39	42.61	15.90	53.60	30.50

가 있는 경우 배우자의 직업 유무에 있어서는 차이를 보인다. 최저임금 미만을 받는 세대주의 배우자의 60% 이상이 무직인 상태에 있다. 이는 세대주의 최저임금보다 높아질수록 배우자가 임금근로자로 일하는 비중이 높아지는 것과 대조를 이룬다. 〈표 7〉에서 특히 주목해야 할 것은 최저임금 이하 또는 최저임금 수준의 임금을 받는 세대주의 60% 이상이 외벌이로 가계를 유지하고 있다는 것이다.<sup>10)</sup>

〈표 8〉은 배우자가 없는 경우의 세대주 소득별 비중을 보여주고 있다. 단독세대의 비중이 높은데, 이는 만 25세 이상인 세대원을 별도 세대의 세대주로 간주하였기 때문이다. 특징적인 것은 세대주의 소득수준이 높아질수록 단독세대의 비중이 낮아지고 소득이 있는 세대원이 둘 이상인 비중이 높아진다는 것이다. 즉, 최저임금 미만이나 최저임금 수준의 임금을 받는, 배우자가 없는 세대주는 다른 세대원의 소득으로 자신의 부족한 소득을 보완할 가능성이 낮지만, 최저임금의 2배 이상의 임금을 받는, 배우자가 없는 세대주는 다른 세대원의 소득으로 추가적인 소득을 올리고 있는 경우가 많다는 것이다.

〈표 9〉는 〈표 7〉에서 배우자가 임금근로자인 경우만 따로 뽑아서 세대주와 배우자의 임금수준별 분포를 보여주고 있다. 관측치가 많지 않아서 일부 현실성 없는 값들이 표에 있기도 하지만, 한 가지 주목할 만한 특징을 포착할 수 있다. 세대주가 최저임금의 2배 이상을 받는 세대의 약 50%에서 배우자도 최저임금의 2배 이상을 받지만, 다른 세대의 경우에는 25% 이하에서만 배우자가 최저임금의 2배 이상을 받고 있다.

10) 다른 세대원이 추가적인 수입을 올릴 수는 있으나 그 비중이나 금액이 크지 않다.

〈표 9〉 배우자가 있는 경우 임금근로 세대주와 임금근로 배우자의 분포(세대주 임금 기준)

(단위:%)

(세대주 임금)/ (최저임금)	0~70%	70~90%	90~100%	100~110%	110~130%	130~200%	200% 이상	전 체
0~70%	0.00	7.14	0.00	21.43	28.57	21.43	21.43	100.00
70~90%	6.67	20.00	13.33	0.00	40.00	13.33	6.67	100.00
90~100%	0.00	0.00	0.00	0.00	50.00	25.00	25.00	100.00
100~110%	0.00	12.50	12.50	12.50	25.00	25.00	12.50	100.00
110~130%	3.33	20.00	3.33	10.00	26.67	20.00	16.67	100.00
130~200%	1.49	11.94	2.24	14.18	26.87	29.85	13.43	100.00
200% 이상	1.60	4.01	2.00	6.01	14.03	26.25	46.09	100.00

세대주와 임금근로 배우자의 배우자 임금 기준 분포는 〈표 10〉과 〈표 11〉에 나와 있다. 〈표 10〉은 배우자의 임금수준이 낮아질수록 세대주가 무직이거나 자영업 종사자일 가능성이 높고 임금근로자일 가능성이 낮다는 것을 보여주고 있다. 배우자의 임금이 최저임금 미만이거나 최저임금 수준일 때 세대주의 20% 정도가 무직이고 30% 정도가 자영업에 종사하고 있으며 50%만이 임금근로자로 일을 하고 있다. 자영업 소득이 임금근로자의 임금보다 낮다는 것을 감안한다면, 배우자가 최저임금 미만이나 최저임금 수준을 받을 때 절반 가까운 세대에서 세대주의 소득으로 세대의 전체 소득을 충분히 끌어올리지 못하고 있다는 것을 의미한다.

〈표 10〉 세대주와 임금근로 배우자의 분포(배우자 임금 기준)

(단위:%)

(배우자 임금)/ (최저임금)	0~70%	70~90%	90~100%	100~110%	110~130%	130~200%	200% 이상
무직	32.26	27.47	15.63	22.86	11.22	15.59	19.43
임금근로자	38.71	51.65	53.13	53.33	62.44	62.71	67.10
비임금	자영업 비임금	29.03	20.88	31.25	22.86	26.34	21.69
비임금		무급종사		0.95			0.26
전 체	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

〈표 11〉은 〈표 10〉에서 세대주가 임금근로자일 때 세대주와 임금근로 배우자의 분포를 보여주고 있다. 세대주가 임금근로자로 일을 할 경우 대체로 배우자의 낮은 임금이 세대주의 임금으로 보전될 수 있음을 알 수 있다. 그러나 배우자의 임금이 최저임금의 1.3~2배 수준이거나 2배 이상일 때 세대주의 임금이 최저임금의 2배 이상일 확률이 약 70%와 90%인데 비해 최저임금의 1.1배 미만일 때 세대주의 임금이 최저

임금의 2배 이상일 확률이 50% 정도 밖에 되지 않는다는 것은 배우자의 임금이 최저임금 미만이거나 최저임금 수준인 세대의 소득이 세대주의 임금에 의해 상대적으로 낮은 수준으로 보전된다는 것을 의미한다.

〈표 11〉 임금근로 세대주와 임금근로 배우자의 분포(배우자 임금 기준)

(단위:%)

(배우자 임금)/ (최저임금)	0~70%	70~90%	90~100%	100~110%	110~130%	130~200%	200% 이상
0~70%	0.00	2.13	0.00	5.36	3.13	1.62	1.16
70~90%	8.33	6.38	11.76	0.00	4.69	1.08	0.39
90~100%	0.00	0.00	0.00	0.00	1.56	0.54	0.39
100~110%	0.00	2.13	5.88	1.79	1.56	1.08	0.39
110~130%	8.33	12.77	5.88	5.36	6.25	3.24	1.93
130~200%	16.67	34.04	17.65	33.93	28.13	21.62	6.95
200% 이상	66.67	42.55	58.82	53.57	54.69	70.81	88.80
전 체	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

이제부터는 세대주 또는 배우자의 임금수준별 세대의 경제적 상황에 대해 살펴보자. 여기에서의 경제적 상황에는 오로지 임금소득만 고려되지 자영업 소득이나 이전 소득은 포함되어 있지 않다.

〈표 12〉 배우자가 있을 때 세대주의 임금수준별 세대의 임금소득 수준

(세대주 임금)/ (최저임금)	시간당 임금(천 원)		월 임금(만 원)		세대원 총수
	세대주	세대총합	세대주	세대총합	
0~70%	1,924	5,085	60	120	2.49
70~90%	3,664	5,626	97	135	2.33
90~100%	4,375	6,383	109	141	2.69
100~110%	4,726	6,450	106	145	2.68
110~130%	5,502	8,763	117	178	2.57
130~200%	7,681	11,440	170	241	3.08
200% 이상	17,750	22,493	338	421	3.44

주: 배우자가 자영업자나 무급가족종사자로 일하는 경우는 제외.

〈표 12〉는 배우자가 있을 때 세대주의 임금수준에 따른 세대주와 세대의 시간당 임금과 월 임금의 평균값을 보여준다. 세대주가 최저임금 미만이나 최저임금 수준의 임금을 받을 때 세대 전체의 임금이 150만 원에 미치지 못하며, 이 임금 소득으로 약 2.5명의 세대원이 생계를 유지하고 있다.

배우자가 있더라도 배우자가 일을 하느냐 일을 하지 않느냐에 따라 세대의 임금소득은 많은 차이가 날 것이다. <표 13>은 세대주가 임금소득자이지만 배우자가 일을 하지 않을 때 세대주와 세대 전체의 임금소득을 보여주고 있다. 배우자가 일을 하지 않으면 다른 세대원의 임금소득이 거의 없어서 세대 전체의 소득이 세대주의 소득과 차이가 거의 없다. 반면 세대원의 수는 배우자의 무직 여부와 관계없이 거의 일정하다. 따라서 배우자가 무직이고 세대주가 최저임금 미만이나 최저임금 수준의 임금을 받고 있을 때, 세대 전체의 소득은 120만 원이 채 되지 않으며, 이것으로 약 2.5명이 생계를 유지해야 한다.

배우자가 일을 하는 세대의 경제상황은 배우자가 일을 하지 않는 세대와 상당히 다르다. 세대주가 최저임금 미만이나 최저임금 수준의 임금을 받아도 월 세대 임금소득은 240만 원에 이른다. 이는 배우자가 일을 하지 않는 경우에 세대 전체 임금소득의 2배가 넘는 수준이다.

<표 15>는 배우자가 없지만 다른 세대원이 있는 경우의 임금소득을 보여주고 있다. 관측치가 많지 않을 때 세대 전체의 소득이 세대주의 소득에 비해 높은 경우가

<표 13> 배우자가 무직일 때 세대주의 임금수준별 세대의 임금소득 수준

(세대주 임금)/ (최저임금)	시간당 임금(천 원)		월 임금(만 원)		세대원 총수
	세대주	세대총합	세대주	세대총합	
0~70%	2,190	2,467	67	72	2,41
70~90%	3,610	3,610	92	92	2,21
90~100%	4,385	4,385	112	112	2,75
100~110%	4,713	4,910	105	111	2,61
110~130%	5,464	5,464	113	113	2,29
130~200%	7,714	8,218	173	182	2,94
200% 이상	18,200	18,362	351	354	3,40

<표 14> 배우자가 임금근로자일 때 세대주의 임금수준별 세대의 임금소득 수준

(세대주 임금)/ (최저임금)	시간당 임금(천 원)		월 임금(만 원)		세대원 총수
	세대주	세대총합	세대주	세대총합	
0~70%	1,411	10,134	46	212	2,64
70~90%	3,785	10,063	106	228	2,60
90~100%	4,347	12,377	101	230	2,50
100~110%	4,763	10,875	111	243	2,88
110~130%	5,541	12,172	120	244	2,87
130~200%	7,644	15,095	167	309	3,24
200% 이상	17,161	27,900	322	509	3,49

발생하기는 하지만 대체로 세대 전체의 소득은 세대주의 소득에 비례한다. 특징적인 것은 배우자가 있는 경우보다 세대원의 수가 많다는 것이다. 따라서 세대주의 임금소득 구간별로 보면, 세대 전체의 소득이 <표 14>에 있는 배우자가 일을 하지 않을 때의 소득보다 많음에도 불구하고 세대의 경제적인 상황이 더 낮다고 단정적으로 이야기하기는 힘들 것이다. 세대주가 최저임금 미만이나 최저임금 수준의 임금을 받을 때 세대 전체의 소득은 130~150만 원 정도이며, 이것으로 3명 이상의 세대원이 생계를 유지해야 하기 때문이다.

<표 15> 배우자가 없지만 다른 세대원이 존재할 때 세대주의 임금 수준별 세대의 임금소득 수준

(세대주 임금)/ (최저임금)	시간당 임금(천 원)		월 임금(만 원)		세대원 총수
	세대주	세대총합	세대주	세대총합	
0~70%	2,194	5,934	59	131	3.53
70~90%	3,719	5,496	79	112	3.41
90~100%	4,316	8,015	88	158	3.00
100~110%	4,705	7,011	96	134	3.33
110~130%	5,505	9,538	111	189	3.09
130~200%	7,613	11,037	155	220	2.92
200% 이상	16,976	21,919	317	408	3.26

<표 16>은 단독세대의 소득을 보여주고 있다. 최저임금 미만이나 최저임금 수준의 임금을 받을 경우 세대의 월 소득은 약 100만 원 이하이다.

<표 16> 단독세대일 때 세대주의 임금수준별 세대의 임금소득 수준

(세대주 임금)/(최저임금)	시간당 임금(천 원)	월 임금(만 원)
0~70%	2,326	51
70~90%	3,782	74
90~100%	4,343	105
100~110%	4,736	95
110~130%	5,474	109
130~200%	7,563	153
200% 이상	13,926	253

<표 17>은 배우자의 임금수준별 세대의 임금소득 수준을 보여주고 있다. 배우자가 최저임금 미만이나 최저임금 수준을 받을 때 세대 전체의 임금소득은 약 200만 원 정도이며, 이것으로 3명 정도의 세대원이 생계를 유지하고 있다.

〈표 17〉 배우자의 임금 수준별 세대의 임금소득 수준

(배우자 임금)/ (최저임금)	시간당 임금(천 원)		월 임금(만 원)		세대원 총수
	배우자	세대총합	배우자	세대총합	
0~70%	2,149	6,992	44	135	2.48
70~90%	3,754	9,597	74	195	3.00
90~100%	4,352	11,105	84	214	3.03
100~110%	4,726	11,436	92	226	3.06
110~130%	5,525	12,920	103	248	3.22
130~200%	7,298	16,359	137	309	3.41
200% 이상	15,450	27,149	273	491	3.38

## IV. 결론

본고는 세대주 또는 배우자가 최저임금 또는 최저임금 미만을 받는 세대의 실태를 보여주고 있다. 단독세대의 경우 최저임금 또는 최저임금 미만을 받는 임금근로자 개 개인의 월 임금과 비슷한 수준이다. 최저임금 또는 최저임금 미만을 받는 단독세대의 월 소득은 50~100만 원이다. 이러한 임금수준이 높은지 또는 낮은지를 살펴보는 것도 중요하겠지만, 최저임금 결정에 있어 단독 미혼세대에 초점을 맞추고 있다는 점을 감안한다면 단독세대가 아닌 세대의 경제적 상황이 단독세대에 비해서 나은지를 살펴보는 것도 중요할 것이다. 만약 단독세대의 경제적 상황이 단독세대가 아닌 세대보다 낮다면 최저임금 결정 시 고려해야 할 대상을 확대할 필요가 있을 것이기 때문이다.

배우자가 임금근로자로 일을 하고 있는 경우 세대주가 최저임금 또는 최저임금 미만을 받더라도 세대 총 임금소득이 200만 원이 넘고 세대원의 수가 약 2.5명이어서 단독세대보다 상황이 좋다고 할 수 있을 것이다. 그러나 배우자가 일을 하지 않을 경우 세대주가 최저임금 또는 최저임금 미만을 받을 경우 세대 총 임금소득은 70~110만 원에 그치고 있고 세대원의 수가 약 2.5명이어서 단독세대와 비슷한 수준의 소득으로 2.5배의 세대원이 생계를 유지해야 하는 상황이다. 더구나 세대주가 최저임금 또는 최저임금 미만을 받을 때 배우자가 임금근로자로 일을 하는 경우보다 배우자가 일을 하지 않는 비율이 훨씬 더 높기 때문에 배우자가 일을 하지 않는 세대의 경제적 상황에 주의를 기울일 필요가 있을 것이다. 배우자가 없지만 다른 세대원이 존재하는 세대의 경제적 상황도 단독세대에 비해 훨씬 열악하다. 세대주가 최저임금 또는 최저임금 미만을 받을 때 세대 총 임금소득은 약 110~140만 원 정도이며 세대원의 수는 3~3.5명이다. 결론적으로 비단독 미혼세대의 경제적 상황이 결코 단독세대보

다 낮지 않다. 따라서 최저임금의 산정 시 개개인의 최저임금이나 미혼 단독세대의 생활비뿐만 아니라 세대별 최저임금과 생활비 수준에 대한 고려가 필요할 것이다.

마지막으로 본고는 한국노동연구원의 한국노동패널의 15차 조사 결과를 이용하였는데, 충분치 못한 관측치의 수로 인해 가끔 현실적이지 못한 값을 얻기도 하였고, 더 세밀하고 추가적인 분석 결과를 제시하지 못한 점이 약간 아쉽다. 향후 경제활동 인구조사나 지역별고용조사에 가구 식별 변수와 가구원에 대한 정보가 추가된다면 더 세밀한 분석을 수행할 수 있을 것이다.

---

---

## 2014년 KLI 정책리포트 (2014-02)

발 행 일 2014년 9월 23일 인쇄  
2014년 9월 30일 발행

발 행 인 이 인 재

발 행 처 **한국노동연구원**

150-740 서울특별시 영등포구 은행로 30

Tel (02) 3775-5514 Fax (02) 3775-0697

인 쇄 (주)이환디앤비 (02)2254-4301

등록일자 1988년 9월 13일

등록번호 제13-155호

---

© 한국노동연구원





