



W A G E INFORMATION Brief

발행인 허재준
편집인 정동관

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
TEL 044-287-6083

발행일 2024년 9월 20일

2024년 제5호(통권 제91호) No. 1

임금연공성, 새롭게 바라보기

박성재 (한국노동연구원 임금직무혁신센터 전문위원)

1. 서론

우리나라는 임금연공성이 높은 국가로 알려져 있다. 다른 국가들에 비해 현저하게 높은 임금연공성으로 말미암아 기업들이 준고령 근로자의 계속 고용 또는 신규 채용을 기피하는 주된 요인으로 작용한다고 지적되고 있다(정진호 외, 2011; 이상희, 2014; 한국경제연구원, 2021). 한국경제총이 최근 발표한 자료(2021. 12)를 보면, 2000년 이후 근속 연수에 따른 임금 격차가 꾸준히 감소하고 있다. 하지만, 우리나라는 근속 1년 미만 근로자 임금 대비 근속 30년 이상 근로자 임금수준이 2.9배로, EU(15개국 평균 1.6배)에 비해 여전히 월등히 높은 수준의 임금연공성을 나타내고 있다. 이와 같은 높은 임금연공성은 임금체계 개편 주장의 핵심적인 배경이다(한요셉, 2024; 김지연, 2024).

임금연공성이란 무엇인가? 임금연공성은 임금에 미치

는 근속 연수의 '순효과(net effect)'로 정의할 수 있다. 즉, 임금에는 개인적·업무적·조직적 특성 등이 영향을 미치는데, 이러한 특성들이 동일하다고 가정하고 근속이 임금에 미치는 효과만을 추정한 것이 임금연공성이다. 이러한 이유로 해외 논문들은 주로 회귀분석 방법론을 활용하여 분석하고 있다. 반면 우리나라에서는 근속 연수별 상대임금지수(근속 1년 차 임금 대비 근속 30년 이상 근로자의 임금 배율)를 주로 활용하고 있는데 이 방법에는 상당한 한계가 존재한다. 예를 들어서 근속 연수에 따른 상대임금지수가 동일한 두 회사를 가정해 보자. A사는 호봉급이 존재해 근속에 따라 기본급이 인상될 뿐 아니라 근속승진제도에 따라 최소 근속연한이 충족되면 승진이 비교적 수월하게 이루어진다. 반면 B사는 고과승급(merit pay) 방식으로 기본급을 조정할 뿐만 아니라 승진평가도 엄격하여 동일 연도 입사자일지라도 현재 직급에 차이가 큰 회사이다. 이 경우 근속 연수가 임금에 미치는 영향, 즉

두 회사의 임금연공성은 동일하다고 보기 어렵다.

우리나라에서 근속 연수별 상대임금지수를 이용하여 임금연공성을 분석한 이유가 있다. 첫째, 근속 연수별 상대임금지수는 근속 연수가 임금에 미치는 총효과(gross effect)에 가까우므로 근속 연수와 임금과의 관계를 직관적으로 이해하는 데 도움이 될 수 있다. 둘째, 근속 연수가 임금에 미치는 '순효과'를 측정하기 위해서는 임금에 영향을 미치는 다양한 변수들이 포함된 데이터가 필요한데 국내에서는 이러한 데이터를 구하는 것이 쉽지 않다. 끝으로, 가장 중요한 이유는 과거에는 호봉급이 우리나라 기업들의 가장 보편적인 임금제도였고 근속승진이 비교적 일반적이었다는 점이다. 이러한 상황에서 근속 연수별 상대임금지수라는 비교적 손쉬운 방법으로 임금연공성을 측정하는 것이 좋은 선택이었다. 그러나, 후술하겠지만, 호봉급과 근속승진이 더 이상 우리나라의 보편적인 임금 및 승진제도가 아니기 때문에 근속 연수별 상대임금지수를 통하여 임금연공성을 파악하거나 분석 결과를 해석할 때는 주의를 기울여야 한다.

특히 임금연공성은 임금체계 개편의 핵심적인 근거로 제시되어 노사 간 첨예한 이해관계 대립을 초래하는 경우가 많다. 그러므로 정확한 데이터에 근거한 엄밀한 분석이 요구된다. '임금체계와 계속 고용' 이슈도 마찬가지이다. 정년 연장 또는 계속 고용이 원활하지 않은 근거로 임금체계 문제를 지적하는 경우가 많으나, 우리나라 기업들의 임금체계 실태가 어떠한지, 임금체계의 어떠한 점이 계속 고용의 장애요인으로 작용하고 있는지 등을 살펴본 연구는 많지 않다. 이러한 상황에서 본 원고는 임금연공성 개념을 바로 잡는 것이 중요하다는 문제의식에서

작성되었다. 이하에서는 임금연공성을 분석한 국내외 연구의 차이를 설명하고, 근속 연수별 상대임금지수 활용 시 유의해야 할 사항에 대해서 논의한다.

2. 국내외 주요 임금연공성 분석 결과

본 절에서는 임금연공성을 국제 비교한 대표적인 국내외 자료를 살펴본다. 정진호 외(2011)는 우리나라와 일본, EU에서 생산된 자료를 이용해 근속별 임금 격차를 살펴 보았다. 분석 결과, 근속-임금곡선은 일반적으로 처음에는 가파르게 상승하다가 일정 근속 연수 이후에 정체하는 현상을 보이지만 우리나라는 가파르게 상승하고 있는 것으로 나타났다. 정진호 외(2011)는 그 이유를 직무/성과보다는 근속에 따라 상승하는 높은 임금연공성에서 찾았고 과도한 임금연공성이 기업에 실질적인 정년을 낮추도록 강제한다고 평가하였다.

위 연구는 이후의 연구에 큰 영향을 미쳤다. 많은 연구자가 유사한 방법으로 임금연공성을 분석하였다. 대표적으로 경총은 정진호 외(2011)와 동일한 방법으로 근속별 임금 격차 수준을 분석하여 지속해서 발표하고 있다. 최근 공표한 자료(2021. 12)를 보면 우리나라의 근속 1년 미만 임금(초과급여를 제외한 임금 총액) 대비 근속 30년 이상 임금수준은 2.95배로 일본(2.27배)과 EU(15개국 평균 1.65배)에 비해 높은 수준이다. 경총은 이러한 결과는 연공형 임금체계와 강력한 노조의 영향력에서 기인한 것으로 간주하고 과도한 임금인상은 기업의 글로벌 경쟁력을 해치고 사회갈등으로 이어질 수 있으므로 공정하고 합리적인 임금 조정 기준을 마련할 필요가 크다

〈표 1〉 근속 연수별 임금 격차(제조업)

	한국	독일	스페인	프랑스	이탈리아	네덜란드	스웨덴	영국	일본
1년 미만	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1~5년	143.7	128.7	120.9	108.0	120.8	108.7	108.2	113.1	129.6
5~10년	185.0	153.6	135.7	117.6	128.5	110.8	112.4	126.4	148.0
10~15년	217.4	161.5	149.8	123.3	135.5	115.9	113.7	134.0	177.4
15~20년	249.5	174.1	170.1	134.4	144.3	121.2	113.2	138.8	208.7
20~30년 미만	283.2	188.0	176.1	134.8	151.9	130.7	113.0	149.8	254.8

주 : 1) 한국 10인 이상 사업체 상용근로자 월정액급여 기준.

2) 일본 자료의 계약상 근속 연수 범주는 1~5년 → 1~4년, 5~10년 → 4~10년임.

자료 : 한국, 노동부(2006), 「임금구조기본통계조사」; 일본, 후생노동성(2006), 「賃金センサス」; 유럽 EURO(2006), 「Structure of Earnings Survey」.

〈표 2〉 한일-EU의 근속 1년 미만 및 근속 30년 이상 간 임금 격차

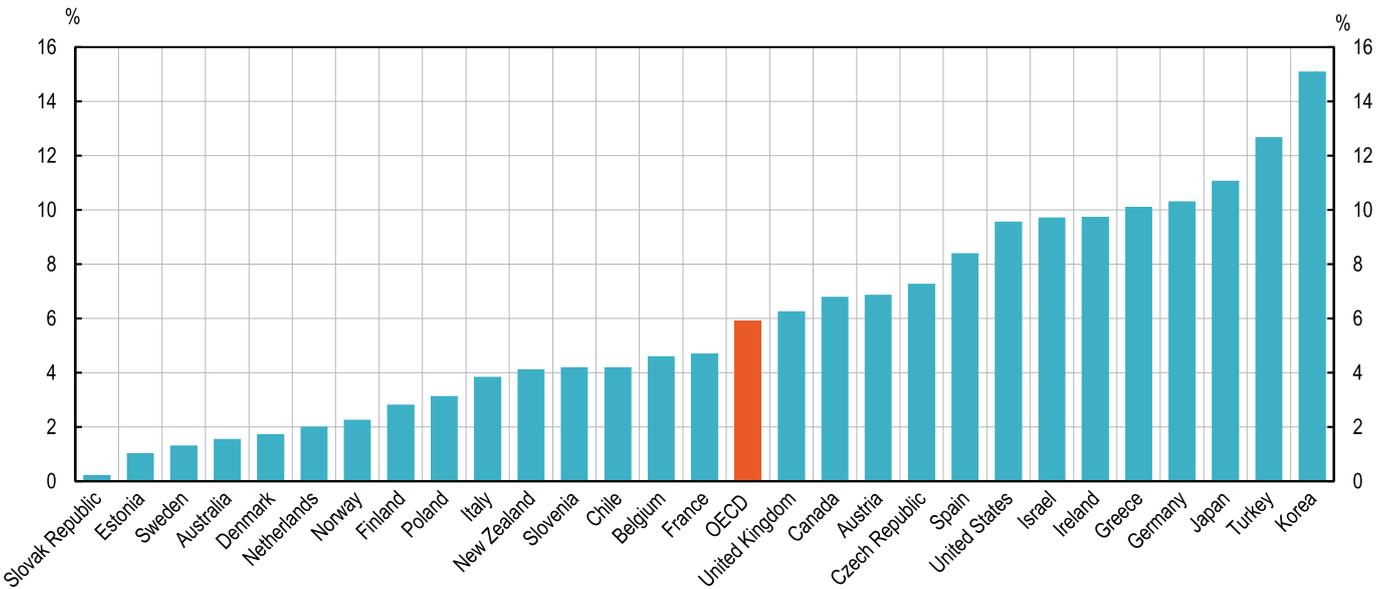
	근속 1년 미만(A)	근속 30년 이상(B)	임금배율(B÷A)
한국(2020년)	100.0	295.0	2.95배
일본(2020년)	100.0	227.0	2.27배
EU(15개국) 평균(2018년)	100.0	165.0	1.65배

주 : 1) 비농 민간 전 산업, 초과급여 제외 월 임금총액 기준(근속 1년 미만 = 100).

2) (韓)10인 이상 사업체 상용직, (日)10인 이상 기업체 상용직, (EU)10인 이상 사업체 전체근로자 기준.

자료 : 고용노동부, 「2020년 임금구조기본통계조사」; 후생노동성, 「2020년 임금구조기본통계조사」; Eurostat(2018), 「Structure of Earnings Survey」.

〈그림 1〉 근속 10년 증가(10년 차 → 20년 차) 시 임금증가율 전망치



자료 : OECD(2019), 「Working Better with Age」.

고 주장하였다.

하지만 국내 연구 결과는 근속 연수에 따른 상대임금 격차를 보여줄 뿐 근속 연수가 임금에 미치는 순효과, 즉 임금연공성을 보여주는 것은 아니다. 임금연공성을 엄밀히 측정하지 못했음에도 과도한 임금연공성이 중고령자 고용에 부정적 영향을 미친다는 주장은 논리적 연계성을 확인하기 어렵다는 한계점이 있다.

반면, 외국의 경우에는 계량 분석을 통해 근속 연수가 임금에 미치는 효과를 분석하고 있다. OECD(2019) 자료는 국가 간 임금연공성 수준을 살펴볼 수 있는 유용한 자료이다. 위의 [그림 1]은 근속기간 10년 증가 시 임금증가율을 국가별로 비교한 것이다. 분석자료는 분명하게 밝혀지지 않았지만 연령이 50~60대인 근로자를 대상으로 성, 연령, 학력, 경력 연수, 읽기 및 수리 능력, 직업 등을 통제된 후 근속 10년 차가 20년 차가 될 경우 임금증가율을 추계한 결과이다. 분석 결과, 우리나라는 15.1%

로 OECD 평균(5.9%)에 비해 약 2.5배 높은 수준이다. 이것은 우리나라의 임금연공성이 작지 않음을 시사한다.

OECD(2019) 연구는 임금수준에 영향을 미칠 수 있는 주요 변수를 통제된 후 근속이 미치는 순효과를 살펴보고 있다는 점에서 국내 연구와 큰 차이가 있다. 다만 우리나라 임금근로자의 짧은 평균 근속기간, 주된 일자리에서 평균 퇴직 연령, 50세 이상 중고령자의 근로조건 등을 고려할 때 20년 이상 장기 근속자만을 대상으로 분석한 것은 표본선택편의(selection bias) 문제가 있을 것으로 보인다. 회귀분석의 경우 분석에 활용한 데이터, 분석모형, 변수 등에 따라 추정 계수 값이 달라지므로 이러한 분석이 충분히 축적되어야 임금연공성 수준을 파악할 수 있다.

3. 상대임금지수 활용 시 유의점

앞에서 임금연공성 개념을 제시하고 국내 연구의 한계점을 살펴보았다. 임금연공성을 정확히 파악하기 위해서는 신뢰성 있는 데이터와 엄밀한 분석이 요구된다. 하지만 데이터 미비로 상대임금지수가 널리 활용되고 있는 현실이므로 본 절에서는 상대임금지수 활용 시 어떤 점에 유의해야 하는가를 제시하고자 한다.

첫째, 근속 연수별 상대임금지수를 구할 때 능력 및 성과 기반 인사제도를 시행하는 기업과 그렇지 않은 기업을 구분하지 않고 있다. 앞서 언급한 것처럼 기존 연구들은 우리나라에서 근속 연수에 따라 직급이 결정되고 근속에 따라 임금이 자동으로 인상하는 호봉제가 일반적이라는 인식에 근거하고 있다. 물론 현재도 이러한 임금제도를 가진 기업이 존재하지만 글로벌 경쟁 시대에 생산성과 무관하게 근속에 따라서만 임금을 인상하거나 승진시키는 인사제도를 운영하는 기업은 많지 않다. 한국노동연구원의 임금체계 현황조사¹⁾ 결과를 보면 근속 승진제도를 활용하고 있는 기업은 20~30%에 그치며, 기업 대부분이 기본급 구조로 범위급형²⁾을 채택하고 있다. 기본급 인상방식을 보면 근속승급(勤績昇給)보다는 인사고과 결과에 따라 임금인상률을 차등하는 고과승급(考課昇給, merit pay) 방식을 많이 활용하고 있다(주민경, 2023).

[그림 2] 직무별 기본급 조정 방식

(단위 : %)



자료 : 주민경(2023).

이처럼 과거에는 연공성이 강한 임금제도가 대세였으나 현재는 능력과 성과에 기반한 인사제도를 운영하는 기업이 증가하고 있는데, 기존 연구는 이를 고려하지 않고 근속에 따른 임금격차를 모두 임금연공성에서 기인한 것으로 과대 해석하고 있다.

둘째, 임금연공성을 근속 연수에 따른 상대임금지수로 이해할 때 나타나는 또 다른 문제점은 중소기업이 대기업에 비해 임금연공성 수준이 더 높다는 점이다. <표 3>은 기존 연구방법과 동일하게 기업 규모별로 상대임금지수를 비교한 것이다. 기업 규모가 작을수록 상대임금지수가 높는데, 대기업과 공공부문은 임금연공성 정도가 높지만 중소기업은 임금연공성이 약하거나 문제가 되지 않는다는 기존 인식과 배치되는 결과이다. 이것은 중소기업의 임금연공성이 실제로 대기업보다 더 크다는 것을 의미하는 것은 아니며 중소기업의 인력 및 임금관리 관행과 관련성이 있을 것으로 짐작된다. 즉, 중소기업에서

<표 3> 기업 규모별 상대임금지수(시간당 임금 기준, 1년 미만=1.000)

	2013			2023		
	5~29인	30~299인	300인 이상	5~29인	30~299인	300인 이상
1년 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1~5년	1.222	1.234	1.340	1.156	1.162	1.262
5~10년	1.587	1.530	1.664	1.406	1.320	1.488
10~15년	1.985	1.747	1.877	1.651	1.485	1.808
15~20년	2.536	2.103	2.091	1.960	1.763	2.031
20~30년	3.205	2.475	2.296	2.442	2.085	2.108
30년 이상	3.508	3.051	2.400	3.215	2.420	2.120

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

1) 국내 기업들의 임금체계 현황을 파악하기 위해 2016년부터 매년 실시하는 조사로 고용노동부의 임금결정현황조사 모집단에서 일부 업종을 제외하고, 100인 이상 사업장을 대상으로 직급체계 및 승진, 임금인상, 임금체계, 성과배분제 등을 파악하고 있다(주민경, 2023).
 2) 범위급형은 동일한 직무나 직급에 속하더라도 근속 연수, 인사평가 결과, 직무수행능력 등을 감안하여 서로 다른 임금을 지급하는 유형이고, 단일임률형은 직무마다 노동시장의 수요와 공급으로 결정되는 시장임금에 따라 고정된 임금을 지급하는 방식이다(주민경, 2023).

는 사용자와 신뢰 관계가 형성된 근로자는 장기간 근로하고 신입직에 비해 높은 임금을 지급받는 특성이 존재하기 때문일 것이다.

세계화 이후 글로벌 경쟁이 격화됨에 따라 기업이 고용 비용을 줄이기 위해 다양한 시도(아웃소싱, 외주화, 비정규직 활용, 자동화설비 도입 등)를 하고 있음은 잘 알려져 있다. 특히 중소기업은 저임금에 기반한 경쟁우위 전략을 사용하고 있어 기업이 필요로 하는 핵심인재는 장기고용하고 나머지는 단기간의 저임금 노동력을 활용하고 있다. 이 결과 중소기업은 다수의 저임금 근로자와 소수의 고임금 근로자로 구성되어 있다.³⁾ 여기에 중소기업의 임금관리 특성도 영향을 미쳤다. 중소기업의 경우 임금관리의 공식성이 높지 않다. 소위 사장님 마음대로 임금을 지급하는 '사장님 임금체계'(노세리, 2023) 특성상 소수의 핵심인재에게는 장기고용과 높은 임금을 지급하지만 나머지는 시장임금 수준에서 지급하고 있다. 이처럼 중소기업의 인력구성과 임금결정 구조로 인해 대기업보다 근속에 따른 임금격차가 더 크다.

셋째, 사업장마다 장기근속자 분포가 상이하기 때문에 분석 시 이를 고려하는 것이 필요하다. 근로자는 근로생애기간 동안 잦은 노동이동을 경험한다. 임금 등 근로

조건, 작업환경, 직업전망 등 다양한 사유로 이직하는데 상대적으로 근로조건이 낮은 중소기업의 이직률이 높다. 이 결과 대기업과 중소기업 간 근속 분포에 차이가 발생한다.⁴⁾ 임금근로자의 근속별 분포를 보면 30인 미만 소기업은 30년 이상 장기근속자가 1.1%에 불과하고 근속기간을 20년 이상으로 확대하더라도 그 비중은 5.0%에 불과하다. 반면 300인 이상 기업은 20년 이상 장기근속자가 17.8%로 나타나 기업 규모에 따른 근속자 분포가 매우 다르다.

이처럼 기업 규모별로 근속 분포가 다른데도 기존 연구는 이를 고려하지 않았다. 30년 이상 장기근속하는 근로자가 존재하는 사업장으로 제한해 근속별 상대임금지수를 살펴보면 일정 부분 표본선택편의(selection bias)를 통제하는 효과가 있다.⁵⁾ 다행히 2013년까지는 원자료에 사업장 식별코드가 존재해 30년 이상 근속자가 존재하는 사업장만을 대상으로 살펴볼 수 있다. 분석 결과, 상대임금지수가 크게 하락하고 있다. 전 산업에서 30년 이상 근속자의 상대임금수준은 3.2이었으나, 30년 이상 근속자가 있는 기업으로 제한했을 때 해당 지수가 2.4로 크게 하락했다. 제조업 역시 30년 이상 근속자의 상대임금수준이 3.0에서 2.3으로 하락했다. 하지만 제조업 생산직

3) 중위 임금의 2/3 이하를 저임금 근로자로 정의한 후 규모별 저임금 근로자 비중을 살펴보면 아래 표와 같다. 최저임금 인상으로 저임금 근로자 비중이 2013년 18.5%에서 2023년 11.4%로 하락하였지만, 소기업의 경우 저임금 근로자 비중이 매우 높은 수준이다. 이것은 상대적으로 높은 저임금 근로자 규모가 임금연공성이 높은 것처럼 보이게 하는 착시효과로 이어졌다고 볼 수 있다.

〈근속 기간별 저임금 근로자 비중〉

(단위 : %)

근속 연수	2013년				2023년			
	5~29인	30~299인	300인 이상	전체	5~29인	30~299인	300인 이상	전체
1년 미만	46.2	32.3	17.7	38.6	28.9	19.5	9.3	23.2
1~5년 미만	30.0	17.7	3.6	21.2	18.5	9.6	3.0	12.7
5~10년 미만	18.8	10.3	0.9	11.5	12.8	7.1	2.8	8.5
10~15년 미만	12.8	6.5	0.5	7.3	8.8	5.2	1.3	5.1
15~20년 미만	6.4	3.0	0.2	2.8	6.6	2.8	0.4	2.9
20~30년 미만	3.5	1.3	0.0	1.2	3.6	1.8	0.1	1.6
30년 이상	4.4	0.3	0.1	1.0	2.1	0.8	0.1	0.7
전체	28.7	15.5	2.8	18.5	17.8	9.4	2.5	11.4

주: 각 범주별로 전체 근로자 대비 저임금 근로자 비중임.

자료: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

4) 통계청(2023. 12)에 따르면 평균 근속 연수는 대기업 7.9년, 중소기업 3.9년이다.

5) 물론 근속 연수 해석에도 유의해야 한다. 모든 근로자가 첫 일자리에 취업 후 이직하지 않고 계속 근무한다면 문제가 없지만 우리나라의 경우 잦은 노동이동을 경험하고 대부분 노동이동을 통해 근로조건이 더 좋은 일자리로 이동하는 것이 일반적이므로 노동이동 경험자가 미경험자보다 임금수준이 높을 가능성이 크다. 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 첫 일자리 입사 후 계속 근로하는 자로 제한하여 근속에 따른 임금상승분을 추정해야 한다(김동배, 2024).

〈표 4〉 종사자의 근속기간별 분포

(단위 : %)

		1년 미만	1~5년	5~10년	10~15년	15~20년	20~30년	30년 이상
2013	5~29인	25.4	40.4	18.2	8.4	3.7	3.2	0.6
	30~299인	17.6	37.9	20.6	10.6	6.2	6.0	1.0
	300인 이상	8.7	27.5	22.0	12.0	11.7	15.2	2.8
	전체	19.1	36.9	19.9	10.0	6.3	6.6	1.2
2023	5~29인	23.8	40.1	18.9	8.1	4.2	3.9	1.1
	30~299인	18.4	36.3	19.9	10.7	6.3	6.4	1.9
	300인 이상	10.3	26.0	18.2	16.2	11.5	13.0	4.8
	전체	18.9	35.7	19.1	10.8	6.5	6.8	2.2

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

〈표 5〉 근속 30년 이상자가 존재하는 기업의 상대임금지수(시간당 임금 기준, 1년 미만=1.000)

	전 산업				제조업				제조업 생산직			
	5~29인	30~299인	300인 이상	전체	5~29인	30~299인	300인 이상	전체	5~29인	30~299인	300인 이상	전체
1년 미만	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
1~5년	1.335	1.284	1.304	1.354	1.063	1.363	1.354	1.397	0.966	1.440	1.297	1.372
5~10년	1.687	1.587	1.568	1.659	1.332	1.578	1.668	1.747	0.971	1.585	1.713	1.796
10~15년	2.006	1.748	1.650	1.738	1.532	1.688	1.727	1.756	1.032	1.731	1.701	1.762
15~20년	2.485	2.147	1.838	2.017	1.436	1.996	1.939	2.052	1.157	2.152	2.184	2.324
20~30년	2.958	2.477	1.976	2.228	1.394	2.360	2.038	2.225	1.068	2.576	2.347	2.591
30년 이상	3.249	2.978	2.069	2.429	1.981	3.072	2.059	2.335	1.201	2.807	2.326	2.587

자료 : 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」 원자료, 각 연도.

으로 제한하면 300인 미만 사업장은 격차가 감소하였지만 300인 이상 사업장은 소폭 증가했다. 대기업의 경우 임금연공성이 존재하는 것인지 아니면 다른 요인이 영향을 미친 것인지 추후 엄밀한 분석이 필요하다.

4. 시사점

이 글에서는 임금연공성 개념에 비춰볼 때 상대임금지수를 통하여 임금연공성을 파악하거나 우리나라 임금체계 문제점과 연결하는 것에 유의할 필요가 있음을 살펴 보았다. 기존 연구는 호봉제가 보편적인 임금제도이며 근속승진이 일반적이었다고 가정하고 있으나, 한국노동연구원원의 임금체계 현황조사에서 확인할 수 있듯이 많은 기업이 업무역량 평가 등 인사고과에 따라 승진시키는 방식을 활용하고 있다. 또한 임금 격차에는 다양한 요인이 영향을 미치므로 임금연공성을 정확히 파악하기 위

해서는 임금 격차에 영향을 미치는 주요 요인을 통제한 후 근속이 미치는 순효과를 산출해야 한다. 이것은 상대임금지수가 갖는 의미를 정확히 이해하고 제한적으로 해석될 필요가 있음을 의미한다.

현재 임금연공성 평가 시 비교적 다양한 자료(고용노동부 고용형태별근로실태조사, 통계청 경제활동인구조사, 한국노동연구원 노동패널 및 사업체패널, 한국직업능력연구원 인적자원기업패널 등)가 활용되고 있지만, 자료마다 장단점이 존재한다. 임금정보의 신뢰성 측면에서는 고용노동부의 고용형태별근로실태조사가 가장 유용하지만(대부분의 조사가 자기 기입식이지만 고용형태별근로실태조사는 기업 규모별 추출률에 따라 임금대장에서 임금정보를 추출하고 있어 신뢰성이 높음), 개별 기업의 임금체계에 대한 정보가 부재해 임금연공성을 평가하기 어렵다. 추후에 개별 사업장의 임금체계나 개별 기업의 기본급 구조, 기본급 조정 방식, 보상구조(pay mix)

에 대한 정보들을 축적한다면 정확한 임금연공성 평가가 가능할 것이다. 장기적으로는 사업장의 임금체계 외에 개별 근로자의 직업력(job spell) 단위로 직무와 임금

수준 등에 대한 시계열 데이터를 구축한다면 근속이 임금에 미치는 순효과를 더 정확하게 파악할 수 있고 이는 생산적인 임금체계 개편 논의의 발판이 될 것이다.

참고문헌

- 고용노동부(2023), 『통계로 보는 우리나라 노동시장의 모습: 2022년 기준』.
- 김동배(2024), 「중소기업 임금 및 직무체계 개선방안」, 노사공포럼투고원고.
- 김지연(2024), 「직무분석을 통해 살펴본 중장년 노동시장의 현황과 개선방안」, 『KDI 포커스』.
- 노세리(2023), 『미임금체계 사업장 실태조사』, 한국노동연구원.
- 박희준(2018), 「직무급이 임금의 연공성에 미치는 영향」, 『산업관계연구』 28(1).
- 이상희(2014), 「임금체계 개편 어떻게 해야하나?」, 경제사회노동위원회.
- 정진호·김정한·김동배·이인재(2011), 『노동력 고령화와 임금체계 혁신』, 한국노동연구원.
- 주민경(2023), 『2023년도 임금체계 및 인력운용 실태조사』, 한국노동연구원.
- 통계청(2023. 12), 「2022년 일자리행정통계 결과 보도자료」.
- 한국경제연구원(2021), 『경제환경 변화에 대응한 임금체계 개편방안』.
- 한요셉(2024), 「중장년층 고용불안정 극복을 위한 노동시장기능 회복방안」, 『KDI 포커스』.
- 한국경총(2021. 12), 「한·일·EU 근속연수별 임금격차 국제비교와 시사점」.
- OECD(2019), *Working Better with Age*.