

연공임금을 다시 생각한다

황 수 경*

I. 머리말

신고전파 경제학에서는 임금은 (한계)생산성과 일치되는 수준에서 정해진다고 가정한다. 생산성보다 낮은 임금을 지불하는 기업에서는 근로자는 더 이상 일을 하지 않으려 할 것이고 생산성 이상의 임금을 지불하는 기업은 시장에서 도태될 수밖에 없기 때문이다.

그러나 시장은 신고전파 경제학이 가정하는 만큼 충분히 경쟁적이지 않다. 생산물 시장에서는 독과점과 같은 시장 실패가 존재하여 독점 지대가 존재할 수 있고 이 경우 근로자는 생산성 이상의 임금을 제공받는 형태로 독점적 지대를 나눠가질 수 있다. 또한 노동시장에서는 노동조합과 같은 제도적 장치가 존재하여 자유로운 경쟁으로부터 근로자를 보호하고 이로 인해 수량 및 가격 조정이 제한되기 마련이다.

내부노동시장의 존재는 시장이 충분히 경쟁적이지 않음을 보여주는 또 다른 예이다. 일단 기업 내부로 들어온 근로자는 기업 외부의 노동시장과 경쟁하는 것이 아니라 기업 내부의 직무사다리를 두고 내부자간 경쟁하는 지위에 놓여지게 된다. 따라서 내부노동시장은 경쟁적 노동시장으로부터 보호되어 독립적인 임금결정원리나 인사관리에 의해 규율되게 되는 것이다.

우리나라의 경우 내부노동시장의 징표로서 가장 두드러진 특징은 연공적 임금체계라 할 수 있다. 많은 실증분석에서 대기업과 공기업을 중심으로 근로자의 연령이나 근속이 상승함에 따라 임금이 가파르게 상승하는 매우 강한 연공성이 있음이 입증되고 있다. 더욱이 우리나라의 연공임금은 연공급이라는 임금체계에 의해서만이 아니라 연공적 인

* 한국노동연구원 연구위원(skhwang@kli.re.kr).

사관리시스템에 의해 더욱 강화되는 양태를 취하고 있다.

연공임금은 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 경제적 합리성을 구하는 임금체계이다. 기업은 장기고용관계를 기반으로 근로자에 대한 지속적인 투자가 가능해지고 근로자도 지속적인 생산성 향상과 더불어 기업에 대한 소속감을 갖고 안정적인 근로생애를 설계할 수 있게 된다는 것이다. 그러나 연공임금의 경제적 합리성은 몇 가지 측면에서 의문이 제기되기도 한다. 첫째, 생산주기가 단축되고 기술 변화가 급격하게 진전되면서 연령에 따른 생산성 향상이 크게 제약을 받고 있기 때문에 연공임금이 전제하는 생애에 걸친 생산성 상승과 생애에 걸친 임금상승에 괴리가 발생할 수 있다는 점이다. 둘째, 연공급적 임금체계가 근로자의 생산성이나 동기부여 메커니즘을 제대로 반영하지 못한다면 고령화가 진행되는 과정에서 생산성을 웃도는 기업의 인건비 부담을 의미하게 되어 오히려 중고령자의 조기퇴직 유인을 증가시키도록 작용한다는 점이다. 셋째, 연공급적 임금체계가 일부 우량일자리(good jobs) 근로자들에 한정되고 독점적 지대의 나눠 갖기(rent-sharing)에 불과하다면 근로자간 임금의 배분을 왜곡시켜 임금의 ‘공정성(fairness)’을 더욱 훼손하는 것일 수도 있다는 점이다.

결국 관건이 되는 것은 연공임금 체계가 근로자의 생산성과 얼마나 적절하게 조응하고 있는가 하는 점일 것이다. 연공임금과 생산성간의 괴리가 크지 않다면 연공임금의 순작용이 상대적으로 더 클 것으로 기대되지만 양자간의 괴리가 크다면 역작용이 보다 주효하게 작용할 가능성이 있기 때문이다.

이 글에서는 기업에서의 연령별 임금구조와 연령별 생산성 구조를 비교분석함으로써 연공임금의 경제적 정합성을 검토하고 이를 토대로 우리나라 임금체계와 관련한 정책적 함의를 도출하고자 한다. 특히 연공성을 근간으로 하는 우리 기업의 임금체계가 고령화와 어떻게 충돌하고 있는지를 분석함으로써 임금체계 및 인적자원관리의 개선방향을 모색하고자 한다.

II. 임금과 생산성 구조의 분석 모형

거시경제적 측면에서 임금과 생산성을 비교한 연구는 비교적 오랜 역사를 갖는데 반해 기업 레벨에서의 임금과 생산성의 구조를 직접 분석대상으로 삼은 연구는 그리 많지 않다. 1980년대 이후 인사관리경제학¹⁾이 경제학의 한 학파로 자리매김 되면서 미시적

1) 인사관리란 채용과 해고, 교육훈련, 보상, 직무설계, 평가 등 기업에서 필요한 인적자원을 획득하고

수준에서 임금체계 연구가 본격화되었고 이와 더불어 1990년대 중반부터 사업체-근로자 연계자료가 구축되면서 임금체계와 생산성의 관계에 관한 실증연구가 비로소 획기적인 전기를 맞았다고 할 수 있을 것이다.

여기서는 Hellerstein & Neumark(1995)과 Hellerstein et al.(1999)이 제시한 방법론에 입각해 기업레벨에서 연령별 임금구조와 연령별 생산성구조를 비교하고자 한다. 기본적인 아이디어는 기업 특유의 근로자 구성이 기업의 생산성 및 노동비용에 반영되기 때문에 근로자 그룹별 구성비를 포함하는 기업 자료를 이용하여 생산함수 및 임금함수를 추정함으로써 근로자 그룹별 한계생산성 격차(=상대생산성) 및 근로자 그룹별 임금 격차(=상대임금)를 추정할 수 있다는 것이다. 이로부터 근로자 그룹 간 상대생산성과 상대임금을 비교하면 특정 근로자 그룹이 그들의 상대생산성에 비추어 임금을 더(덜) 받고 있는지를 판단할 수 있게 된다. 추정에 사용된 생산함수와 임금함수는 비교를 위해 아래와 같이 대칭적인 모형으로 가정되었다.

△ 생산함수 :

$$\ln Y = \ln A + \alpha \ln K + \beta \ln M + \gamma \ln QL + g(K, M, QL) + \mu \tag{1a}$$

$$\begin{aligned} \gamma \ln QL = & \gamma \ln \left\{ L \left[1 + (\phi_F - 1) \frac{F}{L} \right] \left[1 + (\phi_R - 1) \frac{R}{L} \right] \right. \\ & + \left. \left[1 + (\phi_P - 1) \frac{P}{L} + (\phi_O - 1) \frac{O}{L} \right] \right. \\ & + \left. \left[1 + (\phi_H - 1) \frac{H}{L} + (\phi_C - 1) \frac{C}{L} \right] \right. \\ & + \left. \left[1 + (\phi_S - 1) \frac{S}{L} + (\phi_W - 1) \frac{W}{L} + (\phi_B - 1) \frac{B}{L} \right] \right\} \end{aligned} \tag{1b}$$

△ 임금함수 :

$$\begin{aligned} \ln w = & a' + \ln \left\{ L \left[1 + (\lambda_F - 1) \frac{F}{L} \right] \left[1 + (\lambda_R - 1) \frac{R}{L} \right] \right. \\ & + \left. \left[1 + (\lambda_P - 1) \frac{P}{L} + (\lambda_O - 1) \frac{O}{L} \right] \right. \\ & + \left. \left[1 + (\lambda_H - 1) \frac{H}{L} + (\lambda_C - 1) \frac{C}{L} \right] \right. \\ & + \left. \left[1 + (\lambda_S - 1) \frac{S}{L} + (\lambda_W - 1) \frac{W}{L} + (\lambda_B - 1) \frac{B}{L} \right] \right\} \end{aligned} \tag{2}$$

근로자 유형별 상대생산성(φ)을 측정하기 위한 생산함수에는 자본(K), 원자재(M), 노동혼합(labor mix: QL)이 투입요소인 초월대수(translog) 생산함수가 가정되었고(식 1a),

조직하고 동기화시키는 활동을 말하며, 인사관리경제학은 기존의 경제학적 이론을 기업의 인사관리 분야에 적용하여 구체적이고 실천적인 해결책을 도출하는 것을 목적으로 한다(Lazear, 1995).

이때 $g(\cdot)$ 는 각 투입요소의 2계 항들을 나타낸다. 노동혼합을 나타내는 식 (1b)에서 L 은 기업의 총노동투입량, 즉 총근로자수이고 F 는 여성근로자수를 의미한다. 이때 ϕ_F 는 남성과 비교한 여성의 상대 한계생산성으로 정의된다. 성 이외에도 연령이나 결혼상태, 교육수준, 직종과 같은 인적 특성에 의해서도 근로자 유형이 구분될 수 있다. 즉 근로자의 연령에 따라서 35세 미만 그룹, 35-54세 그룹, 55세 이상 그룹으로 나뉘며, 결혼상태는 미혼과 기혼, 교육수준은 중졸 이하, 고졸, 대졸 이상, 직종은 관리·전문직, 사무직, 생산직, 기타 서비스·판매직 및 단순직으로 구분된다고 가정하였다. 여기서 γ 는 중졸이하 35세 미만의 미혼남성으로서 기타 서비스·판매직 및 단순직에 종사하는 근로자의 생산성을 의미하고, ϕ_F 는 여성, ϕ_R 는 기혼, ϕ_H 와 ϕ_C 는 각각 고졸과 대졸, ϕ_P 와 ϕ_O 는 각각 35-54세 그룹과 55세 이상 그룹, ϕ_S , ϕ_W 와 ϕ_B 는 각각 관리·전문직, 사무직, 생산직 근로자의 상대생산성을 나타내게 된다.

한편 기업레벨의 임금함수는 초월대수 생산함수와 정확히 대칭적으로 묘사될 수 있도록 정의되었다. 단, 통상의 개인단위 임금함수가 아닌 기업단위 임금함수가 사용되고 있음에 유의할 필요가 있다. 앞서와 같이 성, 연령, 결혼상태, 교육수준, 직종 등의 근로자 구성을 반영하고 있으며, 이때 λ 는 기준 그룹에 대한 각 특정 그룹 근로자의 상대임금으로 해석될 수 있다.²⁾

III. 연령별 상대임금과 연령별 상대생산성의 실증분석

실증분석에 사용된 자료는 통계청의 「광업·제조업통계조사(2002)」(이하 광공업조사)와 노동부의 「임금구조기본통계조사(2002)」(이하 임금구조)이다. 「광공업조사」는 기업레벨의 생산함수 추정에 필요한 정보를 포함하고 있으나 근로자 유형별 임금구조를 측정할 수 있는 정보는 빠져 있다.³⁾ 반면에 「임금구조」는 근로자 유형별 임금에 관한 정보는 있으나 생산함수 추정에 필요한 정보는 가지고 있지 않다. 본 분석에서는 두 자료의 정보를 결합하여 사용하였는데,⁴⁾ 개별기업을 단위로 결합할 수 없기 때문에 지역(16개

2) 엄밀한 의미에서는 각 그룹이 기업의 인건비 상승에 기여하는 상대정도를 의미한다. 이하에서는 이를 ‘상대임금’으로 지칭할 것이다.
 3) 「광공업조사」는 광업 및 제조업 부문의 5인 이상인 사업체를 대상으로 자본금, 매출액, 제조원가, 종사자 및 연간급여액 등 기업경영 관련 정보들을 포함한다.
 4) Hellerstein & Neumark(1995)와 Hellerstein et al.(1999)은 사업체-근로자 연계자료를 이용하여 기업레벨 생산함수와 임금함수를 추정하였다.

시도)⁵⁾, 산업(3-digit), 사업체규모(6개 범주)⁶⁾에 의해 구분되는 셀에 새로운 ID를 부여하여 이를 기준으로 결합하였다. 결합을 통해 만들어진 각 셀은 일종의 복합기업으로 간주되고 해당 기업과 근로자 관련 정보의 평균치를 사용하여 새로운 자료를 구축하였다. 이러한 과정을 통해 얻어진 자료는 사업체-근로자 연계자료로서의 특성을 가지며 복합기업의 수는 1,169개, 해당 근로자는 155,159명이다. 『광공업조사』의 조사범위 상 본 연구의 분석 대상은 광업과 제조업분야에 한정된다.⁷⁾

<표 1>은 생산량을 종속변수로 취한 모형((1)과 (3))과 부가가치를 종속변수로 취한 모형((2)와 (4))의 추정 결과를 주된 관심변수인 연령범주별 상대생산성과 상대임금의 추정계수를 중심으로 요약하고 있다.

우선 생산량을 종속변수로 취한 모형(1)의 결과를 살펴보면, 35-54세 연령대 근로자의 상대임금은 34세 이하 근로자의 1.73배 수준인 데 반해 생산성은 34세 이하 근로자의

<표 1> 연령계층별 상대임금과 상대생산성

〈전 체〉				
		상대임금 (A)	상대생산성 (B)	
			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'

〈성 별〉				
		상대임금 (A)	상대생산성 (B)	
			모형 (3)	모형 (4)
남 성	34세 이하	1.00	1.00	1.00
	35-54세	2.41	1.28*	1.18*
	55세이상	3.50	0.51*	0.92*
여 성	34세 이하	0.57	0.78	0.63
	35-54세	0.99	0.57+	0.60
	55세이상	2.26	0.71	0.74

주: 1) 모형(1)과 모형(3)은 생산함수의 종속변수에 로그 생산량을 사용한 것이고, 모형(2)와 모형(4)는 로그 부가가치를 종속변수로 사용한 것임.

2) 전체 모형에서는 34세 이하의 임금과 생산성을 기준으로 한 상대임금과 상대생산성이고, 성별 모형에서는 34세 이하 남성을 기준으로 한 상대임금 및 상대생산성임.

3) *는 5%, +는 10% 이내 유의도에서 차이가 있음(Wald 검정).

자료: 광업제조업통계조사(2002), 임금구조기본통계조사(2002)

- 5) 『광공업조사』는 7개 광역시와 9개 도로 지역을 구분하고 있다.
- 6) 사업체 규모는 『임금구조』에서와 같이 (1) 5-9인 (2) 10-29인 (3) 30-99인 (4) 100-299인 (5) 300-499인 (6) 500인 이상으로 구분되었다.
- 7) 결합된 자료의 기본 정보를 소개하면, 표본에서 기업의 평균종사자수는 187명이고 기업의 규모별 분포는 5-29인이 48%, 30-299인이 37%, 300-499인이 7%, 500인 이상이 8%이다. 반면에 근로자 분포는 각각 9%, 35%, 18%, 38%로 300인 이상 대기업 종사자가 56%를 차지한다. 근로자 구성은 『임금구조』로부터 정보를 얻을 수 있는데, 『임금구조』가 상용근로자 중심으로 조사되기 때문에 여성(20%)과 중고령층(4%)이 상대적으로 과소대표되고 있음이 확인된다. 임금근로자의 월평균임금은 『광공업조사』에서는 163만원, 『임금구조』에서는 180만원으로 포착되고 있다.

1.05배 수준인 것으로 나타나고 있다. 또한 55세 이상 중고령자의 상대임금은 34세 이하 근로자의 3.02배에 달하지만 이들의 생산성은 34세 이하 근로자의 60%에 불과한 것으로 추정된다.

부가가치를 종속변수로 취한 모형(2)의 결과에서는 연령이 증가함에 따라 생산성이 감소하는 것으로 나타나 35-54세 연령대 근로자의 생산성도 34세 이하 근로자의 93% 수준으로 추정되었다. 한편 55세 이상 중고령자의 상대생산성은 이전 모형에서보다는 다소 증가하여 34세 이하 근로자의 82% 수준인 것으로 나타났다.

종속변수로 생산량을 사용하느냐, 부가가치를 사용하느냐에 따라 추정치에 다소 차이를 보이지만, 연령이 상승함에 따라 기업의 생산성 증가는 거의 없거나 오히려 줄어들고 있는 반면 기업의 임금비용은 큰 폭으로 증가하여 연령이 상승함에 따른 임금과 생산성간 괴리는 더욱 크게 벌어지고 있음을 시사한다.

<표 1> 하단의 성별 모형에서는 남성 34세 이하 근로자를 기준그룹으로 하여 남성과 여성을 분리하여 각각의 연령효과를 살펴본 것이다. 생산량을 종속변수로 취한 모형(3)에서 남성 35-54세 연령대 근로자는 남성 34세 이하 근로자의 2.41배에 해당하는 임금을 받지만 그들의 상대생산성은 남성 34세 이하 근로자와 비교하여 1.28배 수준인 것으로 추정된다. 54세 이상 남성의 경우는 상대임금은 350%, 상대생산성은 51% 수준으로 상대임금과 상대생산성의 격차가 더욱 크게 벌어진다. 반면에 같은 모형에서 여성 고연령자의 상대임금은 상대생산성보다는 높게 나타나지만 상대임금과 상대생산성 간의 격차는 통계적으로 그다지 유의하지 않다. 여성의 경우 남성이 누리는 것과 같은 연령임금 효과를 누리고 있지 않은 것으로 판단할 수 있다. 부가가치를 종속변수로 하는 모형(4)의 결과를 통해서도 유사한 함의를 도출할 수 있다.

IV. 기업 인력구조 고령화와 연공임금의 위기

앞서 지적한 바와 같이 연공임금은 근로자의 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 합리성을 찾는 임금체계이다. 즉, 근로자가 젊은 시절에는 생산성보다 낮은 임금을 받지만 일정 시점이 지나면 생산성보다 높은 임금을 받게 된다는 것이다(deferring payment). 그렇다면 앞서의 실증분석 결과는 생산성 증가보다 임금 증가가 가파르게 진행되고 있음을 보여주는 것 일뿐 연공임금의 위기를 말해주는 것은 아니라는 주장도 제기될 수 있다. 과연 이러한 주장은 설득력을 갖는가? 여기서는 기업 인력구조의 고령화 실태를 통해 연공임금이 파생시킬 수 있는 또 다른 측면의

〈표 2〉 근로자의 연령구조 변화

	평균연령 (세)	연령대별 구성비 (%)					고령화 지수	준고령화 지수
		10대	20대	30대	40대	50세 이상		
1980	28.8	15.1	45.5	23.7	12.0	3.8	24	6.2
1981	29.1	13.4	46.4	23.7	12.6	4.0	2.5	6.6
1982	29.6	12.3	45.6	24.3	13.5	4.4	3.0	7.5
1983	29.9	11.2	45.8	24.8	13.7	4.5	3.0	7.9
1984	30.0	10.8	45.4	25.5	13.8	4.4	2.9	7.8
1985	30.6	9.5	44.4	26.8	14.4	5.0	3.4	9.2
1986	31.1	8.4	42.9	28.3	14.9	5.5	3.8	10.7
1987	31.2	9.2	41.7	28.4	15.2	5.6	3.8	11.0
1988	31.3	8.4	41.8	29.2	14.9	5.7	4.1	11.4
1989	32.1	6.7	39.9	30.9	15.8	6.7	5.3	14.3
1990	32.6	6.1	38.5	31.2	16.5	7.7	6.7	17.4
1991	33.1	5.6	37.3	32.1	16.2	8.8	8.5	20.5
1992	33.8	4.6	36.0	32.0	17.0	10.4	11.2	25.6
1993	34.3	3.8	33.9	33.9	17.5	10.8	12.8	28.6
1994	34.8	3.4	33.1	33.6	18.2	11.7	15.1	32.0
1995	35.1	3.0	33.5	32.5	19.0	12.1	16.5	33.2
1996	35.2	2.7	33.9	32.2	18.8	12.4	17.9	33.9
1997	35.8	2.1	32.4	32.8	19.7	13.1	21.0	37.9
1998	36.2	1.6	30.4	34.3	20.7	13.0	22.3	40.5
1999	36.0	1.6	30.4	34.4	21.5	12.1	19.7	37.8
2000	36.3	1.3	29.6	33.7	22.8	12.7	20.9	40.9
2001	36.6	1.1	28.5	33.8	24.0	12.6	21.6	42.6
2002	37.2	0.8	26.9	33.9	24.5	13.9	26.4	50.0
2003	37.6	0.7	25.9	33.6	24.9	15.0	30.7	56.4

주 : 1) 10인 이상 비농 전산업 근로자 대상.

2) 고령화지수는 15~29세의 청년근로자에 대한 55세 이상의 고령근로자 비중, 준고령화지수는 15~29세의 청년 근로자에 대한 50세 이상 고령자 비중으로 계산됨.

자료 : 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료.

문제를 살펴보기로 한다.

<표 2>는 노동부의 『임금구조기본통계조사』를 이용하여 10인 이상 비농부문 사업장에 고용된 근로자의 고령화 추세를 살펴본 것이다. 근로자의 평균연령은 1980년에는 28.8세에 불과하였으나 점차 증가하여 2003년에는 37.6세를 기록하고 있다. 고학력화로 인해 20세 미만 근로자가 크게 줄어든 것 외에도 20대 근로자가 1980년 45.5%에서 2003년 25.9%로 줄어든 반면 50세 이상 근로자 비중은 1980년 3.8%에서 2003년 15.0%로 증가하였고 40대 이상 근로자 비중이 전체 근로자의 40%에 육박하고 있다.

15~29세의 청년층 근로자에 대한 55세 이상의 고령근로자의 비중을 고령화 지수로, 50세 이상 고령자의 비중을 준고령화 지수로 파악할 때, 우리 기업들은 지난 20여 년간 젊은 근로자의 유입은 적고 중고령 근로자의 누적이 계속되어 왔음을 보여주고 있다.

우리 기업의 연공임금은 연령보다는 기업에서의 근속년수와 보다 직접적으로 연관될 것으로 생각된다. <표 3>은 같은 자료를 이용하여 근로자의 평균근속년수 추이를 살펴본 것이다. 평균근속년수는 1980년 2.8년에서 시작하여 1998년(6.1년)까지 꾸준히 상승하

〈표 3〉 근로자의 근속구조 변화

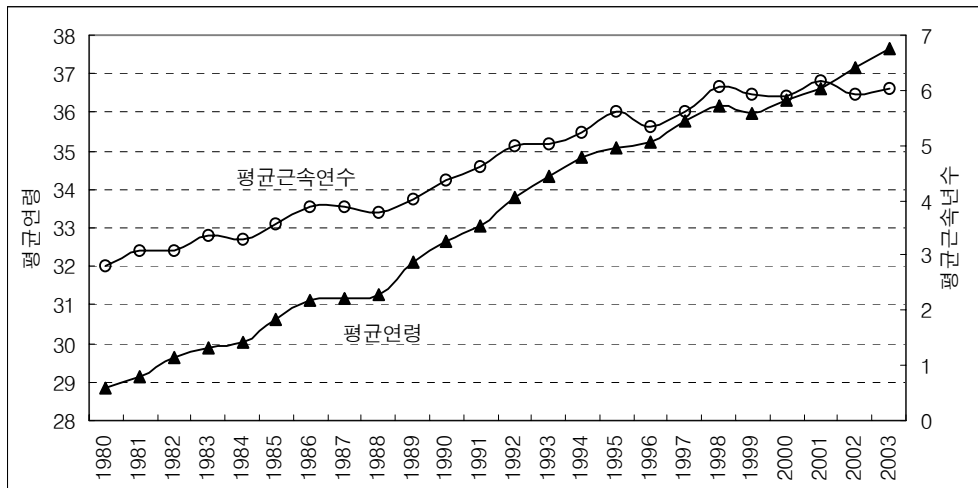
	평균 근속연수 (년)	근속년수별 구성비 (%)					근속 고령화 지수	근속 준고령화 지수
		1년 미만	1-3년	3-5년	5-10년	10년 이상		
1980	2.8	29.0	40.1	15.0	11.5	4.5	0.4	5.4
1981	3.1	26.3	37.8	17.8	13.1	5.0	0.5	6.1
1982	3.1	24.5	31.9	21.4	16.1	6.1	0.8	7.9
1983	3.4	21.4	32.1	20.5	18.9	7.2	1.0	9.7
1984	3.3	24.0	31.1	18.7	19.0	7.2	1.0	9.8
1985	3.6	21.1	31.5	18.8	20.3	8.3	1.2	11.6
1986	3.9	18.7	30.6	19.2	22.2	9.3	1.5	13.6
1987	3.9	21.4	28.4	18.9	21.1	10.2	1.7	14.9
1988	3.8	21.1	32.2	17.9	18.3	10.6	1.8	14.8
1989	4.0	17.9	31.4	19.2	19.8	11.8	1.9	17.2
1990	4.4	21.0	30.1	18.5	18.3	12.1	2.1	17.4
1991	4.6	21.2	27.2	19.1	19.2	13.3	2.5	19.7
1992	5.0	20.1	25.9	17.1	21.6	15.2	3.1	24.1
1993	5.0	19.6	28.9	15.2	20.6	15.7	3.4	24.7
1994	5.2	18.7	25.8	17.4	21.6	16.4	3.8	26.5
1995	5.6	18.2	23.7	17.6	22.3	18.3	4.7	30.8
1996	5.3	19.8	27.0	15.5	20.4	17.2	4.6	27.7
1997	5.6	18.2	26.1	15.8	21.2	18.7	5.2	31.1
1998	6.1	14.7	24.9	17.1	22.4	20.9	6.8	36.8
1999	5.9	16.5	23.7	17.9	21.0	20.8	6.4	35.8
2000	5.9	21.1	20.0	16.5	21.6	20.9	7.4	36.2
2001	6.2	17.6	23.8	13.4	22.8	22.4	8.3	40.8
2002	5.9	21.2	25.8	10.7	20.3	21.9	7.6	38.0
2003	6.0	20.8	24.0	13.6	19.6	22.0	8.0	37.6

주: 1) 10년 이상 비농 전산업 근로자 대상

2) 근속 고령화지수는 5년 미만 근속자에 대한 20년 이상 장기근속 근로자 비중, 근속 준고령화지수는 5년 미만 근속자에 대한 10년 이상 근속자의 비중으로 계산됨.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료

〔그림 1〕 근로자의 평균연령과 평균근속년수의 변화 추이(비농전산업)

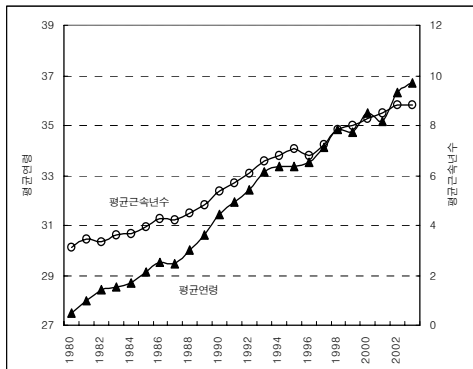


였으나 이 시점을 고비로 현재까지 담보상태를 계속하고 있다(그림 1). 2003년 현재 10인 이상 비농부분 사업장의 근로자 평균근속년수는 6.0년으로 나타난다.

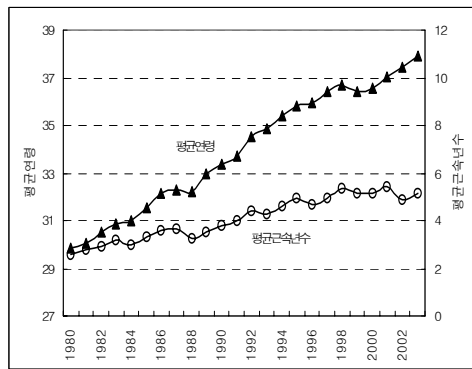
1998년 이후 평균연령은 지속적으로 증가하는데 반해 근속년수가 증가하지 않고 있는 것은 이 시기를 기점으로 확대된 노동시장 양극화를 반영하는 것으로 보인다. [그림 2]는 대기업과 중소기업 근로자의 평균연령 및 근속년수 변화를 도시하고 있는데, 대기업의 경우 90년대 후반 기간 동안 평균연령과 평균근속년수가 1:1로 증가해왔음을 알 수 있다. 제조업 대기업의 경우에는 이러한 관계가 1990년대 전 기간에 걸쳐 관찰되고 있다. 이는 대기업의 인력구조 고령화가 곧바로 인건비에서의 고비용 구조로 이어졌을 가능성을 시사한다. 다만 최근에는 대기업의 구조조정, 조기퇴직 등의 효과가 반영되어 근속년수의 증가가 평균연령의 증가에는 다소 미치지 못하는 수준으로 낮아졌다. 반면

[그림 2] 대기업과 중소기업의 근로자 평균연령 및 근속년수의 변화

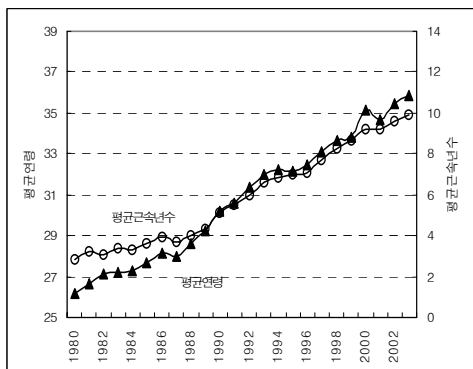
A. 비농전산업 대기업



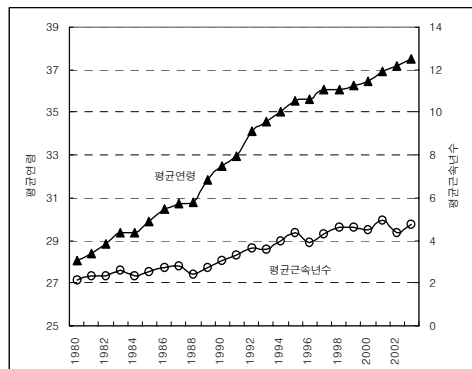
B. 비농전산업 중소기업



C. 제조업 대기업



D. 제조업 중소기업

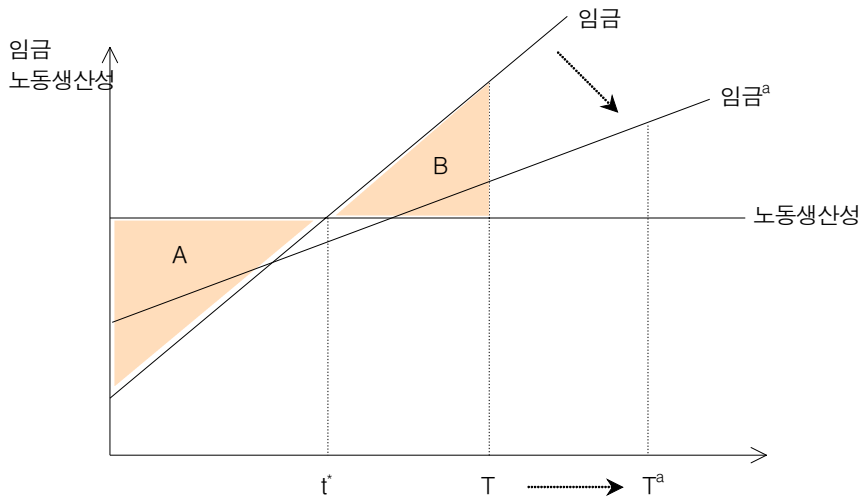


주: 10인 이상 비농전산업 및 제조업 근로자 대상
 자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료

에 중소기업의 경우에는 1990년대 후반 들어 평균연령의 급속한 상승에도 불구하고 평균근속년수는 정체상태를 지속하고 있다. 이 경우 고령화가 기업의 인건비 부담으로 이어지지는 않았을 것으로 예상해볼 수 있다.

우리 기업들, 특히 대기업을 중심으로 근속년수 증가로 인력구조 고령화가 진행되고 있음은 자명한 사실이라 할 것이다. [그림 3]은 통상적인 이연임금가설 하에서 기업과 근로자의 장기고용계약이 있을 때, 생산성보다 가파른 임금곡선을 가질 수 있음을 보여 주고 있다. t^* 시점 이전에 기업은 근로자에 대해 생산성보다 낮은 임금을 지불하고 t^* 시점 이후에 기업은 고연령 근로자에 대해 생산성보다 높은 임금을 지불하게 된다. Lazear(1979, 1995)는 정년제를 통해 T시점에서 근로자의 생애임금과 생애생산성이 일치하게 만듦으로서($A=B$) 연공임금의 경제적 효율성을 유지하게 할 수 있으며, 이 경우 인센티브에 의해 추가되는 생산이득만큼 추가적으로 배분될 수 있으므로 기업과 근로자 모두에게 유리하다고 설명하고 있다.

[그림 3] 연공임금과 근로자의 퇴직시점



그러나 이러한 이연임금가설의 논의는 인력구성의 고령화 효과를 고려하고 있지 못하다. 이연임금가설에서는 일정 시점에서 임금과 생산성 간의 불일치가 존재함을 인정 하는데, 이때 개별 근로자의 생애임금과 생애생산성을 일치시킨다 하더라도 인력구성이 고령화된다면 일정 시점에서 기업은 전체 근로자의 생산성과 임금이 총량적으로 불일치 하는 결과를 초래할 수밖에 없게 된다. 즉 기업의 인력구조가 고령화되면 기업으로서는 B의 범주 내에서 손실을 감수해야만 할 근로자를 주로 고용하게 되고 이러한 손실을 만회할 수 있는 젊은 근로자는 적게 고용하게 되므로 일정 시점에서, 혹은 단기 시점에서 시장에서 경쟁해야 하는 기업은 이러한 연공임금체계를 유지하는 것이 기업의 생존을

위협하는 것이 된다.

고령화 정도가 동일하다면, 이러한 문제는 임금체계의 연공성이 강할수록 보다 심각하게 나타난다. 따라서 생산성 대비 연공임금의 기울기 역시 중요한 정책적 선택변수가 되어야 할 것이다. 인력구조 고령화에 걸맞게 기업의 인건비 부담을 완화하고 고령자의 고용을 연장하기 위해서는 연공임금의 기울기를 완만하게 바꾸는 노력이 전제될 필요가 있다. [그림 3]에서와 같이 생애임금의 기울기가 (임금)^a로 조정될 경우 은퇴시점은 T^a 시점까지 연장되는 것이 가능해진다.

V. 맺음말

우리 사회에 고령화가 빠른 속도로 진행되면서 노동력인구의 감소나 부양비 및 복지수요 증대에 따른 사회적 부담 증대 등 거시경제적 파급효과에 주목하고 이를 우려하는 목소리가 증가하였다. 이에 따라 출산율을 높이고 여성이나 고령자의 경제활동 참가를 장려하며 근로자의 노동생애기간을 연장하기 위한 다양한 정책방안이 모색되고 있기도 하다. 그러나 여성의 경제활동 증가는 출산율을 더욱 빠르게 하락시키고 있고 사회적으로 정년 연장의 필요성을 역설하지만 기업에서 근로자의 은퇴시점은 점점 더 앞당겨지고 있는 모순적인 상황이 전개되고 있다. 이러한 모순적 상황이 발생하는 근본적인 원인을 무엇인가?

근본적인 원인을 찾기 위해서는 고령화에 역행하는 우리 사회의 미시경제적 메커니즘의 존재에 주목할 필요가 있다. 고령화의 위기의 본질은 고령화가 우리 사회에 확립된 기존의 경제적, 사회적 질서와 충돌하고 있다는 점에서 찾아져야 하기 때문이다. 더욱이 고령화 초기 단계에 있는 우리나라에서는, 노동력의 공급 감소와 노인부양인구의 증가라는 거시경제적인 고령화 문제는 최소 10-20년 이상의 유예기간을 갖는 데 반해 노동시장에서의 근로자의 고령화는 이미 상당 정도 진행되었고 젊은 노동력이 지속적으로 공급되던 시기에 확립된 노동시장 질서와 충돌하고 있으며 바로 이러한 미시경제적인 왜곡현상이 현재 시점에서 우리 사회에 지배적인 영향을 미치고 있기 때문이다.

이 글에서는 연공임금과 생산성의 구조를 실증분석한 결과를 소개하였다. 연공임금은 우리나라 임금체계의 기본 축을 이루는 임금결정원리에 해당한다. 연공임금이 경제적 정합성을 갖기 위해서는 연공임금에 상응하는 생산성의 상승, 동기부여 등이 뒷받침되어야 한다. 그러나 연령에 따른 상대생산성 구조와 상대임금 구조를 분석한 결과 연령이 상승함에 따른 생산성 증가는 거의 없거나 오히려 줄어들고 있는 반면 임금은 큰 폭으로 증가하는 것으로 나타난다. 연공임금이 생산성과 이처럼 괴리되어 있을 경우 근로

자의 전반적인 고령화와 맞물려 기업의 인건비 부담을 더욱 가중시키고 비정규고용에 대한 수요를 더욱 증폭시키는 악순환을 초래할 위험이 높다. 실제 대기업 정규직 근로자로 대표되는 내부자의 규모는 지난 5년간 지속적으로 줄어들었고(1998년, 27.5%→2002년, 21.9%) 동시에 정규직-비정규직, 내부자-외부자, 유노조-무노조 부문간 격차는 점점 더 확대되는 경향을 보이고 있다. 우리나라 임금체계의 연공성이 여전히 공정하고 유효한 임금결정원리로 작동할 수 있는가에 대해 의문을 갖지 않을 수 없다.

현재와 같은 경직적인 연공임금 구조는 개선될 필요가 있다. 이와 관련해 두 가지 방향에서의 노력이 필요할 것이다. 하나는 연공임금과 생산성의 연계성을 회복하는 것이다. 이를 위해서는 기업내 작업관리·인사관리 효율화를 통해 기능적 유연성을 제고하고 근로자의 동기부여 기제가 지속적으로 작동할 수 있게 하는 것이 필요하다. 연공임금은 장기고용관계를 통해 기업과 근로자 모두에게 도움이 될 수 있는 충분한 이점을 가지고 있으며 어떻게 운용되느냐에 따라 그 경제적 성과도 달라질 수 있다.

다른 하나는 생산성과 연계된 직무기초형 임금, 성과주의 임금 원칙을 확산시켜나가는 것이다. 임금에 직무·성과 요소를 연계시키는 것은 근로자의 동기부여→고생산성→고임금으로 이어지는 선순환 구조를 만들어내는 데 필수적이다. 직무나 성과와 무관한 경직적인 임금체계는 수량적 유연화에 대한 유인을 더욱 강화시켜 비정규직의 확산을 가져오고 청년, 여성, 고령자 등 신규진입자의 고용기회를 제약할 뿐 아니라 중고령자의 조기은퇴 압박을 가중시키는 등 노동시장에 오히려 더 많은 부작용을 파생시킬 수 있음에 유의할 필요가 있다.

<참고문헌>

- 황수경 외(2004), 『고령사회 대비 고령자 고용정책에 관한 국제비교 연구』, 정책기획위원회
- Hellerstein, J.K.; Neumark, D.; Troske, K.R.(1999), "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations", *Journal of Labor Economics*, Vol. 17, No. 3., pp. 409-446.
- Hellerstein, Judith K.; David Neumark(1995), "Are Earnings Profiles Steeper Than Productivity Profiles? Evidence from Israeli Firm-Level Data", *Journal of Human Resources*, Vol. 30, No. 1. pp. 89-112.
- Lazear, E.P. (1979), Why Is There Mandatory Retirement?, *Journal of Political Economy*, Vol. 87, No. 6. (Dec., 1979), pp. 1261-1284.
- Lazear, E.P.(1995), *Personnel economics*, The MIT Press