

## 이슈분석

# 경제위기 전후 노동시장 유연화(II)

전병유\*

## I. 임금 유연성의 추이

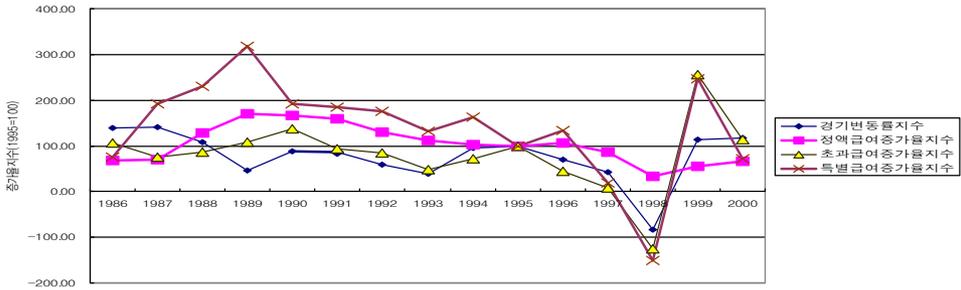
### ○ 경기변동에 탄력적인 임금변동

- 노동시장이 유연화되기 위해서는 임금의 가격조절기능이 강화되어야 함. 이는 경제상황의 변화에 따라서 임금수준이 탄력적으로 조정되고 임금결정에서 개인의 능력과 성과가 중요한 위치를 차지해야 함을 의미함.
- 경제위기 이전 우리나라의 경우 고용유연성을 추구하기가 어려운 제도적 조건 하에서 기업들은 근로시간유연성과 임금유연성을 추구했음.
  - 일본의 경우, 상여금(보너스)이 경기변동에 연동되어 있기 때문에 서구 국가들에 비해 고용유연성보다는 임금유연성이 높은 것으로 지적되었음. 그러나 우리나라의 경우 상여금이 고정급화되어 있기 때문에 임금유연성이 상대적으로 떨어지는 것으로 간주되었음.
  - 그러나 경제위기를 거치면서도 임금은 경기상황에 매우 민감하게 반응하는 것으로 나타났음.
  - 특히 초과급여와 특별급여 등은 정액급여에 비해 상대적으로 경기변동에 더 민감하게 반응하는 것으로 나타나고 있음.
- [그림 1]과 [그림 2]에서 보면, 경제위기 이후 초과급여와 특별급여가 경기변동과 더욱 밀접하게 연동하여 변화하고 있음을 알 수 있음.
  - 특히 특별급여의 경우, 외환위기 이전 경기변동과 무관한 모습을 보여주었으나, 외환위기 이후 경기변동과 같이 움직이고 있음.

\* 한국노동연구원 연구위원(bycheon@kli.re.kr).

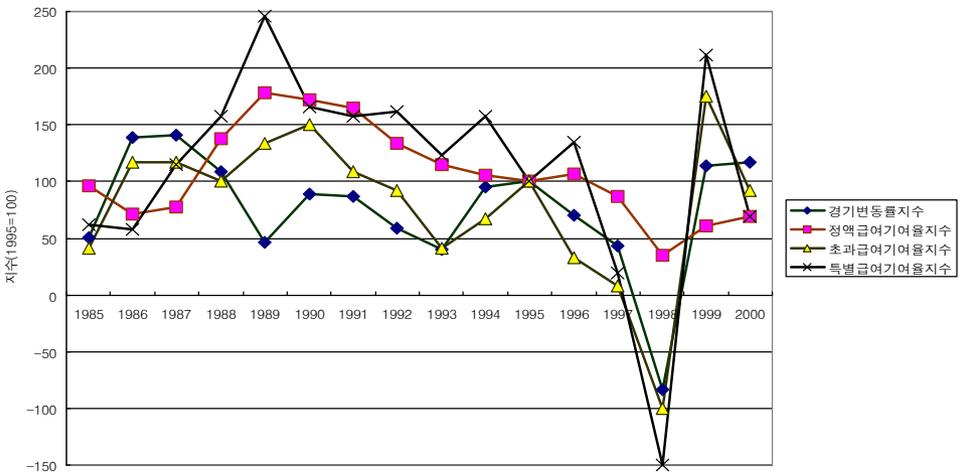
- 이는 <표 1>에서도 확인될 수 있음

(그림 1) 경기변동에 따른 임금변동 추이(전산업, 증가율 기준)



자료 : 통계청, www.nso.go.kr

(그림 2) 경기변동에 따른 임금변동 추이(전산업, 기여율 기준)



자료 : 통계청, www.nso.go.kr

<표 1> 경제위기 이후 임금내역별 증가율 추이

		1995	1996	1997	1998	1999	2000
전규모	정액급여	12.3	14.6	8.5	3.5	6.5	7.8
	초과급여	10.6	4.3	2.3	-16.0	18.0	18.9
	특별급여	21.8	12.7	13.2	1.1	-12.0	8.4
10~30인	정액급여	12.2	13.4	9.8	0.9	4.1	7.4
	초과급여	6.7	16.5	-4.8	-21.6	27.9	11.5
	특별급여	31.7	5.5	13.0	7.0	-20.5	10.3
500인이상	정액급여	11.9	14.9	9.3	6.5	7.0	6.0
	초과급여	10.1	7.0	7.2	-18.4	26.3	32.8
	특별급여	17.3	19.3	18.4	-2.8	-3.8	6.1

주: 10인 이상 사업체 대상.

자료: 노동부, 『임금구조기본조사』, 각년도.

○ 연봉제 등 성과연동 임금체계의 확산

- 연봉제 적용대상 근로자의 비중이 1996년 1.3%에서 1998년 3.7%, 2000년 12.0%로 외환위기 이후 큰 폭으로 증가하고 있음(표 2 참조).
- 전체 연봉제 적용대상 근로자의 수도 1996년 7만1천명에서 1998년 17만6천명, 2000년 59만명으로 큰 폭으로 증가하였음.
- 1998년 이전에는 500인 미만의 중소기업에서 연봉제 적용대상 근로자의 비중이 상대적으로 높았으나, 1998년 이후에는 오히려 대기업에서 연봉제 적용대상 근로자의 비중이 빠르게 확대되고 있음(표 3 참조).
  - ※ 노동부의 「임금구조기본조사」 2000년 자료를 분석해 볼 경우, 연봉제 적용대상 근로자의 경우, 근속년수 1년에 대한 수익률은 여타 변수들을 통제한 상태에서 약 2.5% 정도인 반면, 경력에 대한 수익률은 4.3%나 됨. 반면에 연봉제가 적용되지 않는 근로자는 근속년수 1년 수익률이 4%이고, 외부경력에 대한 수익률은 2%에 불과한 것으로 나타나고 있음.

○ 연공서열형 임금시스템의 약화

- 우리나라의 높은 임금유연성은 대기업과 중소기업간의 노동시장이 분단됨으로써 발생하는 부문간 임금유연성의 차이를 간과할 가능성이 있음.
- 우리나라의 경우, 대기업에서는 독과점에 의해 창출된 지대를 기반으로 하여 내부노동시장과 연공적인 임금체계가 유지됨으로써 임금체계가 경직적인 반면, 상대적으로 저임금인 중소기업의 경우 임금체계의 유연성이 높을 수 있음.
- 그러나 대기업의 연공적 임금(seniority pay system)은 외환위기를 전후로 하여 관리사무직을 중심으로 하여 크게 약화되고 있음(그림 3 참조).

<표 2> 임금지불형태의 변화 추이

	비중(%)					종업원수(명)				
	1996	1997	1998	1999	2000	1996	1997	1998	1999	2000
시급	11.2	10.3	9.1	9.5	9.9	593,843	541,820	428,803	454,755	489,809
주급	12.6	11.4	10.6	11.6	11.0	669,195	598,149	501,624	550,826	543,618
일급	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	541	1,681	2,271	1,742	1,840
월급	74.6	76.1	76.3	70.9	66.6	3,955,532	3,996,616	3,610,076	3,379,403	3,282,201
연봉제	1.3	2.0	3.7	7.7	12.0	71,068	103,909	176,546	366,139	590,542
도급제등능력급	0.2	0.1	0.2	0.3	0.4	11,371	7,003	10,019	12,944	19,287
무응답			0.0		0.0			11		6
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	5,301,550	5,249,178	4,729,350	4,765,809	4,927,303

주: 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『임금구조기본조사』, 각년도.

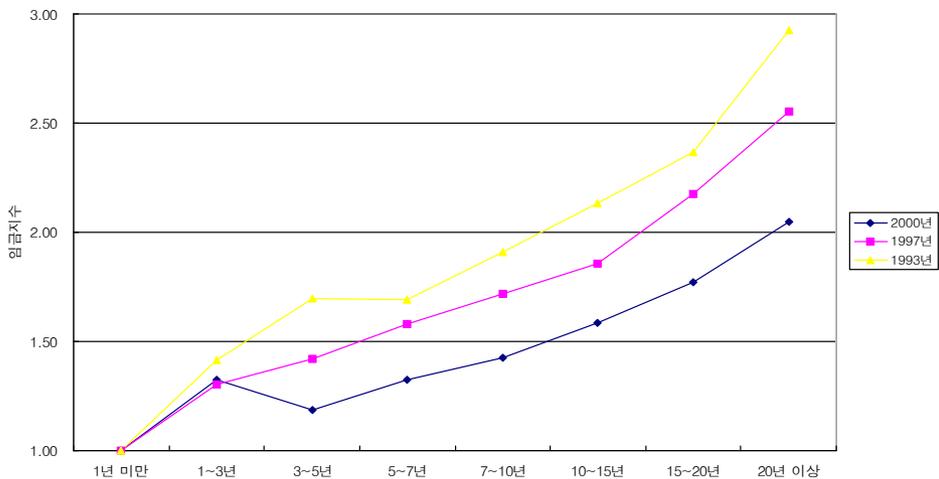
<표 3> 기업규모별 연봉제 적용대상 근로자 비율

	1996	1997	1998	1999	2000
500인 이상 기업	1.0	1.6	4.1	9.2	14.9
100~500인	1.1	2.4	3.6	6.8	11.2
100인 미만	1.7	2.0	3.5	7.1	10.3

주: 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『임금구조기본조사』, 각년도.

(그림 3) 근속 임금곡선(500인 이상 기업, 상용직, 관리사무직)



자료: 노동부, 『임금구조기본조사』, 각년도.

○ 고임금 고비용 구조의 해소

– 경기변동과 기업의 성과에 따라서 임금이 탄력적으로 움직이면서 단위노동비용 증가율은 외환위기 이후 계속 마이너스의 증가율을 나타내고 있음.

- [그림 4]에서 보면, 1987~92년 사이에 단위노동비용 증가율은 5% 이상을 기록하였으나, 1993년부터 외환위기 이전에는 0~5% 사이를 기록하였고, 외환위기 이후에는 줄곧 마이너스의 증가율을 보이고 있음.

※ 단위노동비용 증가율 = 부가가치기준 노동생산성증가율 - 명목임금증가율

- 실질임금의 증가율도 실질부가가치 생산성증가율보다는 줄곧 낮은 수준을 기록하고 있음.

– <표 4>에서 여타 국가와 비교해 볼 경우에도 1995~2000년의 경우 단위노동비용의 증가율은 여타 국가들에 비해서 크게 낮게 나타나고 있음.

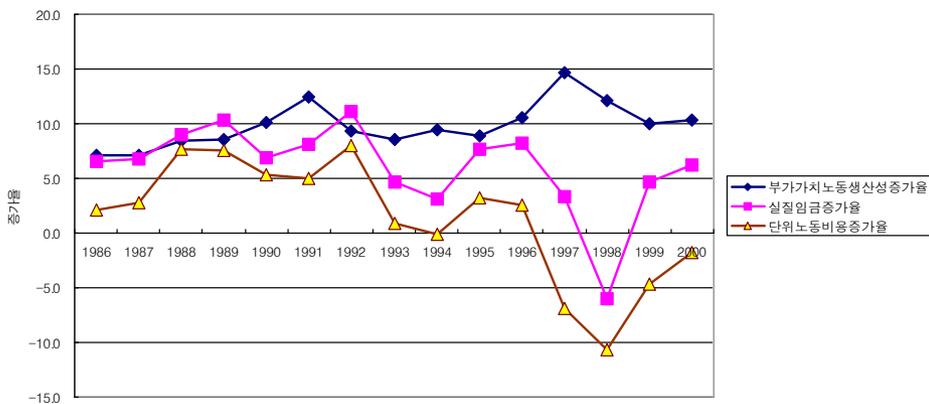
○ 다만 임금체계에서 간접임금비용의 비중이 약간 증가하는 추세임.

– 간접임금비용이 1995년 25% 수준에서 1999년 35%까지 증가하였음(표 5 참조).

- ※ 주요 선진국의 경우도 1970년대 중반 이래 이 수치가 증가하는 추세를 보였음. 그러나 우리와 같이 빠른 속도로 증가하지는 않았던 것으로 보임(제조업 생산직의 비임금비용은 1992년 기준으로 미국이 22.6%, 가장 높은 이탈리아가 30.6%, 상대적으로 낮은 캐나다가 15.5% 수준임).

- 특히 각종 사회보장비용 부담의 증가로 법정복리비가 크게 증가하고 있음 (1995년 3.8%에서 1999년 7.1%로 증가).

(그림 4) 노동생산성, 실질임금, 단위노동비용 증가율 추이(전산업)



- 이러한 간접임금비용 증가는 기업들로 하여금 신규채용이나 일자리 확대보다는 초과근로 증대나 비정규직 일자리의 확대 등으로 대응하도록 유도하는 작용을 하는 것으로 보임.

<표 4> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이

(단위: %)

		노동생산성	명목임금		단위노동비용		대미환율
			자국통화	미국달러	자국통화	미국달러	
한 국	1985~2000	10.0	13.5	12.7	3.2	2.6	2.6
	1985~1990	8.7	19.1	24.5	9.5	14.7	-3.9
	1990~1995	9.7	14.1	12.1	4.0	2.2	1.8
	1995~2000	11.7	7.4	1.5	-3.8	-8.9	9.9
미 국	1985~2000	3.6	2.8	2.8	-0.7	-0.5	0.0
	1985~1990	2.5	2.6	2.6	0.2	0.1	0.0
	1990~1995	3.3	2.7	2.7	-0.5	-0.6	0.0
	1995~2000	4.9	3.1	3.1	-1.8	-1.3	0.0
일 본	1985~2000	4.3	2.7	9.0	-1.0	5.2	-4.5
	1985~1990	4.3	3.7	15.6	-0.6	11.2	-8.4
	1990~1995	3.3	3.7	13.1	0.4	9.5	-8.3
	1995~2000	3.6	0.7	-1.6	-2.8	-5.0	3.4
대 만	1985~2000	5.8	8.0	10.2	2.1	4.2	-1.3
	1985~1990	6.0	12.1	21.4	5.8	14.6	-7.4
	1990~1995	6.5	8.1	8.6	1.6	2.0	-0.3
	1995~2000	4.9	3.9	0.7	-0.9	-4.1	3.6

주: 대미환율의 경우 해당기간 동안 평균증가율을 의미하며 부호가 양(+)이면 자국화폐가 평가절하되었음을 의미함.

자료: 노동부, 『매월노동동향조사보고서』, 각호.  
 한국생산성본부, 『생산성리뷰』, 각호.  
 일본 노동성, 『노동백서』, 각년도.  
 대만 주계처, 『薪資與生産力年報』, 각년도.  
 미국 노동통계국, *Monthly Labor Review*, 각호.  
 정진호, 「2001년 임금실태조사」에서 재인용.

<표 5> 기업의 임금비용의 구성내역별 증가율 추이

(단위: 천원, %)

	1995	1996	1997	1998	1999
직접노동비용	1,295 (14.4)	1,456 (12.4)	1,543 (6.0)	1,415 (-8.3)	1,557 (10.1)
정액 및 초과급여	971 (13.9)	1,077 (10.9)	1,138 (5.7)	1,142 (0.4)	1,222 (7.0)
특별급여	324 (15.8)	378 (16.7)	405 (7.1)	273 (-32.6)	336 (22.9)
간접노동비용	432 (16.8)	415 (-4.0)	539 (30.1)	923 (71.1)	831 (-9.9)
퇴직금비용	204 (40.0)	138 (-32.5)	229 (66.0)	618 (170.5)	440 (-28.9)
법정복리비	65 (17.4)	81 (25.2)	98 (21.1)	122 (24.1)	169 (38.5)
법정외복리비	121 (-4.4)	140 (-15.5)	154 (10.4)	142 (-8.1)	175 (23.3)
교육훈련비	26 (2.4)	39 (51.8)	40 (1.3)	29 (-26.8)	34 (15.9)

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 1999.

## VI. 맺음말

### ○ 고용유연성의 확대

- 경제위기를 계기로 해고의 용이성, 근로형태 다양화를 뒷받침하는 제도적 기반의 마련을 계기로 고용유연성이 크게 증대됨.
- 1998년의 노동관계법 개정으로 경영상의 이유에 의한 해고제도가 정비되어 고용 조정과 관련된 규제완화가 다소 이루어졌고, 탄력적 근로시간제, 재량근로제, 선택근로시간제 등 근로시간의 유연화 측면에서는 다양한 근로형태를 뒷받침할 수 있는 제도적 기반이 어느 정도 마련되었음.
- 고용유연성 확대를 보여주는 주요 사실들
  - 주요 대기업의 정규직 중심으로 해고관행이 급속히 확산되고 있음.
  - 기업 채용방식이 학졸자 채용에서 경력자 중심의 수시채용으로 급속히 전환

하고 있음.

- 기업내 배치전환 등을 활용한 내부 유연성의 제고도 높아졌음.
- 기업의 인력구조도 장기근속형으로 가기보다는 단기근속형을 유지하고 있음.
- 해고를 많이 한 기업이 일자리를 절대적으로 축소한다든가, 노동조합이 노동시장 유연화에 커다란 장애요인으로 작용한다든가 하는 것에 관한 증거가 거의 나타나지 않고 있음.
- 비정규직뿐만 아니라 파견근로 등도 크게 확대되고 있음.

○ 임금유연성의 확대

- 경제위기 이전 고임금·고비용화의 문제로 제기되었던 임금유연화의 경우, 경제 위기를 전후로 임금수준 및 임금체계가 경기변동에 탄력적으로 움직였고,
- 관리사무직을 중심으로 한 연공서열형 임금체계가 완화되었으며, 연봉제 및 성과급제 등이 확산되면서 임금유연성이 크게 증대한 것으로 판단됨.
- 그 결과 외환위기 이전 고임금 고비용이라는 높은 단위노동비용의 문제는 해소되고 있는 것으로 판단됨.

○ 노동시장 유연화가 이루어지고 있지 않다는 판단은 제도와 현실간의 괴리에 대한 고려가 미흡한 데서 기인

- 그러나 아직도 많은 기업들이 정규직 근로자에 대한 해고요건이 까다롭다고 느끼고 있는 이유는 현실을 반영하지 못하는 여러 가지 제도적 제약들이 현실에 맞게끔 수정되지 못하고 있기 때문인 것으로 판단됨.
  - 예를 들어 정리해고의 요건이 엄격하기 때문에 해고는 정리해고보다는 사업주 권고의 명예퇴직이라는 형식으로 나타나고 있으며, 파견근로의 대상이 제한되어 있어 고용형태의 다양화 과정에서 현실과 법제간의 괴리가 발생하고 있으며 고용형태 다양화가 극단적으로 임시·일용직의 형태로 추구되어 임시일용직의 비율이 대폭 증가하고 있다는 문제점이 아직 남아 있음.
  - 또한 탄력적 근로시간제, 재량근로제, 선택근로시간제, 재택근무제 등 새로운 고용 및 근무형태 등도 여건이 취약하여 활성화되지 못하고 있음.
- 한편 이러한 고용 및 임금의 유연화 경향을 보완하고, 노동시장 유연화를 더 높이기 위해서는 사회안전망 정비와 직업안정기관의 질적수준 제고 등 노동시장 인프라를 질적으로 제고하는 방안이 더 모색되어야 함.

## 참고문헌

- 박영범(1996), 「OECD 국가와 한국의 고용보호규제 비교연구」, 『규제연구』, 1996년 겨울호.
- 박우성 외(1999), 『임금체계 유연화의 실태와 모형연구』, 한국노동연구원.
- 어수봉(1997), 『노동시장의 유연성 제고』, 21세기 국가과제 정책토론회.
- 정진호(2002), 『2001년 임금실태조사』에서 재인용.
- 정이환(2002), 『한국은 장기근속과 연공임금의 나라인가: 미국과의 비교』, 미발표초고.
- OECD(1999), “Employment Protection and Labour Market Performance”, *Employment Outlook*, 1999.
- \_\_\_\_\_ (1993), “Enterprise Tenure, Labour Turnover and Skill Training”, *Employment Outlook*, 1993.
- Haskel, Jonathan., Barbara Kersley, and Christopher Martin(1997), “Labour Market Flexibility and Employment Adjustment: Micro Evidence From UK Establishments”, *Oxford Economic Papers* 49.

<부표 1> 주요기업(30대재벌, 공기업, 금융업)의 노조유무별 고용조정 추이

<노동조합 조직사업체>

(단위: 천명, %)

	종업원수 및 채용이직건수 변동							증감률, 채용률, 이직률					
	95.10~ 96.10	96.10~ 97.10	97.10~ 98.10	98.10~ 99.10	99.10~ 00.10	00.10~ 01.04	95.10~ 96.10	96.10~ 97.10	97.10~ 98.10	98.10~ 99.10	99.10~ 00.10	00.10~ 01.04	
종업원수	847	868	859	756	694	683	655						
증 감		22	-9	-103	-62	-11	-28	1.5	-0.6	-6.6	-4.5	-0.8	-4.3
채용건수		127	100	75	157	133	36	15.0	11.5	8.8	20.8	19.1	10.6
	학졸채용	66	48	21	21	22	7	7.8	5.5	2.5	2.8	3.2	2.0
	경력자채용	30	22	20	56	64	18	3.5	2.6	2.3	7.5	9.2	5.3
이직건수		31	30	34	80	47	11	3.7	3.4	3.9	10.5	6.7	3.3
	자발적이직	105	109	181	218	142	66	12.4	12.6	21.0	28.8	20.5	19.2
	비자발적이직	75	78	88	71	79	28	8.9	9.0	10.2	9.4	11.4	8.3
전직	4	9	63	73	39	32	0.4	1.0	7.3	9.7	5.6	9.4	
전직	26	22	30	73	24	5	3.1	2.6	3.5	9.7	3.5	1.5	

<노동조합 미조직사업체>

(단위: 천명, %)

	종업원수 및 채용이직건수 변동							증감률, 채용률, 이직률					
	95.10~ 96.10	96.10~ 97.10	97.10~ 98.10	98.10~ 99.10	99.10~ 00.10	00.10~ 01.04	95.10~ 96.10	96.10~ 97.10	97.10~ 98.10	98.10~ 99.10	99.10~ 00.10	00.10~ 01.04	
종업원수	639	685	701	642	609	593							
증 감		45	17	-60	-19	-13	-16	7.1	2.5	-8.5	-3.0	-2.1	-5.2
채용건수		156	134	118	192	176	53	24.3	19.6	16.8	29.9	28.3	17.5
	학졸채용	72	56	28	29	24	10	11.3	8.2	4.0	4.5	3.9	3.4
	경력자채용	44	45	41	79	110	33	6.8	6.5	5.9	12.3	17.7	10.8
이직건수		40	34	49	84	42	10	6.2	4.9	7.0	13.1	6.8	3.3
	자발적이직	111	118	188	200	189	70	17.4	17.2	26.8	31.2	30.4	22.9
	비자발적이직	83	89	99	98	105	37	13.0	13.1	14.1	15.3	16.9	12.1
전직	3	6	50	60	47	26	0.4	0.9	7.2	9.3	7.5	8.5	
전직	25	22	39	42	38	7	3.9	3.2	5.5	6.6	6.0	2.4	

<부표 2> 주요 산업별 종사상 지위별 취업자 구성비 추이

(단위: %, 천명)

	종사상지위	1998	1999	2000	2001	1998	1999	2000	2001
300인이상 제조업	상용직	94.5	92.0	90.3	90.5	846	587	707	701
	임시직	4.3	5.7	7.1	7.1	39	36	55	55
	일용직	1.2	2.3	2.6	2.4	11	15	21	19
금융업	상용직	61.2	57.5	55.1	53.0	508	464	451	425
	임시직	36.2	37.8	41.1	42.0	300	305	336	337
	일용직	2.5	4.7	3.7	5.0	21	38	31	40
건설업	상용직	23.6	22.2	21.9	22.7	406	354	358	359
	임시직	17.2	17.2	16.7	15.9	297	274	272	251
	일용직	59.2	60.5	61.4	61.4	1,018	963	1,004	970
공공부문	상용직	77.0	54.3	56.4	57.6	610	599	586	537
	임시직	8.7	8.1	9.8	10.8	69	89	102	100
	일용직	14.2	37.6	33.8	31.6	113	415	352	294
기타	상용직	43.6	39.6	37.7	38.8	4,632	4,591	4,782	5,078
	임시직	40.9	40.0	40.4	40.3	4,339	4,637	5,124	5,273
	일용직	15.5	20.5	21.9	21.0	1,648	2,373	2,782	2,749

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』, 각 월별자료의 연평균.