

정책연구

2005-04

한국의 임금과 노동시장 연구

황수경 · 정진호 · 김승택 · 남재량

목 차

요 약	i
제1장 머리말	(황수경) 1
제1절 연구 배경 및 목적	1
제2절 보고서의 구성	3
제2장 임금수준 격차 및 그 변화	(정진호) 9
제1절 머리말	9
제2절 임금 및 생산성 통계	10
1. 임금 통계	10
2. 생산성 통계	16
제3절 임금수준 및 그 변화	19
1. 임금수준 및 그 변화	19
2. 임금과 생산성과의 관계	22
3. 단위노동비용 및 그 변화	26
제4절 임금격차 및 그 변화	29
1. 임금불평등도 변화	30
2. 임금격차의 변화	35
3. 기업규모·고용형태간 임금격차	37

제5절 소 결	42
제3장 노동비용과 임금수준	(김승택) 44
제1절 머리말	44
제2절 임금과 노동비용	46
1. 노동비용의 정의와 범위	46
2. 노동비용의 특성	49
제3절 노동비용과 임금수준의 국제비교	51
1. 통계자료의 설명	51
2. 노동비용과 임금수준의 국제비교(1975~2002년)	53
제4절 우리나라 노동비용의 구조 분석	64
1. 분석자료의 설명	64
2. 우리나라 노동비용의 시계열 분석	69
제5절 소 결	108
제4장 임금과 고용	(남재량) ... 140
제1절 머리말	140
제2절 임금과 실업률	142
1. 집계변수로서의 임금과 실업률의 관계	142
2. 임금곡선	145
제3절 임금과 이직률	147
1. 집계변수로서 임금과 이직률의 관계	147
2. 미시 차원에서 이직률과 임금의 관계	149
3. 미시 차원의 이직률과 임금 및 그 관계에 영향을 주는 변수들	151

4. 기업의 임금비용과 이직률 결정 요인	153
제4절 소 결	156
제5장 임금체계와 노동시장 - 연공임금을	
중심으로 (황수경) ...	159
제1절 머리말	159
제2절 연공임금에 대한 이론적 탐색	161
1. 연공임금에 대한 다양한 이론적 설명들	161
2. 우리나라 연공임금에 관한 선행연구	164
제3절 양극화와 연공임금	166
1. 임금체계와 노동시장 양극화	166
2. 집계자료를 이용한 분석: 연령임금곡선과 근속임금곡선	172
3. 미시자료를 이용한 분석: 근속 및 경력수익률의 추정	179
제4절 인력구조 고령화와 연공임금	192
1. 기업 인력구조의 고령화	192
2. 기업규모별 근로자 평균연령 및 근속년수의 변화 추이	195
3. 고령화와 이연임금	198
제5절 소 결	200
참고문헌	203

표 목 차

<표 2- 1> 임금관련 주요 조사통계	10
<표 2- 2> 임금수준의 조사통계간 비교	15
<표 2- 3> 노동생산성 측정방식	16
<표 2- 4> 임금, 근로시간 증가율 추이(비농 전산업)	20
<표 2- 5> 임금 및 생산성 증가율 추이(비농 전산업)	23
<표 2- 6> 고용형태별 임금상승률 추이	24
<표 2- 7> 임금 및 생산성 증가율 추이(제조업)	25
<표 2- 8> 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이 (제조업)	28
<표 2- 9> 임금소득분배 추이	31
<표 2-10> 인적속성별 임금소득분배 추이	32
<표 2-11> 상용근로자의 구성변화	33
<표 2-12> 상용근로자의 연령변화	34
<표 2-13> 임금함수 추정결과	36
<표 2-14> 기업규모간 임금 및 근로조건 격차	38
<표 2-15> 고용형태별 임금수준 및 격차 추이	40
<표 2-16> 고용형태별 임금함수 추정결과	41
<표 3- 1> 미국 기준 시간당 보수(Hourly Compensation Costs) 지표(Index)	54
<표 3- 2> 미 달러 가치로 환산한 시간당 보수(Hourly Compensation Costs)	56
<표 3- 3> 미 달러 가치로 환산한 시간당 보수(Hourly Compensation Costs)의 연평균 성장률	58

<표 3- 4> 1990년 불변가격 기준 시간당 보수(Hourly Compensation Costs)의 지표	59
<표 3- 5> 자국 화폐 기준 시간당 보수(Hourly Compensation Costs)의 연평균 성장률	60
<표 3- 6> 미국 임금 기준 시간당 임금(Hourly Direct Pay)의 지표	62
<표 3- 7> 미국 달러화로 환산한 시간당 임금(Hourly Direct Pay)	63
<표 3- 8> 자국 화폐 기준 시간당 임금(Hourly Direct Pay)의 성장률	65
<표 3- 9> 시간당 보수(Compensation Cost)에서 임금(Direct Pay)이 차지하는 비중	66
<표 3-10> 시간당 보수(Compensation Cost)에서 사회보험지출 등 기타 비용이 차지하는 비중	67
<표 3-11> 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 전체	70
<표 3-12> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 전체	74
<표 3-13> 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 전체	74
<표 3-14> 노동비용의 구성 요소(1994~2002년) : 대기업	78
<표 3-15> 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 중소기업	80
<표 3-16> 노동비용 구성요소의 격차(1994~2002년) : 대기업 - 중소기업	82
<표 3-17> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 대기업	83
<표 3-18> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 중소기업	83
<표 3-19> 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 30~99인 소기업	88
<표 3-20> 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 1,000인 이상 대기업	89
<표 3-21> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 30~99인 소기업	90
<표 3-22> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 1,000인 이상 대기업	90

<표 3-23> 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 30~99인 소기업	91
<표 3-24> 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 1,000인 이상 대기업	91
<표 3-25> 중분류 산업별 노동비용 순위 분석	95
<표 3-26> 중분류 산업별 현금급여 순위 분석	96
<표 3-27> 중분류 산업별 현금급여 이외의 노동비용 순위 분석	96
<표 3-28> 중분류 산업별 법정복리비 순위 분석	97
<표 3-29> 중분류 산업별 법정외복리비 순위 분석	97
<표 3-30> 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업	100
<표 3-31> 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 금융 및 보험 관련 서비스업	101
<표 3-32> 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 기타 서비스업 ..	102
<표 3-33> 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 의복 및 모피 제품 제조업	103
<표 3-34> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 석탄광업	104
<표 3-35> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 건설업	104
<표 3-36> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 기타 서비스업	105
<표 3-37> 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 의복 및 모피제품 제조업	105
<표 3-38> 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 수도사업	106
<표 3-39> 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 담배 조업	106
<표 3-40> 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 기타 서비스업	107
<표 3-41> 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 교육 서비스업	107
<부표 3- 1> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 전체	114
<부표 3- 2> 노동비용 구성요소의 성장률(1995~2002년) : 전체 ..	115

<부표 3- 3> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 전체 ..	116
<부표 3- 4> 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
전체	116
<부표 3- 5> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 대기업 ..	117
<부표 3- 6> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) :	
대기업	118
<부표 3- 7> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
중소기업	119
<부표 3- 8> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) :	
중소기업	120
<부표 3- 9> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
대기업	121
<부표 3-10> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
중소기업	121
<부표 3-11> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
30인 이상 99인 이하 소기업	122
<부표 3-12> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) :	
30인 이상 99인 이하 소기업	123
<부표 3-13> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
1,000인 이상 대기업	124
<부표 3-14> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) :	
1,000인 이상 대기업	125
<부표 3-15> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
30인 이상 99인 이하 소기업	126
<부표 3-16> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
1,000인 이상 대기업	126
<부표 3-17> 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
30인 이상 99인 이하 소기업	127
<부표 3-18> 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
1,000인 이상 대기업	127

<부표 3-19> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업	128
<부표 3-20> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) :	
코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업	129
<부표 3-21> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
금융 및 보험 관련 서비스업	130
<부표 3-22> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) :	
금융 및 보험 관련 서비스업	131
<부표 3-23> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
기타 서비스업	132
<부표 3-24> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) :	
기타 서비스업	133
<부표 3-25> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
의복 및 모피제품 제조업	134
<부표 3-26> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) :	
의복 및 모피제품 제조업	135
<부표 3-27> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
석탄 광업	136
<부표 3-28> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	건설업 136
<부표 3-29> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
기타 서비스업	137
<부표 3-30> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
의복 및 모피제품 제조업	137
<부표 3-31> 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
수도사업	138
<부표 3-32> 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
담배제조업	138
<부표 3-33> 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
기타 서비스업	139
<부표 3-34> 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) :	
교육서비스업	139

<표 4- 1> 임금과 실업률의 상관관계	144
<표 4- 2> 사업체 규모별 임금과 이직률 및 상관관계	152
<표 4- 3> 노조 조직 유무별 임금과 이직률 및 상관관계	152
<표 4- 4> 업종별 임금과 이직률 및 상관관계	153
<표 4- 5> 회귀분석 결과	155
<표 5- 1> 최근의 기업규모간 임금격차 확대 추이	162
<표 5- 2> 기업규모간 신규채용률 및 퇴직·해고율	163
<표 5- 3> 근로자의 구성 변화 및 상대임금 추이	163
<표 5- 4> 1~5차 패널자료의 임금근로자 표본(1998~2002년)	180
<표 5- 5> 비정규직 유형별 규모	181
<표 5- 6> 내부자(대기업 정규직) 규모와 상대임금	182
<표 5- 7> 임금함수 추정 결과	183
<표 5- 8> 임금함수 추정 결과 (연도별)	184
<표 5- 9> 근속, 경력, 연령의 임금효과	185
<표 5-10> 근속 및 경력 수익률	185
<표 5-11> 구조적 분절성 검정을 위한 CHOW 테스트 (2000~2002년)	187
<표 5-12> 정규직-비정규직의 임금함수(2000~2002년)	187
<표 5-13> 내부자/외부자, 유노조/무노조별 임금함수 (2000~2002년)	188
<표 5-14> 근속, 경력, 직장이동의 임금효과(2000~2002년)	189
<표 5-15> 근로자의 연령구조 변화(1980~2003년)	193
<표 5-16> 근로자의 근속구조 변화(1980~2003년)	194

그림목차

[그림 2-1] 임금총액에 대한 임금내역별 기여율 추이	21
[그림 2-2] 명목임금 상승률 및 명목GDP 증가율 추이	21
[그림 3-1] 우리나라 노동비용의 구조	48
[그림 3-2] 노동비용 구성요소의 추세 : 전체 30인 이상 기업	72
[그림 3-3] 노동비용 구성요소의 추세 : 300인 이상 대기업	79
[그림 3-4] 노동비용 구성요소의 추세 : 30~299인 중소기업	81
[그림 4-1] 임금과 실업률	143
[그림 4-2] 임금과 이직률	148
[그림 4-3] 로그 임금과 로그 이직률의 상관계수	150
[그림 5-1] 한국, 일본, 미국의 연령-임금 프로파일(제조업 생산직)	173
[그림 5-2] 연령-임금 프로파일	175
[그림 5-3] 한국과 일본의 근속-임금 프로파일(제조업 생산직)	177
[그림 5-4] 근속-임금 프로파일(전산업 전직종)	178
[그림 5-5] 연공임금곡선	186
[그림 5-6] 정규직과 비정규직의 연공임금곡선(3~5차)	190
[그림 5-7] 내부자와 외부자의 연공임금곡선(3~5차)	190
[그림 5-8] 유노조와 무노조 부문의 연공임금곡선(3~5차)	190
[그림 5-9] 근로자의 평균연령과 평균근속년수의 변화 추이	195
[그림 5-10] 대기업과 중소기업의 근로자 평균연령 및 근속년수의 변화	196

[그림 5-11] 대기업과 중소기업의 근로자 평균연령 및 근속년수의 변화(제조업)	197
[그림 5-12] 연공임금과 근로자의 퇴직시점	198

요 약

1. 연구 배경 및 목적

노동시장 연구는 ‘임금’과 ‘고용’이라는 두 가지 변수를 축으로 이루어진다. 그럼에도 불구하고 최근의 노동시장 연구는 임금보다는 주로 고용에 치우쳐 논의가 이루어졌다. 그럴 만한 사정이 없었던 것은 아니다. IMF 경제위기를 기점으로 과거 우리가 경험하지 못했던 대량해고와 구조조정을 경험하게 되었고 새로운 일자리는 안정적인 고용관계가 보장되지 못하는 비정규 고용형태를 중심으로 창출되었다. 그나마도 일자리가 부족하여 실업률은 IMF 이전 2%대에서 3%대로 상승하였으며 그중 청년층 실업률은 7~8% 수준으로 뛰어올랐다. ‘고용’ 문제가 우리 사회의 중심적인 이슈로 부각될 수밖에 없는 충분조건을 갖추고 있었던 것이다.

총량적인 고용을 늘리기 위한 고용유연화의 논의가 활발하게 진행되는 가운데, 또 다른 측면의 문제가 불거져 나오게 되었다. 바로 근로자간 임금격차 확대에 대한 우려와 사회적 위화감의 확산이다. 2003년 정규직 근로자 대비 비정규직 근로자의 상대임금은 60% 수준에 불과하다. 500인 이상 사업체 대비 30인 미만 사업체 근로자의 상대임금은 50% 수준에 머물고 있다. 그러나 같은 해 500인 이상 사업체의 임금상승률은 11.9%인 데 반해 30인 미만 사업체의 임금상승률은 5~6% 수준에 불과하여 격차는 더욱 확대될 전망이다.

더욱이 노동시장에서는 대기업 정규직 고용의 축소와 중소기업 비정규 고용의 확대가 동시에 진행되고 있다. 1998년 이래 120만 개 일자리(임금노동)가 늘었지만 이 중 50만개 일자리만 상용근로

자이고 나머지는 임시·일용직 형태로 일자리가 만들어졌다. 대기업 정규직은 1998년 27%에서 2002년 22%로 무려 5%포인트 이상 줄어들었다(한국노동연구원, KLIPS). 점점 더 적은 수의 근로자만 양질의 근로조건을 누리고 점점 더 많은 근로자는 이러한 특권으로부터 배제되고 있는 것이다. 한마디로 고용유연화는 고용량을 늘릴 수는 있으나 우량 일자리를 창출하는 데 기여하지 못하고 오히려 우리 노동시장의 구조적 불안정성을 더욱 증폭시키는 역할을 하고 있다.

이러한 과정에서 ‘고용’ 논리의 이면에서 작용하는 ‘임금’ 논리를 주시할 필요가 제기되었다. 적절한 임금수준은 어떻게 정의되는가? 임금 및 노동비용의 변화는 어떤 기준에 의해 평가될 수 있는가? 정당한 임금격차와 차별은 어떻게 구별되고 측정될 수 있는가? 임금은 고용량과 노동시장 구조에 어떤 파급효과를 미치게 되는가?

본 연구는 이러한 질문들에 대한 산발적인 논의들을 하나로 모으고 임금에 관한 체계적인 연구의 토양을 만들 필요가 있다는 목적에서 출발하였다. 이러한 논의의 근거에는 임금이 단지 노사관계의 관심 변수일 뿐만 아니라 노동시장의 주요 관심 변수이어야 한다는 시각이 내재되어 있다. 임금은 표면적으로는 노사협상의 결과물인 것처럼 보이지만 실상 현재의 노동시장 구조의 산물이고 동시에 향후의 노동시장의 틀을 규정하는 핵심 요소이기 때문이다.

본 연구에서는 임금을 주된 주제로 하여 여타 경제적 성과 및 노동시장의 제 측면과 어떻게 연관되어 있는지를 탐구하고자 하였다. 관념적인 접근 대신 철저하게 실증적인 관점에서 출발하여 우리나라 임금의 현주소를 이해하고 그로부터 임금의 동학과 임금과 노동시장의 상호작용의 구조를 파악하는 데 초점을 두었다. 이러한 시도는 그동안 ‘임금’은 외생변수로 두고 ‘고용’ 이슈가 단독으로 짚어졌던 우리 노동시장의 과제를 이제 임금과 고용의 연관성

속에서 새롭게 조명해 보고자 하는 의도가 담겨져 있다고도 해석될 수 있을 것이다.

2. 주요 연구내용

본 보고서에는 네 편의 논문이 수록되어 있다. 전체적으로는 임금수준과 격차, 임금과 노동비용, 임금과 고용, 임금체계와 노동시장 구조로 나누어 각각의 테마를 중심으로 분석이 이루어지는 형식을 취하고 있다. 그러나 이러한 형식적인 구분에도 불구하고 내용적으로는 임금과 생산성의 관계, 임금과 고용구조와의 연관성을 해명하고자 하는 연구의도가 각 장에서 다양한 각도로 시도되고 있음을 확인할 수 있을 것이다.

본 보고서의 주요 연구내용은 다음과 같다.

제2장 임금 수준·격차 및 그 변화(정진호)에서는 지난 20여년간의 임금 수준 및 격차의 추이를 통해 노동시장 전체의 실증분석의 토대를 제공한다.

우선 필자의 오랜 분석경험을 토대로 임금연구에 사용되는 우리나라 임금 및 생산성 통계의 실태 및 각각의 특징을 소개하고 자료 연계시 주의해야 할 사항들을 일목요연하게 정리하고 있다. 특히 가공통계인 노동생산성의 산출방식과 관련해 몇 가지 오류와 사용지침을 제공하고 있어 연구자들에게 매우 유익한 정보를 제공하고 있다.

뒤이어 우리나라의 임금수준 변화(1985~2003년)는 어떠한 요인에 기인하여 변동해 왔는지, 임금상승률은 생산성증가율과 일치하고 있는지, 그리고 수출상품의 가격경쟁력과 직결된 단위노동비용은 어떻게 변화하여 왔는지가 분석된다. 분석 결과, 우리나라 임금은 경기변동에 다소 경직적인 정액급여를 중심으로 상승하고 있는데, 중장기적으로는 임금상승률과 경제성장률이 동일한 방향으로

움직이고 있어 전반적인 임금탄력성은 비교적 높은 편이라고 설명하고 있다. 또한 임금상승률은 중장기적으로 생산성증가율과도 거의 일치하고 있는 것으로 분석되었다. 그러나 기업규모간, 고용형태간 임금상승률의 격차가 크기 때문에 일정 규모 이상 정규직의 높은 임금상승률은 소규모 사업체, 비정규직 근로자의 낮은 임금상승률을 귀결시킨 하나의 요인으로 작용하고 있음을 추론할 수 있다고 지적하였다.

이 밖에도 필자는 임금소득불평등도와 집단간 임금격차의 장기 변화 추이(1980~2003년)를 살펴보고 그러한 임금격차는 어떠한 요인에 기인하는지, 그리고 임금차별의 정도는 어느 정도인지를 분석하고 있다. 분석 결과에 따르면, 1990년대 중반을 전후하여 악화된 임금소득분배는 최근까지도 개선되고 있지 않은데, 이러한 임금소득불평등도의 악화는 고연령 및 고학력 근로자의 증가추세와도 밀접한 연관이 있다고 분석하였다. 또한 최근 상용근로자의 기업규모간 임금격차의 약 1/2은 인적속성의 차이 그리고 약 1/10은 교섭력의 차이에 기인하고 있으며, 기업규모가 클수록 고용형태간 임금격차가 상대적으로 높게 나타나고 있다고 분석하였다. 한편 고용형태간 임금격차를 Oaxaca-Blinder의 요인분해방식을 이용하여 분해한 결과, 생산성 격차에 기인한 부분이 65%, 노동력의 가격 차이에 기인한 부분이 35%인 것으로 분석되어 전체 고용형태간 임금격차 중에서 차별적 처우에 기인한 임금격차는 18%(=51%×35%) 수준으로 추정하였다.

제3장 노동비용과 임금수준(김승택)은 임금과 노동비용의 정의 및 범위 그리고 그동안 노동비용과 연관되어 제기된 이슈들을 정리하고, 최근 나타나고 있는 임금 및 노동비용의 변화추세가 우리 기업의 경쟁력을 잠식하는 데 원인을 제공하고 있는지에 대한 실증분석을 시도하고 있다. 노동시장에서 무리한 명목임금 상승이 고비용의 원인이 되고 있다는 세간의 지적은 많은 데 비해 이에

대한 정확한 근거를 제시한 연구 결과는 많지 않은 가운데, 국제 비교의 관점에서 필자가 제시하고 있는 노동비용 분석은 중요한 시사점을 제공할 것으로 보인다.

필자는 우선 BLS의 시간당 보수 및 시간당 임금의 장기 시계열 자료(1975~2002년)를 이용해 우리나라 노동비용과 임금수준을 여타 국가와 비교하고 있다. 2002년을 기준으로 우리나라의 시간당 보수(노동비용)는 27개국 중 21위를 기록하고 있고 시간당 임금은 27개국 중 22위를 기록하여 상대적인 수준에서 높다고는 할 수 없지만, 절대적인 수준에서는 지난 30년간 매우 빠른 속도로 상승하여 왔음을 보이고 있다. 특히 2000~2002년 기간 동안에는 시간당 보수에서는 멕시코 다음으로 높은 연평균 성장률(8%)을, 시간당 임금에서는 가장 높은 연평균 성장률(11%)을 기록하고 있다고 분석하였다. 생산성의 증가와 산업구조의 선진화가 이러한 노동비용 상승의 속도를 상쇄할 수 있을 정도로 충분하지 못하다면 경제에 부담을 줄 수 있음을 지적하고 있다.

다음으로 우리 기업의 노동비용을 구성하고 있는 각 요소들의 산업별, 규모별 변화 추세(1994~2002년)를 분석함으로써 부문별 현황과 추세, 그리고 문제점을 파악하고 있다. 『기업체노동비용조사』 원자료를 이용한 분석에 따르면, 우리나라의 총노동비용은 1994~2002년 기간 동안 명목으로 연평균 8.5%의 상승률을 보였으며 물가상승을 고려한 불변가격으로는 연평균 3.9% 상승한 것으로 추산되고 있다. 또한 1998년까지는 현금급여외 노동비용의 상승이 노동비용의 증가를 주도했다면, 최근 2001~2002년은 임금으로 대표되는 현금급여가 노동비용 증가의 주된 원인이라고 분석하였다. 그러나 현금급여의 구성요소별 성장률이 매우 불규칙적이어서 우리나라의 임금구조는 아직 안정적인 임금인상률에 수렴하는 단계로 진입하지 못한 상태라고 결론짓고 있다.

한편 대기업과 중소기업, 또는 기업규모별 노동비용의 격차는

현금급여의 격차에 가장 큰 원인이 있으며, 시간이 지날수록 그 격차가 커진다는 점에 문제가 있다고 지적되었다. 그러나 현금급여뿐 아니라 법정복리비, 법정외복리비 등 현금급여 이외의 노동비용 모두가 격차를 확대하는 요소로 작용하고 있는 것으로 분석되었다.

제4장 임금과 고용(남재량)에서는 임금수준과 주요 고용지표와의 관련성을 탐색하고 있다. 특히 한국의 노동시장에 존재하는 임금수준과 실업률, 임금수준과 이직률의 실증적 관계를 규명하는 것을 기본적인 연구 주제로 삼고 있다. 따라서 이 장의 연구는 고용유연화와 임금유연화의 대체관계(trade-off)에 관한 실증분석 결과를 제공하고 있다는 의미를 갖는다.

먼저 필자는 우리나라 노동시장에서 실질임금이 실업률과 강한 부의 관계(1963~2003년)를 가지고 있음을 살펴보고, 이 과정에서 1979년의 제2차 석유파동과 1997년 말의 외환위기라는 두 차례의 외부 충격에 대해 그 성격과 강도의 큰 차이에도 불구하고 우리 노동시장은 임금조정보다는 주로 수량변화(즉, 실업률 상승)를 통해 충격을 흡수하고 있다는 점을 발견하였다. 이러한 충격 요인을 통제하면 실질임금은 실업률과 매우 밀접하게 관련되어 있음을 보였다.

또한 이 장에서는 우리나라에서 임금과 이직률간에도 강한 부의 관계(상관계수 -0.97)가 성립하고 있음을 보이고 이를 토대로 집계변수로서의 실질임금과 이직률간의 강한 부의 관계가 어떤 미시적 바탕에 기초하고 있는지를 분석하고 있다. 필자는 노동부 『임금구조기본통계조사』 원자료를 사용하여 사업체별 자료를 구축하고 이를 통해 임금비용과 이직률간의 관계를 분석하였다. 사업체 자료에서의 이직률은 근로자들의 평균근속년수의 역수로 정의되었고 임금비용은 사업체가 지급하는 근로자 1인당 평균실질임금으로 정의되고 있다. 이직률의 실질임금 탄력성은 -0.2 정도로 추

정되었다. 즉 이직률이 1% 하락한다면 기업의 실질임금비용은 0.2% 상승하게 됨을 의미한다. 대규모 사업장, 유노조 사업장일수록 고임금-저이직의 관계가, 그리고 소규모 사업장, 무노조 사업장일수록 저임금-고이직의 관계가 존재하는 것으로 분석되었다.

이러한 분석결과는 중요한 의미를 함축한다. 임금과 이직률간의 역의 관계가 예컨대 생산성과는 무관하게 연공급 임금체계에 의해 생겨났다면 이직률의 하락은 기업의 임금비용을 높여 비정규근로를 더욱 활용하도록 하는 요인으로 작용하게 된다. 최근 비정규근로 활용비율의 증가는 이러한 맥락에서 이해될 수도 있다.

제5장 임금체계와 노동시장(황수경)은 근로자간 임금의 배분구조에 심대한 영향을 미칠 수 있는 임금체계의 문제, 특히 연공임금체계의 문제점을 양극화와 고령화라는 노동시장의 구조적 특징과 관련시켜 분석하고 있다.

필자는 연공임금이 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 경제적 합리성을 구하는 임금체계인데, 그러한 연공임금의 경제적 합리성은 최근 들어 몇 가지 점에서 근본적인 위기를 맞고 있다고 지적한다. 빠른 기술 변화 및 생산주기의 단축이 생애에 걸친 생산성 상승을 위협하고, 근로자의 전반적인 고령화와 맞물려 기업의 인건비 부담을 급상승시키며, 장기고용관계가 흔들리면서 근로자간 임금의 배분을 왜곡시키고, 중소기업, 비정규 근로자 등 근속을 쌓아갈 기회조차 없는 근로자에게는 더욱 불합리한 처우를 강요하는 임금체계라는 점 등이 그 근거로 제시되었다.

연공임금에 관한 실증분석은 두 가지 측면에서 이루어지고 있다. 하나는 노동시장 양극화와 관련해 우리나라 연공임금의 특징을 분석하고 이와 노동시장에서 나타나는 구조적 임금격차와의 관련성을 해명하는 것이고, 다른 하나는 우리나라 기업의 인력구조 고령화 실태를 배경으로 이연임금가설에 의한 연공임금의 경

제적 합리성의 문제점을 분석하는 것이다.

분석 결과에 따르면, 우선 우리나라의 연령프리미엄은 미국이나 일본에 비해서도 매우 높은 수준이며 연령프리미엄이 나타나는 주된 원인은 기업 내에서의 근속 효과에 기인하는 것으로 분석되었다. 경력효과는 상대적으로 미미한 수준에 불과하여 기업과의 고용관계가 단절됨에 따른 임금상의 불이익이 매우 큰 것으로 분석되었다. 또한 가파른 연공효과는 노조 부문, 대기업 정규직 등 내부자에 한정된 것이고 외부자, 무노조 부문에서는 근속이나 경력에 의한 연공성이 매우 미약한 것으로 나타났다. 대기업 정규직의 임금은 근속 30년차까지 초임 수준의 2배로 상승하며 50대 후반까지 상승 추세가 이어지는 반면, 중소기업 근로자 및 비정규직은 20년차의 1.5배 수준에서 피크를 이루며 하락한다. 더욱이 중소기업, 비정규직 근로자가 한 직장에서 20년을 근무한다는 것은 매우 비현실적인 가정이고 대부분 여러 직장으로 이동하면서 경력이 쌓이기 때문에 비정규직의 피크임금은 경력 15년을 전후한 시점에서 초임의 1.2배 수준에 머물 것으로 분석되었다.

다음으로 우리 기업의 인력구조는 빠르게 고령화되어 근로자의 평균연령이 1980년 28.8세에 불과하였으나 점차 증가하여 2003년에는 37.6세를 기록하였고, 특히 대기업의 경우 90년대 후반 기간 동안 평균연령과 평균근속년수가 거의 1:1로 증가해왔음을 보여주고 있다. 이를 통해 연공임금이 근로자의 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 합리성을 찾는 임금체계라 하더라도 최근 우리 기업의 인력구조 고령화를 배경으로 일정 시점에서 기업 전체 근로자의 노동생산성과 임금비용이 총량적으로 불일치하는 결과를 초래할 수밖에 없음을 분석하고 있다. 이를 통해 필자는 생산성 대비 연공임금의 기울기가 중요한 정책적 선택변수가 되어야 한다고 주장하고 있다.

본 보고서에는 결론의 장을 별도로 구성하지 않았다. 그 대신 각 장별로 분석 결과의 정책적 함의를 소결의 형태로 기술하였다. 본 연구가 제한된 분야에 국한되어 있으며 본격적인 임금연구의 시작에 불과하다는 모든 연구자의 판단에서 비롯된 것이다. 이 연구를 시작으로 임금에 관한 관심이 제고되고 임금과 여타 경제적 성과와의 연관성에 대한 탐구가 진전되기를 희망한다.

제 1 장 머리말

제1절 연구 배경 및 목적

노동시장 연구는 ‘임금’과 ‘고용’이라는 두 가지 변수를 축으로 이루어진다. 그럼에도 불구하고, 최근의 노동시장 연구는 임금보다는 주로 고용에 치우쳐 논의가 이루어졌다. 그럴 만한 사정이 없었던 것은 아니다. IMF 경제위기를 기점으로 과거 우리가 경험하지 못했던 대량해고와 구조조정을 경험하게 되었고 새로운 일자리는 안정적인 고용관계가 보장되지 못하는 비정규 고용형태를 중심으로 창출되었다. 그나마도 일자리가 부족하여 실업률은 IMF 이전 2%대에서 3%대로 상승하였으며 그중 청년층 실업률은 7~8% 수준으로 뛰어올랐다. ‘고용’ 문제가 우리 사회의 중심적인 이슈로 부각될 수밖에 없는 충분조건을 갖추고 있었던 것이다.

총량적인 고용을 늘리기 위한 고용유연화의 논의가 활발하게 진행되는 가운데, 또 다른 측면의 문제가 불거져 나오게 되었다. 바로 근로자간 임금격차 확대에 대한 우려와 사회적 위화감의 확산이다. 2003년 정규직 근로자 대비 비정규직 근로자의 상대임금은 60% 수준에 불과하다. 500인 이상 사업체 대비 30인 미만 사업체 근로자의 상대임금은 50% 수준에 머물고 있다. 그러나 같은 해 500인 이상 사업체의 임금상

2 한국의 임금과 노동시장 연구

승률은 11.9%인 데 반해 30인 미만 사업체의 임금상승률은 5~6% 수준에 불과하여 격차는 더욱 확대될 전망이다.

더욱이 노동시장에서는 대기업 정규직 고용의 축소와 중소기업 비정규 고용의 확대가 동시에 진행되고 있다. 1998년 이래 120만개 일자리(임금노동)가 늘었지만 이 중 50만개 일자리만 상용근로자이고 나머지는 임시·일용직 형태로 일자리가 만들어졌다. 대기업 정규직은 1998년 27%에서 2002년 22%로 무려 5%포인트 이상 줄어들었다(한국노동연구원, KLIPS). 점점 더 적은 수의 근로자만 양질의 근로조건을 누리고 점점 더 많은 근로자는 이러한 특권으로부터 배제되고 있는 것이다. 한마디로 고용유연화는 고용량을 늘릴 수는 있으나 우량 일자리를 창출하는 데 기여하지 못하고, 오히려 우리 노동시장의 구조적 불안정성을 더욱 증폭시키는 역할을 하고 있다.

이러한 과정에서 ‘고용’ 논리의 이면에서 작용하는 ‘임금’ 논리를 주시할 필요가 제기되었다. 적절한 임금수준은 어떻게 정의되는가? 임금 및 노동비용의 변화는 어떤 기준에 의해 평가될 수 있는가? 정당한 임금격차와 차별은 어떻게 구별되고 측정될 수 있는가? 임금은 고용량과 노동시장 구조에 어떤 파급효과를 미치게 되는가?

본 연구는 이러한 질문들에 대한 산발적인 논의들을 하나로 모으고 임금에 관한 체계적인 연구의 토양을 만들 필요가 있다는 목적에서 출발하였다. 이러한 논의의 근거에는 임금이 단지 노사관계의 관심 변수일 뿐만 아니라 노동시장의 주요 관심 변수이어야 한다는 시각이 내재되어 있다. 임금은 표면적으로는 노사협상의 결과물인 것처럼 보이지만 실상 현재의 노동시장 구조의 산물이고 동시에 향후의 노동시장의 틀을 규정하는 핵심 요소이기 때문이다.

본 연구에서는 임금을 주된 주제로 하여 여타 경제적 성과 및 노동시장의 제 측면과 어떻게 연관되어 있는지를 탐구하고자 하였다. 관념적인 접근 대신 철저하게 실증적인 관점에서 출발하여 우리나라 임금의 현주소를 이해하고 그로부터 임금의 동학과 임금과 노동시장의 상호작용의 구조를 파악하는 데 초점을 두었다. 이러한 시도는 그동안 ‘임금’은 외생변수로 두고 ‘고용’ 이슈가 단독으로 짚어졌던 우리 노동시

장의 과제를 이제 임금과 고용의 연관성 속에서 새롭게 조명해 보고자 하는 의도가 담겨져 있다고도 해석될 수 있을 것이다.

제2절 보고서의 구성

본 보고서에는 네 편의 논문이 수록되어 있다. 전체적으로는 임금수준과 격차, 임금과 노동비용, 임금과 고용, 임금체계와 노동시장 구조로 나누어 각각의 테마를 중심으로 분석이 이루어지는 형식을 취하고 있다. 그러나 이러한 형식적인 구분에도 불구하고 내용적으로는 임금과 생산성의 관계, 임금과 고용구조와의 연관성을 해명하고자 하는 연구의 도가 각 장에서 다양한 각도로 시도되고 있음을 확인할 수 있을 것이다.

제2장 임금 수준·격차 및 그 변화(정진호)에서는 지난 20여년간의 임금수준 및 격차의 추이를 통해 노동시장 전체의 실증분석의 토대를 제공한다.

우선 필자의 오랜 분석경험을 토대로 임금연구에 사용되는 우리나라 임금 및 생산성 통계의 실태 및 각각의 특징을 소개하고 자료 연계시 주의해야 할 사항들을 일목요연하게 정리하고 있다. 특히 가공통계인 노동생산성의 산출방식과 관련해 몇 가지 오류와 사용지침을 제공하고 있어 연구자들에게 매우 유익한 정보를 제공하고 있다.

뒤이어 우리나라의 임금수준 변화(1985~2003년)는 어떠한 요인에 기인하여 변동해 왔는지, 임금상승률은 생산성증가율과 일치하고 있는지, 그리고 수출상품의 가격경쟁력과 직결된 단위노동비용은 어떻게 변화하여 왔는지가 분석된다. 분석 결과, 우리나라 임금은 경기변동에 다소 경직적인 정액급여를 중심으로 상승하고 있는데, 중장기적으로는 임금상승률과 경제성장률이 동일한 방향으로 움직이고 있어 전반적인 임금탄력성은 비교적 높은 편이라고 설명하고 있다. 또한 임금상승률은 중장기적으로 생산성증가율과도 거의 일치하고 있는 것으로 분석되었다.

4 한국의 임금과 노동시장 연구

그러나 기업규모간, 고용형태간 임금상승률의 격차가 크기 때문에 일정 규모 이상 정규직의 높은 임금상승률은 소규모 사업체, 비정규직 근로자의 낮은 임금상승률을 귀결시킨 하나의 요인으로 작용하고 있음을 추론할 수 있다고 지적하였다.

이 밖에도 필자는 임금소득불평등도와 집단간 임금격차의 장기 변화 추이(1980~2003년)를 살펴보고 그러한 임금격차는 어떠한 요인에 기인하는지, 그리고 임금차별의 정도는 어느 정도인지를 분석하고 있다. 분석 결과에 따르면, 1990년대 중반을 전후하여 악화된 임금소득분배는 최근까지도 개선되고 있지 않은데, 이러한 임금소득불평등도의 악화는 고연령 및 고학력 근로자의 증가추세와도 밀접한 연관이 있다고 분석하였다. 또한 최근 상용근로자의 기업규모간 임금격차의 약 1/2은 인적 속성의 차이 그리고 약 1/10은 교섭력의 차이에 기인하고 있으며, 기업 규모가 클수록 고용형태간 임금격차가 상대적으로 높게 나타나고 있다고 분석하였다. 한편 고용형태간 임금격차를 Oaxaca-Blinder의 요인분해방식을 이용하여 분해한 결과, 생산성 격차에 기인한 부분이 65%, 노동력의 가격 차이에 기인한 부분이 35%인 것으로 분석되어 전체 고용형태간 임금격차 중에서 차별적 처우에 기인한 임금격차는 18%(=51%×35%) 수준으로 추정하였다.

제3장 노동비용과 임금수준(김승택)은 임금과 노동비용의 정의 및 범위 그리고 그동안 노동비용과 연관되어 제기된 이슈들을 정리하고, 최근 나타나고 있는 임금 및 노동비용의 변화추세가 우리 기업의 경쟁력을 잠식하는 데 원인을 제공하고 있는지에 대한 실증분석을 시도하고 있다. 노동시장에서 무리한 명목임금 상승이 고비용의 원인이 되고 있다는 세간의 지적은 많은 데 비해 이에 대한 정확한 근거를 제시한 연구 결과는 많지 않은 가운데, 국제비교의 관점에서 필자가 제시하고 있는 노동비용 분석은 중요한 시사점을 제공할 것으로 보인다.

필자는 우선 BLS의 시간당 보수 및 시간당 임금의 장기 시계열 자료(1975~2002년)를 이용해 우리나라 노동비용과 임금수준을 여타 국가와 비교하고 있다. 2002년을 기준으로 우리나라의 시간당 보수(노동비용)는

27개국 중 21위를 기록하고 있고 시간당 임금은 27개국 중 22위를 기록하여, 상대적인 수준에서 높다고는 할 수 없지만 절대적인 수준에서는 지난 30년간 매우 빠른 속도로 상승하여 왔음을 보이고 있다. 특히 2000~2002년 기간 동안에는 시간당 보수에서는 멕시코 다음으로 높은 연평균성장률(8%)을, 시간당 임금에서는 가장 높은 연평균성장률(11%)을 기록하고 있다고 분석하였다. 생산성의 증가와 산업구조의 선진화가 이러한 노동비용 상승의 속도를 상쇄할 수 있을 정도로 충분하지 못하다면 경제에 부담을 줄 수 있음을 지적하고 있다.

다음으로 우리 기업의 노동비용을 구성하고 있는 각 요소들의 산업별, 규모별 변화 추세(1994~2002년)를 분석함으로써 부문별 현황과 추세, 그리고 문제점을 파악하고 있다. 『기업체노동비용조사』 원자료를 이용한 분석에 따르면, 우리나라의 총노동비용은 1994~2002년 기간 동안 명목으로 연평균 8.5%의 상승률을 보였으며 물가상승을 고려한 불변가격으로는 연평균 3.9% 상승한 것으로 추산되고 있다. 또한 1998년까지는 현금급여외 노동비용의 상승이 노동비용의 증가를 주도했다면, 최근 2001~2002년은 임금으로 대표되는 현금급여가 노동비용 증가의 주된 원인이라고 분석하였다. 그러나 현금급여의 구성요소별 성장률이 매우 불규칙적이어서 우리나라의 임금구조는 아직 안정적인 임금인상률에 수렴하는 단계로 진입하지 못한 상태라고 결론짓고 있다.

한편 대기업과 중소기업, 또는 기업규모별 노동비용의 격차는 현금급여의 격차에 가장 큰 원인을 두고 있으며, 시간이 지날수록 그 격차가 커진다는 점에 문제가 있다고 지적되었다. 그러나 현금급여뿐 아니라 법정복리비, 법정외복리비 등 현금급여 이외의 노동비용 모두가 격차를 확대하는 요소로 작용하고 있는 것으로 분석되었다.

제4장 임금과 고용(남재량)에서는 임금수준과 주요 고용지표와의 관련성을 탐색하고 있다. 특히 한국의 노동시장에 존재하는 임금수준과 실업률, 임금수준과 이직률의 실증적 관계를 규명하는 것을 기본적인 연구 주제로 삼고 있다. 따라서 이 장의 연구는 고용유연화와 임금유연화의 대체관계(trade-off)에 관한 실증분석 결과를 제공하고 있다는 의

미를 갖는다.

먼저 필자는 우리나라 노동시장에서 실질임금이 실업률과 강한 부의 관계(1963~2003년)를 가지고 있음을 살펴보고, 이 과정에서 1979년의 제2차 석유파동과 1997년 말의 외환위기라는 두 차례의 외부 충격에 대해 그 성격과 강도의 큰 차이에도 불구하고 우리 노동시장은 임금조정보다는 주로 수량변화(즉, 실업률 상승)를 통해 충격을 흡수하고 있다는 점을 발견하였다. 이러한 충격 요인을 통제하면 실질임금은 실업률에 대해 단위 탄력적인 특성을 가져 실업률 1% 하락이 1%의 실질임금 상승으로 이어지는 것으로 추정하였다.

또한 이 장에서는 우리나라에서 임금과 이직률간에도 강한 부의 관계(상관계수 -0.97)가 성립하고 있음을 보이고 이를 토대로 집계변수로서의 실질임금과 이직률간의 강한 부의 관계가 어떤 미시적 바탕에 기초하고 있는지를 분석하고 있다. 필자는 노동부의 『임금구조기본통계조사』 원자료를 사용하여 사업체별 자료를 구축하고 이를 통해 임금비용과 이직률간의 관계를 분석하였다. 사업체 자료에서의 이직률은 근로자들의 평균근속년수의 역수로 정의되었고 임금비용은 사업체가 지급하는 근로자 1인당 평균실질임금으로 정의되고 있다. 이직률의 실질임금 탄력성은 -0.2 정도로 추정되었다. 즉 이직률이 1% 하락한다면 기업의 실질임금비용은 0.2% 상승하게 됨을 의미한다. 대규모 사업장, 유노조 사업장일수록 고임금-저이직의 관계가, 그리고 소규모 사업장, 무노조 사업장일수록 저임금-고이직의 관계가 존재하는 것으로 분석되었다.

이러한 분석결과는 중요한 의미를 함축한다. 임금과 이직률간의 역의 관계가 예컨대 생산성과는 무관하게 연공급 임금체계에 의해 생겨났다면 이직률의 하락은 기업의 임금비용을 높여 비정규근로를 더욱 활용하도록 하는 요인으로 작용하게 된다. 최근 비정규근로 활용비율의 증가는 이러한 맥락에서 이해될 수도 있다.

제5장 임금체계와 노동시장(황수경)은 근로자간 임금의 배분구조에 심대한 영향을 미칠 수 있는 임금체계의 문제, 특히 연공임금체계의 문제점을 양극화와 고령화라는 노동시장의 구조적 특징과 관련시켜 분석

하고 있다.

필자는 연공임금이 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 경제적 합리성을 구하는 임금체계인데, 그러한 연공임금의 경제적 합리성은 최근 들어 몇 가지 점에서 근본적인 위기를 맞고 있다고 지적한다. 빠른 기술 변화 및 생산주기의 단축이 생애에 걸친 생산성 상승을 위협하고, 근로자의 전반적인 고령화와 맞물려 기업의 인건비 부담을 급상승시키며, 장기고용관계가 흔들리면서 근로자간 임금의 배분을 왜곡시키고, 중소기업, 비정규 근로자 등 근속을 쌓아갈 기회조차 없는 근로자에게는 더욱 불합리한 처우를 강요하는 임금체계라는 점 등이 그 근거로 제시되었다.

연공임금에 관한 분석은 두 가지 측면에서 이루어지고 있다. 하나는 노동시장 양극화와 관련해 우리나라 연공임금의 특징을 분석하고 이와 노동시장에서 나타나는 구조적 임금격차와의 관련성을 해명하는 것이고, 다른 하나는 우리나라 기업의 인력구조 고령화 실태를 배경으로 이 연공임금시설에 의한 연공임금의 경제적 합리성의 문제점을 분석하는 것이다.

분석 결과에 따르면, 우선 우리나라의 연령프리미엄은 미국이나 일본에 비해서도 매우 높은 수준이며 연령프리미엄이 나타나는 주된 원인은 기업 내에서의 근속 효과에 기인하는 것으로 분석되었다. 경력효과는 상대적으로 미미한 수준에 불과하여 기업과의 고용관계가 단절됨에 따른 임금상의 불이익이 매우 큰 것으로 분석되었다. 또한 가파른 연공 효과는 노조 부문, 대기업 정규직 등 내부자에 한정된 것이고 외부자, 무노조 부문에서는 근속이나 경력에 의한 연공성이 매우 미약한 것으로 나타났다. 대기업 정규직의 임금은 근속 30년차까지 초임 수준의 2배로 상승하며 50대 후반까지 상승 추세가 이어지는 반면, 중소기업 근로자 및 비정규직은 20년차의 1.5배 수준에서 피크를 이루며 하락한다. 더욱이 중소기업, 비정규직 근로자가 한 직장에서 20년을 근무한다는 것은 매우 비현실적인 가정이고 대부분 여러 직장으로 이동하면서 경력이 쌓이기 때문에 비정규직의 피크임금은 경력 15년을 전후한 시점에서 초임의 1.2배 수준에 머물 것으로 분석되었다.

8 한국의 임금과 노동시장 연구

다음으로 우리 기업의 인력구조는 빠르게 고령화되어 근로자의 평균 연령이 1980년 28.8세에 불과하였으나 점차 증가하여 2003년에는 37.6세를 기록하였고, 특히 대기업의 경우 90년대 후반 기간 동안 평균연령과 평균근속년수가 거의 1:1로 증가해왔음을 보여주고 있다. 이를 통해 연공임금이 근로자의 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 합리성을 찾는 임금체계라 하더라도 최근 우리 기업의 인력구조 고령화를 배경으로 일정 시점에서 기업 전체 근로자의 노동생산성과 임금비용이 총량적으로 불일치하는 결과를 초래할 수밖에 없음을 분석하고 있다. 이를 통해 필자는 생산성 대비 연공임금의 기울기가 중요한 정책적 선택변수가 되어야 한다고 주장하고 있다.

본 보고서에는 결론의 장을 별도로 구성하지 않았다. 그 대신 각 장별로 분석 결과의 정책적 함의를 소결의 형태로 기술하였다. 본 연구가 제한된 분야에 국한되어 있으며 본격적인 임금연구의 시작에 불과하다는 모든 연구자의 판단에서 비롯된 것이다. 이 연구를 시작으로 임금에 관한 관심이 제고되고 임금과 여타 경제적 성과와의 연관성에 대한 탐구가 진전되기를 희망한다.

제 2 장 임금수준 격차 및 그 변화

제1절 머리말

본 장에서는 지난 20여년간 임금수준 및 격차가 어떻게 변화되어 왔는가를 분석함을 주된 목적으로 한다. 주지하는 바와 같이 최근에 임금상승률이 다시 높아지고, 외환위기 직후 크게 악화된 임금소득분배는 최근까지도 그다지 개선되고 있지 않다. 특히 최근에는 고용형태간 및 기업규모간 임금 및 각종 근로조건의 격차에 대한 사회적 관심이 제고되어 있다.

본 장에서는 임금과 관련된 다음과 같은 주제들에 대하여 분석하고자 한다. 첫째, 개별 임금통계는 각각 어떠한 특성을 지니고 있는가? 이와 더불어 임금과 관련된 주제들을 분석하는 데 항상 제기되는 생산성 통계는 어떻게 가공되고 있는가? 그리고 임금과 생산성간의 관계를 비교하는 데 어떠한 임금 및 생산성 통계가 적절한가?

둘째, 임금수준의 변화는 어떠한 요인에 기인하여 변동하는가? 임금상승률은 생산성증가율과 과연 일치하지 않는가? 그리고 수출상품의 가격경쟁력은 어떻게 변화되어 왔는가?

셋째, 임금소득불평등도와 집단간 임금격차는 어떻게 변화되어 왔는가? 그리고 최근 사회적 이슈로 부각되어 있는 고용형태간 및 기업규

모건 임금격차는 어느 정도인가? 그리고 임금격차는 어떠한 요인에 기인하는가? 임금차별의 정도는 어느 정도인가?

제2절 임금 및 생산성 통계

임금과 관련되어 제기되고 있는 각종 주제들(예: 임금수준, 임금격차, 임금체계 등)은 생산성과 분리되어 논의될 수 없다. 따라서 이하에서는 현재 생산되고 있는 임금 및 생산성 통계의 실태를 살펴보고자 한다.

1. 임금 통계

우선, 임금에 관한 조사통계도 다른 조사통계와 마찬가지로 사업체조사과 가구조사로 대별된다. 그러나 최종적인 조사단위를 기준으로 하면 사업체조사는 순수사업체조사와 사업체-개인조사, 가구조사는 순수가구조사과 가구-개인조사로 세분된다. 이러한 기준에 따라 현재 생산되고 있는 임금통계를 분류하면 <표 2-1>과 같이 요약된다.

<표 2-1> 임금관련 주요 조사통계

	조사명칭	조사대상	조사단위
노동부	매월노동통계(특별)조사	민간 상용 5인 이상	사업체
	기업체노동비용조사	민간 상용 10인 이상	기업체
	임금구조기본통계조사	민간 상용 5인 이상	사업체-개인
	소규모사업체근로실태조사	민간 상용 1~4인	사업체-개인
	사업체근로실태조사	민간 전체	사업체-개인
통계청	도시가계조사	도시 2인 이상	가구
	가구소비실태조사	전국	가구
	경제활동인구(부가)조사	전국	가구-개인

가. 사업체조사

임금에 대한 순수 사업체조사로서 노동부의 『매월노동통계조사』와 『매월노동통계특별조사』, 순수 기업체조사로서 노동부의 『기업체노동비용조사』가 있다.¹⁾ 이들 조사통계에서 임금은 개인별로 조사되지 않고 조사대상 사업체(또는 기업체)의 전체(또는 내역별) 임금총액(total wage bill) 및 전체 상용근로자수가 조사된다. 따라서 이들 조사통계에서 임금은 사업체별 집계자료(aggregate data)로 생산된다. 이들 조사통계의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 이들 조사통계의 조사목적은 각각 다음과 같다. ① 『매월노동통계조사』는 매월 고용, 임금 및 근로시간의 변동 상황을 조사함으로써, 노동이동수준 및 임금수준의 변동 실태를 파악하여 고용 및 임금정책의 기초자료를 제공함, ② 『매월노동통계특별조사』의 특별조사에 해당되는 『매월노동통계특별조사』는 16개 광역지방자치단체별 임금, 고용 및 근로시간의 수준을 파악함, ③ 『기업체노동비용조사』는 기업에 대하여 사용자가 근로자를 고용하여 발생하는 모든 비용의 종류 및 금액 등을 종합적으로 조사·파악하여 노동정책 입안자료는 물론 기업의 근로자 복지후생증진을 위한 기초자료를 제공함을 조사목적으로 하고 있다.

둘째, 이들 조사통계의 조사대상은 현재 각각 다음과 같다. ① 『매월노동통계조사』 및 『매월노동통계특별조사』는 모두 비농 민간부문의 상용근로자 5인 이상 사업체의 상용근로자, ② 『기업체노동비용조사』는 비농 민간부문의 상용근로자 10인 이상 기업체의 상용근로자를 조사대상으로 하고 있다.

셋째, 이들 조사통계의 조사항목은 현재 각각 다음과 같다. 『매월노동통계조사』 및 『매월노동통계특별조사』의 조사항목은 현재 ① 사업체에 관한 사항(명칭, 생산품명), ② 고용형태별 근로자수(상용, 임시, 일

1) 사업체란 “일정한 장소에서 재화의 판매, 서비스 제공 등의 경제활동을 영위하고 있는 모든 사업장 단위”를 말한다. 한편, 기업체란 “동일 자급에 의하여 소유되고 통제되는 제도적 또는 법적 단위”로서 하나 이상의 사업체로 구성될 수 있다는 점에서 사업체와 구분된다.

용 및 시간제근로), ③ 근로자수(전월말근로자, 당월입직자수, 당월신규 채용자, 당월이직자, 당월퇴직해고자, 당월말근로자), ④ 근로일수 및 근로시간수(정상출근일수, 휴일출근일수, 정상근로시간, 초과근로시간), ⑤ 임금(임금총액, 정액급여, 초과급여, 특별급여) 등으로 되어 있다. 그리고 『기업체노동비용조사』의 조사항목은 현재 ① 기업체에 관한 일반적인 사항(명칭, 생산품명, 상용근로자수, 노조조직 유무 등), ② 각월 급여지급 연인원, ③ 현금급여 총액(정액·초과급여, 특별급여), ④ 현물지급의 비용, ⑤ 퇴직금 등의 비용(퇴직일시금, 퇴직금중간정산, 해고 예고수당), ⑥ 모집비, ⑦ 교육훈련비, ⑧ 법정복리비(4대 사회보험, 장애인고용부담금, 기타 등 6개 항목), ⑨ 법정외복리비(주거, 의료·보건, 식사, 문화·체육·오락, 보험료지원, 경조, 저축장려금, 학비보조, 사내 근로복지기금출연, 보육, 근로자휴양, 종업원지주제도, 기타 등 13개 항목), ⑩ 기타 노동비용으로 되어 있다.

나. 사업체-개인조사

임금에 대한 사업체-개인조사로서 노동부의 『임금구조기본통계조사』, 『소규모사업체근로실태조사』, 『사업체근로실태조사』가 있다. 이들 조사 통계에서 임금은 개인별로 조사되고 있다. 이들 조사통계의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 이들 조사통계의 조사목적은 사실상 동일하다. 즉 이들 조사통계는 근로자의 임금·근로시간 등 각종 근로조건에 관한 사항을 직종 및 산업별로 조사·파악함으로써 제반 경제시책과 임금정책을 위한 기초자료를 제공함을 조사목적으로 하고 있다.

둘째, 이들 조사통계의 조사대상은 현재 사업체규모 및 고용형태가 다음과 같이 상이하다. ① 『임금구조기본통계조사』는 상용근로자 5인 이상 민간부문의 상용근로자, ② 『소규모사업체근로실태조사』는 상용근로자 1~4인 민간부문의 상용근로자, ③ 『사업체근로실태조사』는 민간부문의 전체 임금근로자를 조사대상으로 하고 있다. 따라서 『사업체근로실태조사』는 민간부문의 모든 사업체규모와 고용형태를 조사대상에

포함하고 있다.

셋째, 이들 조사통계의 조사항목도 현재 세부 항목에서 약간 상이할 뿐 사실상 동일하다. 따라서 이들 조사통계에서 가장 대표적인 『임금구조기본통계조사』의 조사항목을 살펴보면 다음과 같다. 사업체조사에서는 ① 사업체에 관한 일반적인 사항(명칭, 생산품명, 사업체형태, 경영형태, 고용형태·성별 근로자수, 기업전체 근로자수, 노조조직 유무 등), ② 근무형태에 관한 사항(교대제 실시 여부, 1일 정상조업시간, 1주 정상조업일수, 탄력적 근로시간제 실시 여부), ③ 지난 1년간 임금인상에 관한 사항(타결 및 시행일자, 전년대비 임금인상률, 임금인상 기준), ④ 전년도 연간특별급여에 관한 사항(상여금 종류, 지급률, 지급기준)을 조사항목으로 하고 있다. 그리고 개인조사에서는 ① 개인적 속성에 관한 사항(성명, 성, 혼인상태, 학력, 출생연월 등), ② 직무에 관한 사항(근무형태, 입사연월, 경력연수, 직급, 직종소분류, 자격증 등), ③ 근로일수 및 근로시간에 관한 사항(정상근로일수, 휴일근로일수, 정상근로시간, 초과근로시간), ④ 임금에 관한 사항(임금산정기준, 임금기준액, 기본급, 통상적수당, 기타수당, 초과급여, 전년도 연간특별급여액 등)을 조사항목으로 하고 있다.

다. 가구조사

임금에 대한 순수 가구조사로서 통계청의 『도시가계조사』와 『가구소비실태조사』가 있다. 이들 조사통계에서 임금은 현재 조사대상 가구의 전체 근로소득뿐만 아니라 가구주, 배우자, 기타가구원별 근로소득도 조사되고 있다. 이들 조사통계의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 이들 조사통계의 조사목적은 현재 다음과 같다. ① 『도시가계조사』는 가구의 수입과 지출을 조사하여, 가구의 생활수준 실태와 그 변동사항을 파악함, ② 『도시가계조사』의 특별조사에 해당되는 『가구소비실태조사』는 가구의 연간소득과 소비지출, 저축·부채, 가구내구재 보유현황 등 가계자산에 관한 심층조사를 통해 국민의 생활수준과 소득·소비구조를 파악함을 조사목적으로 하고 있다.

둘째, 이들 조사통계의 조사대상은 현재 『도시가계조사』가 도시지역에 거주하는 가구원수 2인 이상인 가구인 데 반하여, 『가구소비실태조사』는 전국의 모든 가구로 하고 있다.

셋째, 이들 조사통계의 조사항목은 현재 다음과 같다. ① 『도시가계조사』는 가구의 수입과 지출에 관한 사항뿐만 아니라 가구주·배우자·기타 가구원에 관한 사항(성, 연령, 교육수준, 경제활동상태 등), 가구구성에 관한 사항(가구원수, 가구주와의 관계, 가구유형, 세대구분 등), 주거에 관한 사항(점유형태, 거주구분 등) 등으로 구성되어 있다. ② 『가구소비실태조사』에서는 이들 항목 이외에 부동산에 관한 사항, 저축·부채에 관한 사항, 가구내구제에 관한 사항 등이 추가되어 있다.

라. 가구-개인조사

임금에 대한 가구-사업체조사로서 통계청의 『경제활동인구부가조사』가 있다. 이 조사통계는 『경제활동인구조사』의 부가조사로서 그 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 이 조사통계는 임금근로자에 대한 세부분석 및 파견근로, 용역근로, 특수고용형태(독립도급근로), 가정내근로(재택근로) 등 다양한 근로형태에 대한 실태 및 규모를 파악하여 노동관련 정책 및 연구에 활용함을 조사목적으로 하고 있다.

둘째, 이 조사통계의 조사대상은 임금근로자에 한정되어 있다. 그리고 조사항목은 2004년 8월 현재 계약반복·갱신여부, 단기근로여부, 계속근로 가능여부 및 계속근로 가능사유, 향후기대 근속기간, 근속기간 제한이유, 근로시간 형태, 임금 지급업체, 실제 근무 사업체, 특수고용형태 근로여부, 주로 일한 장소, 지난 주 일자리 취업동기, 사회보험 가입여부, 퇴직금 등 수혜여부, 근로계약서 작성여부, 노동조합 가입여부, 임금 형태, 지난 3개월간 월평균임금 등으로 되어 있다.

마. 임금수준 비교

앞서 살펴본 바와 같이 임금통계가 다수 존재하기 때문에 임금수준 및 그 변화를 파악하는 데 많은 혼선이 초래되고 있다. 그러나 개별 조사통계의 조사대상을 고려하면 임금수준 및 그 변화를 보다 정확하게 파악할 수 있다. 예컨대, 노동부의 각종 임금통계는 최근까지도 상용근로자를, 통계청의 각종 임금통계는 전체 임금근로자를 조사대상으로 하고 있다. 물론 조사대상의 차이는 고용형태, 사업체규모에 대한 노동부와 통계청의 정의가 상이하기 때문에 제대로 통제되지 않는 한계를 지니고 있다. 이하에서는 조사대상의 차이를 통제하면 임금수준의 조사통계간 격차가 거의 발생하지 않음을 보이고자 한다(표 2-2 참조).

첫째, 『경제활동인구조사』와 『도시가계조사』를 결합하여 추정된 상용직의 임금수준은 분석시기별로 약간의 편차는 있지만 『매월노동통계조사』와 크게 다르지 않다. 특히 『도시가계조사』가 『경제활동인구조사』의 부분 표본이기 때문에 이들 조사통계를 결합하더라도 고용형태별 임금수준을 시계열적으로 추정할 수 있다.

둘째, 『경제활동인구부가조사』에서 집계된 상용직의 임금수준은 『매월노동통계조사』보다 약간 낮게 나타나고 있다. 이는 『매월노동통계조사』의 조사대상에서 임금수준이 낮은 상용근로자 5인 미만 사업체가 제외되어 있기 때문이다.

〈표 2-2〉 임금수준의 조사통계간 비교

(단위: 천원, %)

	통 계 청			노 동 부		
	자 료	상 용 근로자	임시· 일용직	자 료	상 용 근로자	비 고
1998. 6.	경제활동인구조사	1,544	780	매월노동 통계조사	1,506	10인 이상
1999. 6.	및 도시가계조사	1,636	771		1,712	"
2000. 6.	결합 자료	1,858	818		1,837	"
2000. 8.	경제활동인구 부가조사	1,543	780	매월노동 통계조사	1,686 1,705	5인 이상 10인 이상

자료: 통계청, 『경제활동인구조사』; 『경제활동인구부가조사』; 『도시가계조사』 원자료.
노동부, □□매월노동통계조사보고서□□, 각호.

셋째, 『경제활동인구조사』와 『도시가계조사』를 결합하여 추정된 임금 수준이 『경제활동인구부가조사』에서 집계된 임금수준보다 높은 이유는 결합자료에서는 임금수준이 낮은 단신가구가 제외되기 때문이다.

이상에서 살펴본 바와 같이 전체 임금근로자의 임금수준은 통계청의 『경제활동인구부가조사』, 민간부문의 상용근로자 임금수준은 노동부의 각종 임금통계의 조사대상을 고려하면 충분히 파악할 수 있다.

2. 생산성 통계

임금과 관련된 거의 모든 이슈(예: 임금수준, 격차 및 체계 등)는 생산성과 어떠한 형태로든 연계되어 있다. 예컨대, 임금상승률은 생산성 증가율보다 높은가? 임금격차는 생산성격차보다 높은가?

이하에서는 임금에 관련된 이슈를 분석하는 데 중요한 변수인 생산성 통계에 대하여 살펴보고자 한다. 노동투입량 1단위당 산출량으로 정의되는 노동생산성은 조사통계인 임금통계와는 달리 가공통계로서 추정되고 있다.

이와 같은 노동생산성은 노동투입량(인, 시간당)과 산출량(생산량, 부가가치)의 측정방식에 따라 분류될 뿐만 아니라 산출량의 측정단위(명목, 실질)에 따라서도 명목 및 실질 노동생산성으로 세분될 수 있다. 이를 요약하면 <표 2-3>과 같다.

일반적으로 노동투입량에 대한 총생산량(gross output)의 비율인 총생산량 기준 노동생산성은 생산효율, 기술수준 등을 평가하는 데 적합하다. 그리고 노동투입량에 대한 부가가치(net output)의 비율인 부가가치 기준 노동생산성은 임금지불능력, 노동소득분배 등을 평가하는 데 적합하다.

<표 2-3> 노동생산성 측정방식

노동투입량	산 출 량	부가가치	
		생 산 량	실 질
인(man)	실 질	실 질	명 목
인·시간(man-hour)	A	B	C
	D	E	F

가. 한국생산성본부(KPC) 노동생산성

한국생산성본부에서 현재 집계하여 발표하고 있는 노동생산성은 모두 인·시간(man-hour) 즉 시간당 실질 노동생산성으로서, 영역 D에 해당하는 노동생산성을 “물적노동생산성”, 그리고 영역 E에 해당하는 노동생산성을 “부가가치노동생산성”이라는 명칭으로 발표하고 있다. 그리고 이들 지표는 광업, 제조업(산업중분류 포함), 전기·가스·수도업에 한정하여 분기별로 집계·발표되고 있다. 이를 상세하게 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 물적 노동생산성은 노동투입량(MH)에 대한 산출량(산업생산)의 상대적 비율로 정의되며, 이는 현재 노동투입량의 포괄범위에 따라 상용근로자기준(5인 이상 사업체의 상용근로자)과 전체취업자기준(5인 이상 사업체의 상용 및 비상용근로자)으로 구분되고 있다. 그러나 1999년 이후 노동생산성지수는 노동투입량의 포괄범위의 확대(10인 이상 → 5인 이상)에 따라 1985~1998년 자료와 시계열적으로 연속되지 않는다.

둘째, 부가가치 노동생산성지수는 노동투입량(MH)에 대한 산출량(불변부가가치)의 상대적 비율로 정의되며, 이는 현재 전체취업자기준(1인 이상 사업체의 상용 및 비상용근로자)으로 집계되고 있다. 그러나 이 노동생산성지수도 노동투입량의 조정으로 시계열이 연속되지 않는다.

한국노동생산성본부의 노동생산성은 다음과 같이 추계되고 있다. 첫째, 산출량은 통계청 『광공업동태조사』의 산업생산지수 또는 한국은행 『국민계정』의 불변GDP로서 해당 산업 전체를 집계대상으로 하고 있다. 둘째, 노동투입량 중에서 취업자수는 통계청 『사업체기초통계조사』의 상용근로자 및 전체 취업자수를 통계청 『경제활동인구조사』의 취업자수 변화를 고려하여 추계하고 있다. 셋째, 노동투입량 중에서 근로시간은 ① 5인 이상 사업체 상용근로자에 대해서는 노동부 『매월노동통계조사』의 근로시간, ② 기타 규모 및 비상용근로자에 대해서는 통계청 『경제활동인구조사』의 취업시간을 근로시간으로 환산하여 추계하고 있다.

그런데 『사업체기초통계조사』에서는 한시적인 취업자가 집계되지 않기 때문에, 근로시간 및 그 변화는 별도로 하더라도 노동투입량이 실제

보다 과소 추계된다.²⁾ 만약 한시적인 취업자의 비율이 높아진다면 노동투입량의 증가율도 과소 추계된다.

나. 임금관련 노동생산성

임금과 관련된 이슈를 분석하는 데 보다 적절한 노동생산성 통계는 노동생산성 지표의 특성, 임금통계의 일반적인 측정단위(예: 근로자 1인당 월평균 명목임금) 등을 고려하면 영역 C에 해당하는 인당 명목부가가치 기준 노동생산성이다.³⁾

그러나 한국생산성본부에서는 이러한 형태의 통계를 생산하지 않고, 한국노동연구원, 전국단위의 노사단체 등에서는 소위 “국민경제노동생산성”이라는 명칭으로 이를 수시로 집계하여 활용하고 있다. 특히 인당 명목부가가치 기준 노동생산성 증가율은 명목임금상승률의 적정성을 판단하는 데 종종 활용되고 있다.

현재 이러한 형태의 생산성 통계는 통계청의 『경제활동인구조사』 및 한국은행의 『국민계정』을 이용하여 가공되고 있는데, 가장 대표적인 임금통계인 노동부 『매월노동통계조사』의 조사대상을 고려하여 비농부문을 집계대상으로 하고 있다.

한편 단위노동비용 및 그 변화에 대한 국제비교(미국 노동통계국(BLS))에서 일반적으로 이용되고 있는 노동생산성 지표는 영역 E에 해당하는 인·시간, 즉 시간당 불변부가가치 기준 노동생산성이다. 이러한 형태의 생산성 통계는 교역재를 생산하는 제조업에 한정하여 각국의 국민계정 및 경제활동인구조사를 이용하여 집계되고 있다.

따라서 본고에서는 영역 B, C, E, F에 해당하는 지표를 각각 인당 실질, 인당 명목, 시간당 실질, 시간당 명목 노동생산성이라 명명하고,

2) 참고로 2002년 12월 『경제활동인구조사』의 전체 취업자수는 22,032천명인 데 반하여 『사업체근로실태조사』의 전체 종사자수는 14,608천명으로 집계되고 있다.

3) 물론 노동투입량 및 그 변화를 보다 정확하게 측정하려면 취업자수 및 그 변화뿐만 아니라 취업시간 및 그 변화도 동시에 고려되어야 한다. 또한 이와 같은 시간당 노동생산성 통계와 비교 가능하도록 임금통계도 시간당임금으로 전환되어야 한다.

『국민계정』 및 『경제활동인구조사』를 이용하여 비농 전산업, 제조업 등에 대하여 집계하고 이를 임금상승률과 비교하고자 한다.

제3절 임금수준 및 그 변화

임금수준 및 그 상승률이 국민경제적으로 적정한가를 둘러싼 노사간의 대립은 임금교섭과정에서 매년 반복되고 있다. 이하에서는 지난 1985년 이후 최근까지의 임금수준 및 그 변화, 임금과 생산성과의 관계에 대해서 분석하고자 한다.

그러나 앞서 살펴본 바와 같이 현재 임금 및 생산성 통계는 모두 조사 또는 집계대상에서 상당한 한계를 지니고 있다. 그럼에도 불구하고 임금 및 생산성의 시계열적 변화를 분석하는 데, 임금통계로서 노동부의 『매월노동통계조사』, 생산성통계로서 한국은행의 『국민계정』 및 통계청의 『경제활동인구조사』를 가공한 자료가 크게 문제시되지 않는다.

1. 임금수준 및 그 변화

우선, 1985~2003년간 임금상승률은 연평균 11.3%로서 비교적 높게 나타나고 있다. 그러나 이를 기간별로 세분하여 살펴보면 경제성장률의 둔화에 따라 임금상승률도 낮아지고 있음을 확인할 수 있다. 이와 더불어 근로시간도 전반적으로 단축되고 있다(표 2-4 참조).

다음으로, 월평균 임금총액에 대한 임금내역별 기여율을 살펴보면 시기별로 약간의 차이는 있지만, 임금상승에 대한 기여율은 전반적으로 정액급여, 특별급여, 초과급여 등의 순서로 높게 나타나고 있다(그림 2-1 참조).⁴⁾

특히 외환위기 직후인 1999년에는 일시적으로 삭감되었던 상여금이

4) 기여율이란 임금총액을 구성하는 개별 항목(즉 정액급여, 초과급여, 특별급여) 증감분의 임금총액 전체 증감분에 대한 백분비(%)를 말한다.

보전되어 임금총액의 상승에 대한 특별급여 상승의 기여율이 이례적으로 높았다. 그러나 2000년 이후에는 예년과 같이 정액급여, 특별급여, 초과급여 등의 순서로 임금상승에 대한 기여율이 높아지고 있다.

임금수준의 변화와 관련하여 임금의 탄력성이 종종 논란이 되고 있다. 임금의 탄력성이란 임금(실질 또는 명목)이 경기변동(특히 실업률)에 어느 정도 탄력적인가를 나타내는 지표로서, 노동시장의 유연성 정도를 판단할 수 있다. 비록 임금탄력성은 분석모형 및 분석자료에 따라 상이한 분석결과가 도출되고 있지만, 임금상승률과 경제성장률은 중장기적으로는 동일한 방향으로 움직이고 있다.

실제로 명목임금 상승률은 명목GDP 증가율과 거의 동일한 방향으로 움직이고 있는데, 이는 [그림 2-2]에서 확인할 수 있다.⁵⁾ 그런데 명목 GDP 증가율이란 실질GDP 증가율, 즉 경제성장률과 GDP 디플레이터

<표 2-4> 임금, 근로시간 증가율 추이(비농 전산업)

(단위: %)

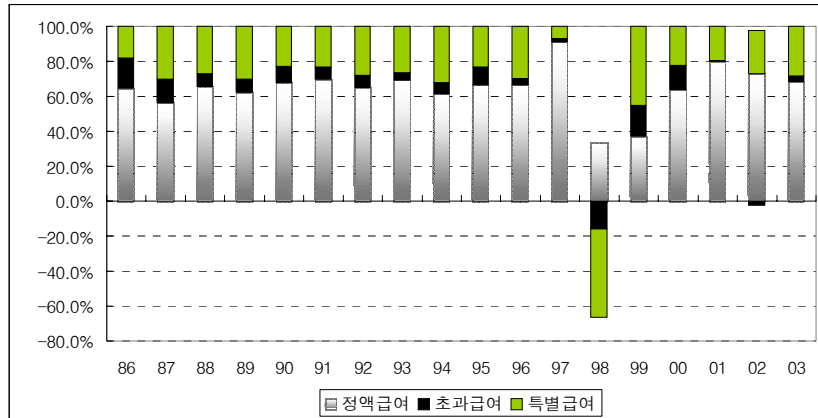
	임금 총액				근로 시간		
	정액급여	초과급여	특별급여	정상근로	초과근로		
1985~2003	11.3	11.0	7.8	14.4	-0.7	-0.4	-2.8
1985~1990	14.6	13.1	12.3	23.0	-1.5	-1.2	-3.0
1990~1995	13.7	13.3	9.7	17.1	-0.2	0.0	-1.5
1995~2000	7.2	7.6	6.0	6.2	-0.1	-0.1	-0.3
2000~2003	8.9	9.4	0.4	10.1	-1.1	-0.1	-8.7
1996	11.9	11.7	4.7	15.3	-0.7	-0.1	-5.4
1997	7.0	9.4	1.4	2.1	-1.3	-0.7	-4.9
1998	-2.5	3.7	-15.0	-17.0	-1.9	-0.3	-14.1
1999	12.1	6.1	30.1	28.3	4.5	2.3	23.4
2000	8.0	7.3	13.7	8.1	-0.9	-1.5	3.2
2001	5.6	6.5	0.3	5.0	-1.1	0.3	-11.3
2002	11.6	12.7	-3.4	13.5	-1.5	-0.4	-10.6
2003	9.4	9.2	4.4	11.9	-0.8	-0.4	-3.9

주: 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, □□매월노동통계조사보고서□□, 각호.

5) 1985~2003년간 명목임금 상승률과 명목GDP 증가율간의 상관계수는 0.723으로, 임금의 경기변동 탄력성이 높게 나타나고 있다.

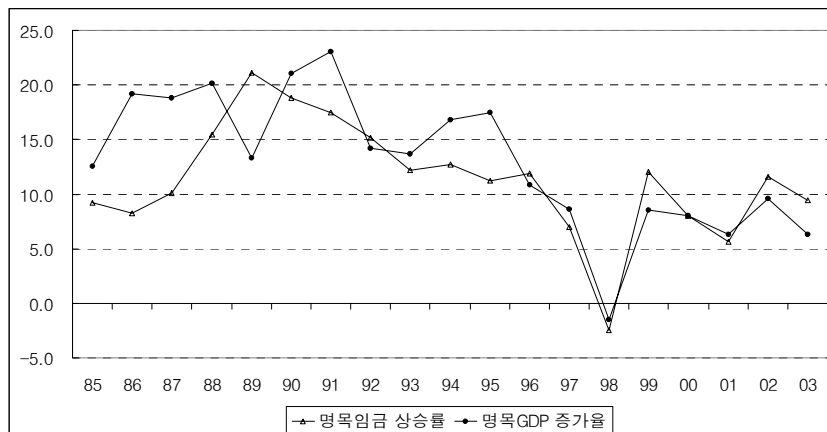
(그림 2-1) 임금총액에 대한 임금내역별 기여율 추이



주: 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.
 자료: 노동부, □매월노동통계조사보고서□□, 각호.

증가율이라는 물가상승률의 합계이다. 이는 명목임금 상승률이 노동생산성 증가율이나 실업률 등이 반영되어 있는 경제성장률과 물가상승률에 의하여 거의 대부분 설명되고 있음을 의미한다. 이러한 사실은 경기변동에 따라 임금수준이 유연하게 변동하고 있음을 시사한다.

(그림 2-2) 명목임금 상승률 및 명목GDP 증가율 추이



주: 임금은 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.
 자료: 노동부, □매월노동통계조사보고서□□, 각호; 한국은행, □국민계정□□, 각호.

2. 임금과 생산성과의 관계

한편 임금상승률의 적정성은 임금상승률과 노동생산성 증가율과의 괴리로 평가할 수 있다. 비록 노사 양측은 임금인상률의 준거지표로서 근로자측은 생계비 그리고 기업측은 지불능력을 주로 강조하고 있지만, 소위 ‘생산성임금제’가 노사 모두에게 중립적이다.

생산성임금제의 주된 논리는 임금상승률을 노동생산성증가율과 일치시키면 임금인상에 의한 비용인상 인플레이션(cost push inflation)이 발생하지 않을 뿐만 아니라 근로자가 기여한 만큼 임금상승이 이루어지기 때문에 소득분배도 더 이상 악화되지 않는다는 데 있다.

그러나 생산성임금제는 현재의 소득분배가 적정함을 전제하고 있을 뿐만 아니라 하나의 수치로 도출된 적정임금상승률을 경제의 모든 부문에 동일하게 강제하면 자원배분의 효율성을 저해할 수 있다. 그럼에도 불구하고 생산성임금제는 개별 기업의 임금교섭에서 준거방식으로 그 유용성이 부정되지 않는다.

이하에서는 임금과 생산성간의 중장기적인 관계를 각각 비농 전산업 및 제조업에 대하여 분석하고자 한다. 우선, 개별 지표의 특성을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 명목가치로 측정된 각종 지표의 증가율은 실질가치로 측정된 각종 지표의 증가율보다 전반적으로 높게 나타나고 있다. 이는 명목가치를 실질가치로 전환하는 데 활용된 물가지수인 GDP디플레이터(생산성 통계)의 상승률이 소비자물가(임금통계)의 상승률보다 낮게 나타나기 때문이다. 또한 인당으로 측정된 각종 지표의 증가율이 시간당으로 측정된 각종 지표의 증가율보다 전반적으로 높게 나타나고 있다. 이는 취업자(임금근로자) 1인당 취업시간(근로시간)이 중장기적으로 감소하기 때문이다.

둘째, 근로시간의 중장기적인 감소추세 및 단기적 변동 그리고 이에 연동된 산출량의 변화까지 고려한다면 인당보다 시간당으로 측정된 생산성 지표가 보다 적절하다. 또한 명목임금을 실질임금으로 전환하는데 소비자물가가 적절한가에 대한 논란도 부분적으로 제기되고 있다.

따라서 논란의 소지가 없을 뿐만 아니라 생산성 수준을 보다 정확하게 반영하는 시간당 명목가치를 기준으로 임금과 생산성간의 관계를 분석함이 보다 적절하다. 그러나 임금통계가 시간당이 아닌 인당 명목기준으로 집계·발표되고 있음을 고려하여 인당 명목기준으로 임금과 생산성간의 관계를 살펴보고자 한다. 물론 시간당 실질기준으로 변환하더라도 분석결과는 차이가 거의 없다.

다음으로, 임금과 생산성간의 관계를 비농 전산업 및 제조업에 한정하여 지난 1985년 이후 최근까지 살펴보면 다음과 같다.

〈표 2-5〉 임금 및 생산성 증가율 추이(비농 전산업)

(단위: %)

	노동생산성 증가율				임금상승률			
	명 목		실 질		명 목		실 질	
	인당	시간당	인당	시간당	인당	시간당	인당	시간당
1985	5.4	6.0	0.9	1.5	9.2	10.2	6.6	7.5
1986	13.1	16.3	7.4	10.5	8.2	7.1	5.3	4.3
1987	10.2	7.6	6.3	3.8	10.1	11.3	6.9	8.0
1988	14.7	15.0	6.5	6.8	15.5	17.4	7.8	9.5
1989	7.4	10.5	1.6	4.5	21.1	25.7	14.6	18.9
1990	15.2	17.3	6.0	8.0	18.8	21.2	9.4	11.6
1991	14.8	16.4	3.2	4.6	17.5	18.2	7.5	8.1
1992	11.3	13.6	3.0	5.1	15.2	16.1	8.4	9.3
1993	11.6	11.3	5.2	4.9	12.2	12.2	7.0	7.1
1994	12.0	12.7	4.9	5.6	12.7	13.0	6.1	6.3
1995	13.2	13.5	6.1	6.4	11.2	10.6	6.4	5.9
1996	7.7	8.4	4.2	4.9	11.9	12.7	6.6	7.4
1997	6.3	8.1	3.7	5.4	7.0	8.4	2.5	3.8
1998	6.3	8.9	1.3	3.8	-2.5	-0.6	-9.3	-7.6
1999	5.8	4.8	8.6	7.6	12.1	7.3	11.2	6.4
2000	2.7	2.7	4.9	4.9	8.0	9.0	5.6	6.6
2001	3.5	4.0	1.2	1.7	5.6	6.8	1.5	2.6
2002	5.9	7.0	3.7	4.9	11.6	13.3	8.7	10.3
2003	5.8	7.5	2.9	4.5	9.4	10.3	5.7	6.5

자료: 노동부, □□매월노동통계조사보고서□□, 각호; 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료; 한국은행, 『국민계정』, 각호.

첫째, 1985~2003년 동안 경제 전체의 명목임금 상승률은 연평균 11.3%로서 생산성증가율 9.2%에 비하여 약 2.1%포인트 높다. 그러나 이를 근거로 임금상승률이 생산성증가율을 크게 상회하고 있다고 단정할 수는 없다. 왜냐하면 생산성통계는 전체 취업자를 대상으로 집계되고 있음에 비하여, 임금통계는 상용근로자 10인 이상 사업체의 상용근로자만을 조사대상으로 하고 있기 때문이다.

참고로 지난 2000년 이후 실시되고 있는 통계청의 『경제활동인구조사』 분석결과에 상용직의 임금상승률이 임시·일용직보다 높게 나타나고 있다(표 2-6 참조). 따라서 임금상승률이 상대적으로 낮은 영세규모 및 상용 이외의 근로자를 감안한다면, <표 2-7>의 임금상승률은 실제보다 상향 편의되어 있기 때문에 임금상승률이 생산성증가율보다 높다고 단정할 수 없다.

<표 2-6> 고용형태별 임금상승률 추이

(단위: 천원/월, %)

		전체 근로자	상용직	임시·일용직
전산업	2000	1,143 (-)	1,527 (-)	783 (-)
	2001	1,242 (8.7)	1,649 (8.0)	843 (7.6)
	2002	1,325 (6.7)	1,769 (7.3)	901 (7.0)
	2003	1,466 (10.7)	1,958 (10.7)	952 (5.6)
제조업	2000	1,130 (-)	1,383 (-)	765 (-)
	2001	1,238 (9.6)	1,496 (8.2)	814 (6.4)
	2002	1,330 (7.4)	1,621 (8.3)	866 (6.5)
	2003	1,476 (11.0)	1,768 (9.1)	914 (5.5)

주: ()안의 수치는 전년동기 대비 증가율.
 자료: 통계청, 『경제활동인구부가조사』, 각년도 8월 원자료.

둘째, 1985~2003년 동안 제조업의 명목임금 상승률은 연평균 12.0%로서 생산성증가율 10.9%에 비하여 약 1.1%포인트 높다. 마찬가지로 이를 근거로 임금상승률이 생산성증가율을 크게 상회하고 있다고 단정할 수는 없다.

이상의 분석결과에서 임금상승률은 중장기적으로 생산성증가율과 일치하지만, 일정 규모 이상 정규직의 임금상승률이 생산성증가율을 약간 상회함을 확인할 수 있다. 참고로 최근의 한 연구에 따르면⁶⁾ 지난 1970년 이후 최근까지 적정임금상승률과 실제임금상승률이 부분적으로 일치하지는 않지만, 전반적으로 일치함을 보이고 있다.

〈표 2-7〉 임금 및 생산성 증가율 추이(제조업)

(단위: %)

	노동생산성 증가율				임금상승률			
	명 목		실 질		명 목		실 질	
	인당	시간당	인당	시간당	인당	시간당	인당	시간당
1985	4.7	4.9	1.3	1.5	9.9	11.0	7.3	8.4
1986	12.0	15.7	8.7	12.3	9.2	7.3	6.3	4.5
1987	3.6	0.8	2.5	-0.2	11.6	13.0	8.3	9.7
1988	14.9	15.4	6.0	6.5	19.6	22.7	11.6	14.5
1989	3.0	6.5	-1.1	2.3	25.1	30.0	18.3	23.0
1990	12.9	14.3	8.6	9.9	20.2	22.2	10.7	12.6
1991	16.0	18.0	4.3	6.0	16.9	18.1	6.9	8.0
1992	16.3	18.7	8.9	11.2	15.7	17.0	8.9	10.2
1993	19.6	19.4	11.3	11.2	10.9	10.9	5.8	5.8
1994	16.5	17.0	9.9	10.4	15.5	15.0	8.7	8.2
1995	16.6	17.4	9.9	10.6	9.4	9.2	4.7	4.6
1996	11.1	11.6	8.9	9.3	12.7	14.1	7.4	8.8
1997	12.9	15.5	11.0	13.5	5.2	6.4	0.7	1.9
1998	21.3	24.7	7.2	10.2	-3.1	0.5	-9.9	-6.5
1999	5.3	2.4	17.7	14.6	14.9	5.7	13.9	4.9
2000	3.2	2.2	8.7	7.7	8.5	10.1	6.1	7.6
2001	3.7	4.5	2.8	3.6	6.3	8.6	2.1	4.3
2002	4.2	5.5	7.0	8.2	12.0	13.4	9.1	10.5
2003	5.3	6.3	5.7	6.7	8.8	9.0	5.0	5.3

자료: 노동부, □□매월노동통계조사보고서□□, 각호; 통계청, 『경제활동인구조사』 원자료; 한국은행, □□국민계정□□, 각호.

6) 이에 대해서는 박기성·안주엽(2004) 참조.

3. 단위노동비용 및 그 변화

최근 세계화·개방화의 진전에 따른 시장의 단일화로 기업 및 근로자뿐만 아니라 정책입안자들도 자국 상품의 경쟁력에 이전보다 한층 더 많은 관심을 가지고 있다. 특히 노동비용(주로 임금), 노동생산성, 대미환율 등은 경쟁국에 대비한 자국 상품의 생산비용에 크게 영향을 미치는 주요한 요인으로서, 시장에서의 가격경쟁력에 크게 영향을 미치고 있다.

이하에서는 상품의 경쟁력을 결정하는 다양한 요인 중에서 가격경쟁력을 결정하는 지표로서 가장 많이 이용되는 단위노동비용(unit labor cost)을 이용하여 우리나라의 주요 수출산업인 제조업의 노동경쟁력의 변화를 분석하고자 한다.

단위노동비용이란 생산물 1단위를 생산하는 데 지출되는 노동비용, 즉 평균가변비용(AVC)으로 정의되는데, 단위노동비용이 낮을수록 해당 기업의 산출물가격이 낮기 때문에 단위노동비용이 낮은 기업의 가격경쟁력은 다른 기업들에 비하여 상대적으로 높게 된다.

구체적으로 단위노동비용은 명목노동비용을 (실질)산출량으로 나누거나 또는 근로자 1인당 노동비용을 (실질)노동생산성으로 나누어 절대적 수준을 측정할 수 있다. 그러나 많은 경우에 자료의 제약상 노동비용은 임금이므로 대체되고 있으며 이를 지수화한 단위임금지수(unit wages cost index)가 일반적으로 이용되고 있다. 한편 단위노동비용은 국내시장에서는 자국통화를 기준으로, 국제시장에서는 일반적으로 미국달러(US\$)를 기준으로 특정 기업(또는 국가)의 상대적인 가격경쟁력 변화를 파악하는 데 이용되고 있다.

따라서 국제시장에서의 가격경쟁력은 명목노동비용, 실질노동생산성, 대미환율 등과 같은 요인들에 의해서 결정되는데, 특정 기업(또는 국가)의 노동경쟁력은 다른 기업(또는 국가)에 비하여 ① 노동비용(또는 임금) 상승률이 낮을수록, ② 실질노동생산성 증가율이 높을수록, ③ 자국통화의 평가절하 속도가 클수록 상대적으로 높아지게 된다.

비록 단위노동비용, 즉 노동경쟁력의 국제비교는 분석기간을 어떻게

설정하는가에 따라 민감하게 변할 수 있지만, 이하에서는 1985~2002년 간 우리나라 제조업을 대상으로 단위노동비용지수의 중장기적 분석을 통하여 노동경쟁력의 상대적 변화를 살펴보고자 한다⁷⁾. 주요한 분석결과를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 1985~2002년간 명목임금 상승률을 다른 국가들과 비교하면, 우리나라는 연평균 14.9%로서 비교대상 국가 중에서 가장 높으며, 그 다음으로 대만(7.0%), 미국(3.0%), 일본(2.6%) 등의 순으로 나타나고 있다. 그리고 기간별로 세분하여 비교하더라도 우리나라의 명목임금 상승률은 비교대상 국가들 중에서 항상 가장 높게 나타나고 있다. 이는 상대적으로 높은 명목임금 상승률이 우리나라 상품의 가격경쟁력을 상대적으로 낮추는 방향으로 작용하고 있음을 시사한다.

둘째, 1985~2002년간 노동생산성 증가율을 다른 국가들과 비교하면, 우리나라는 연평균 8.8%로서 비교대상 국가 중에서 가장 높으며, 그 다음으로 대만(6.3%), 일본(3.6%), 미국(3.4%) 등의 순서로 나타나고 있다. 그리고 기간별로 세분하여 비교하더라도 우리나라의 노동생산성 증가율이 비교대상 국가들 중에서 2000~2002년의 대만 및 미국을 제외하고는 가장 높게 나타나고 있다. 이는 상대적으로 높은 노동생산성 증가율이 우리나라 상품의 가격경쟁력을 상대적으로 높이는 방향으로 작용하고 있음을 시사한다.

셋째, 자국통화의 미국달러에 대한 환율의 변화도 국제시장에서의 수출상품의 가격경쟁력에 영향을 미치는데, 1985~2002년간 자국통화의 평가절하율을 다른 국가들과 비교하면 우리나라는 연평균 -2.2%로서 비교대상 국가 중에서 가장 높으며, 그 다음으로 대만(0.8%), 일본(3.7%) 등의 순서로 나타나고 있다. 또한 기간별로 세분하여 비교하더라도 자국통화의 평가절하율은 비교대상 국가들 중에서 2000~2002년의 일본을 제외하고는 가장 높게 나타나고 있다. 이는 상대적으로 높은 평가절하율은 우리나라 상품의 가격경쟁력을 상대적으로 높이는 방향으로 작용하고 있음을 시사한다.

7) 엄밀하게 말하면 명목 시간당임금보다 넓은 범주인 명목 시간당노동비용(hourly compensation cost)이다.

〈표 2-8〉 주요국의 단위노동비용 및 관련 지표의 증가율 추이(제조업)

(단위:%)

		노동 생산성	명목임금		단위노동비용		대미 환율
			자국 통화	미국 달러	자국 통화	미국 달러	
한 국	1985~2002	8.8	14.9	12.5	5.6	3.4	-2.2
	1985~1990	8.2	19.6	24.6	10.5	15.2	4.0
	1990~1995	9.7	16.5	14.5	6.2	4.3	-1.7
	1995~2000	11.0	10.5	2.4	-0.4	-7.8	-8.0
	2000~2002	3.1	11.2	5.8	7.8	2.5	-5.1
미 국	1985~2002	3.4	3.0	3.0	-0.4	-0.4	0.0
	1985~1990	2.4	2.8	2.8	0.3	0.3	0.0
	1990~1995	3.3	2.9	2.9	-0.4	-0.4	0.0
	1995~2000	4.5	2.8	2.8	-1.6	-1.6	0.0
	2000~2002	3.4	3.9	3.9	0.5	0.5	0.0
일 본	1985~2002	3.6	2.6	6.6	-1.0	2.9	3.7
	1985~1990	4.3	4.0	14.9	-0.3	10.2	9.5
	1990~1995	3.3	3.9	13.3	0.6	9.7	8.3
	1995~2000	4.1	1.5	-1.3	-2.5	-5.2	-2.8
	2000~2002	1.8	-0.9	-8.1	-2.6	-9.6	-7.8
대 만	1985~2002	6.3	7.0	7.9	0.7	1.5	0.8
	1985~1990	7.9	12.1	21.2	3.9	12.4	7.5
	1990~1995	5.3	8.1	8.5	2.7	3.0	0.3
	1995~2000	5.5	3.3	0.0	-2.1	-5.3	-3.4
	2000~2002	6.5	1.1	-3.8	-5.1	-9.7	-5.1

주: 대미환율은 평균 증가율로서 부호가 음(-)이면 자국화폐의 평가절하를 의미함.
 자료: U.S. B.L.S., *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends*, 2003.

넷째, 1985~2002년간 미국달러 기준의 단위노동비용 증가율을 다른 국가들과 비교하면, 우리나라의 단위노동비용 증가율은 미국을 제외한 다른 국가들에 비해서 낮게 나타나고 있다. 이는 적어도 1985~2002년간 미국 이외의 국가들에 비해서는 우리나라의 노동경쟁력이 개선되었음을 시사한다. 그러나 최근 2000~2002년에는 우리나라 수출상품의 가

경쟁력이 약화되어, 향후 임금의 안정화와 생산성 향상을 위한 노사의 협조가 긴요함을 보이고 있다.

제4절 임금격차 및 그 변화

일반적으로 개별 근로자간 임금격차는 경쟁적 요인과 경쟁외적 요인에 기인하여 발생한다고 알려져 있다. 이를 살펴보면 경쟁적 요인에 기인한 임금격차는 인적자본 격차, 보상적 임금 격차, 시장의 단기적 불균형 등에 기인한다. 특히 인적자본이론에 따르면, 근로자의 인적자본에 대한 투자의 차이가 근로자간 생산성의 차이 및 임금격차를 발생시킨다. 즉 근로자간 임금격차는 근로자간 생산성의 차이를 반영한다. 한편 경쟁외적 요인에 기인한 임금격차는 차별 및 노동시장의 분단, 시장 지배력, 효율임금정책, 노동조합의 교섭력 등에 기인한다.

한편 내부노동시장에서와 같이 제도적인 규칙이나 관행에 따라 근로자의 채용·훈련 및 임금이 결정되고 이러한 제도가 모든 종류의 근로자에게 동일하게 부여되지 않는다면, 근로자 사이에는 생산성과 직접적으로 관련이 없는 임금격차, 즉 차별에 의한 임금격차가 발생한다.

특히 임금차별은 동일한 인적자본을 소유하고 있는 근로자들이 제도적 규정에 의하여 임금을 상이하게 받는 경우로서, 생산성 격차를 상회하는 임금격차를 임금차별로서 파악할 수 있다.

이하에서는 우선, 지난 20여년간 임금격차 및 그 변화를 『임금구조기본통계조사』를 이용하여 소득불평등 지표 및 임금함수식 추정을 통하여 분석하고자 한다. 다음으로, 최근 사회적 관심이 고조되어 있는 기업규모간 임금격차 및 고용형태간 임금격차 그리고 임금차별에 대하여 『임금구조기본통계조사』 및 『경제활동인구부가조사』를 이용하여 분석하고자 한다.

1. 임금불평등도 변화

앞서 살펴본 바와 같이 임금에 대한 가장 대표적인 사업체-개인조사는 노동부의 『임금구조기본통계조사』이다. 이하에서는 이 자료를 활용하여 지난 1980년 이후 2003년까지 임금불평등도 및 그 변화를 살펴보고자 한다.

다만, 『임금구조기본통계조사』 조사대상의 변화를 고려하여 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체의 상용근로자를 분석대상으로 설정한다. 이에 대한 분석결과를 살펴보면 주요한 특성은 다음과 같다.

첫째, 1990년대 중반까지 축소되어 왔던 임금불평등도는 그 이후 확대되고 있다. 이는 소득분배에 대한 주요한 지표인 지니계수, 분위수배율 등에서 공통적으로 모두 나타나고 있다. 예컨대 지니계수는 1994년에 0.272로 가장 낮았지만, 그 이후 지속적으로 높아져 2003년에는 0.311에 이르고 있다. 그러나 최근 상용근로자간 임금격차는 1980년대에 비하여 크게 확대되어 있지는 않다(표 2-9 참조).

둘째, 근로자특성별로 살펴보면 남성일수록, 학력수준이 높을수록, 연령이 많을수록 임금불평등도가 전반적으로 높게 나타나고 있다(표 2-10 참조). 따라서 근로자의 구성이 보다 남성화, 고학력화, 고령화된다면, 다른 요인이 일정하더라도 임금소득분배는 악화될 수밖에 없다. 그런데 지난 20여년간 이와 같은 방향으로 상용근로자의 구성이 변화되어 왔다(표 2-11 참조).

셋째, 특히 고령화는 노동시장으로의 신규진입이 크게 둔화된 고졸이하 계층에서 현저하게 나타나고 있다. 예컨대, 고졸 근로자의 평균연령은 1980년 28.5세에서 2003년에는 36.6세로 크게 높아졌다(표 2-12 참조).

이상의 분석결과에서 지난 20여년간 개별 근로자간 임금격차는 1990년대 중반을 전환점으로 다시 확대되고 있으며, 이는 다른 요인들뿐만 아니라 중장기적으로 진전되고 있는 근로자의 고령화 및 고학력화와 연관되어 있음을 확인할 수 있다. 특히 성과·실적주의 임금제도의 확산은 근로자간 임금격차를 확대시키는데, 이는 주로 연령이 많고 학력

수준이 높은 근로자에게 주로 적용되고 있는 데서 확인할 수 있다.

〈표 2-9〉 임금소득분배 추이

(단위: 천원/월, 지니계수, 배, %)

	평균값	중위값	지니계수	P90/P50	P50/P10	P90/P10	중위/ 평균
1980	170	126	0.367	2.56	2.00	5.12	74.3
1981	206	155	0.362	2.48	2.00	4.96	75.4
1982	245	185	0.364	2.47	2.06	5.09	75.7
1983	271	211	0.353	2.39	2.09	4.99	77.7
1984	295	232	0.345	2.33	2.02	4.70	78.5
1985	314	248	0.342	2.29	2.01	4.60	79.1
1986	345	275	0.335	2.25	1.96	4.42	79.7
1987	379	300	0.330	2.25	1.91	4.29	79.2
1988	447	359	0.321	2.22	1.90	4.22	80.4
1989	525	434	0.306	2.12	1.91	4.04	82.7
1990	616	515	0.301	2.08	1.91	3.96	83.5
1991	733	620	0.296	2.05	1.90	3.91	84.6
1992	866	758	0.281	1.91	1.91	3.66	87.5
1993	955	843	0.282	1.91	1.98	3.78	88.3
1994	1,047	941	0.272	1.85	1.97	3.64	89.9
1995	1,195	1,065	0.273	1.88	1.96	3.67	89.2
1996	1,352	1,189	0.281	1.93	1.96	3.78	88.0
1997	1,473	1,311	0.277	1.88	1.99	3.74	89.0
1998	1,494	1,323	0.282	1.90	2.01	3.83	88.5
1999	1,538	1,361	0.286	1.91	2.03	3.86	88.5
2000	1,702	1,483	0.299	1.96	2.08	4.08	87.1
2001	1,813	1,561	0.300	2.00	2.05	4.10	86.1
2002	1,956	1,683	0.303	2.03	2.09	4.24	86.1
2003	2,123	1,794	0.311	2.08	2.09	4.35	84.5

주: 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체, 월평균 임금총액 기준.
 자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료.

〈표 2-10〉 인적속성별 임금소득분배 추이

(단위: 지니계수)

	전체	남성	여성	중졸 이하	고졸	전문 대졸	대졸 이상	29세 이하	30~ 54세	55세 이상
1980	0.367	0.326	0.224	0.296	0.297	0.276	0.268	0.277	0.335	0.444
1981	0.362	0.321	0.233	0.293	0.293	0.274	0.266	0.278	0.325	0.443
1982	0.364	0.323	0.241	0.298	0.300	0.269	0.267	0.284	0.329	0.426
1983	0.353	0.311	0.244	0.291	0.290	0.263	0.258	0.276	0.318	0.429
1984	0.345	0.304	0.233	0.284	0.289	0.252	0.268	0.264	0.314	0.438
1985	0.342	0.305	0.233	0.277	0.288	0.250	0.271	0.256	0.316	0.441
1986	0.335	0.298	0.233	0.270	0.283	0.251	0.267	0.250	0.309	0.437
1987	0.330	0.297	0.228	0.266	0.278	0.255	0.278	0.236	0.311	0.450
1988	0.321	0.291	0.220	0.273	0.281	0.249	0.276	0.234	0.308	0.448
1989	0.306	0.280	0.217	0.264	0.268	0.249	0.277	0.231	0.297	0.424
1990	0.301	0.272	0.220	0.262	0.264	0.245	0.272	0.230	0.292	0.404
1991	0.296	0.267	0.216	0.261	0.262	0.243	0.265	0.223	0.283	0.398
1992	0.281	0.247	0.209	0.250	0.251	0.235	0.262	0.212	0.259	0.374
1993	0.282	0.248	0.224	0.262	0.259	0.239	0.255	0.216	0.261	0.369
1994	0.272	0.240	0.226	0.256	0.251	0.229	0.249	0.210	0.251	0.353
1995	0.273	0.245	0.229	0.260	0.250	0.233	0.249	0.203	0.250	0.359
1996	0.281	0.256	0.238	0.267	0.256	0.240	0.256	0.202	0.259	0.375
1997	0.277	0.254	0.245	0.267	0.252	0.239	0.248	0.203	0.257	0.368
1998	0.282	0.259	0.254	0.273	0.257	0.235	0.249	0.200	0.260	0.389
1999	0.286	0.262	0.271	0.267	0.256	0.248	0.264	0.216	0.266	0.385
2000	0.299	0.277	0.279	0.274	0.272	0.262	0.282	0.224	0.279	0.389
2001	0.300	0.280	0.276	0.280	0.273	0.262	0.282	0.220	0.279	0.400
2002	0.303	0.283	0.278	0.283	0.278	0.268	0.281	0.218	0.283	0.396
2003	0.311	0.294	0.280	0.289	0.286	0.267	0.295	0.217	0.291	0.412

주: 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료.

〈표 2-11〉 상용근로자의 구성변화

(단위: %)

	전체	남성	여성	중졸 이하	고졸	전문 대졸	대졸 이상	29세 이하	30~ 54세	55세 이상
1980	100.0	60.8	39.2	57.4	30.4	2.5	9.7	60.6	37.6	1.8
1981	100.0	61.4	38.6	56.2	31.5	2.5	9.8	59.8	38.4	1.8
1982	100.0	62.8	37.2	53.4	33.1	3.0	10.6	57.9	40.0	2.1
1983	100.0	63.2	36.8	50.1	35.5	3.3	11.0	57.0	40.9	2.1
1984	100.0	63.4	36.6	46.8	38.8	3.7	10.7	56.3	41.7	2.0
1985	100.0	65.0	35.0	45.0	40.0	4.0	11.0	53.9	43.8	2.3
1986	100.0	65.7	34.3	42.0	41.5	4.2	12.2	51.3	46.2	2.4
1987	100.0	64.6	35.4	39.1	44.0	4.6	12.3	50.8	46.7	2.5
1988	100.0	65.4	34.6	35.7	46.2	5.2	12.9	50.2	47.2	2.6
1989	100.0	66.7	33.3	33.5	47.3	5.8	13.5	46.6	50.3	3.1
1990	100.0	67.4	32.6	31.2	48.2	6.2	14.4	44.6	51.7	3.7
1991	100.0	67.7	32.3	28.3	49.2	6.8	15.7	42.9	52.6	4.5
1992	100.0	69.0	31.0	25.2	49.4	7.4	18.0	40.6	53.9	5.5
1993	100.0	70.7	29.3	25.6	49.4	7.1	17.8	37.7	56.4	5.9
1994	100.0	71.3	28.7	24.5	49.6	8.1	17.7	36.5	56.9	6.6
1995	100.0	71.1	28.9	22.4	49.4	8.8	19.4	36.4	56.4	7.1
1996	100.0	72.0	28.0	20.0	49.5	9.4	21.0	36.6	55.6	7.8
1997	100.0	72.5	27.5	18.7	49.0	10.6	21.7	34.5	57.1	8.3
1998	100.0	73.1	26.9	16.7	47.7	11.8	23.8	32.0	59.9	8.1
1999	100.0	70.9	29.1	16.3	46.6	12.0	25.1	32.0	60.8	7.2
2000	100.0	70.1	29.9	16.0	46.6	12.9	24.5	30.9	61.7	7.4
2001	100.0	70.5	29.5	14.1	46.3	13.7	25.8	29.6	62.9	7.5
2002	100.0	70.9	29.1	12.3	44.0	14.7	29.0	29.6	62.5	7.9
2003	100.0	70.3	29.7	11.9	43.4	15.3	29.5	28.4	62.9	8.7

주: 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료.

〈표 2-12〉 상용근로자의 연령변화

(단위: 세)

	전체	남성	여성	중졸 이하	고졸	전문 대졸	대졸 이상	29세 이하	30~ 54세	55세 이상
1980	28.8	32.3	23.3	27.7	28.5	32.4	35.5	22.2	38.1	57.8
1981	29.1	32.8	23.4	28.1	28.7	32.2	35.9	22.4	38.2	58.0
1982	29.6	33.0	23.9	28.7	28.8	31.9	36.0	22.6	38.2	58.2
1983	29.9	33.3	24.1	29.2	28.8	31.9	36.0	22.9	38.2	58.2
1984	30.0	33.3	24.4	29.7	28.7	31.0	35.8	23.0	38.2	58.1
1985	30.6	33.6	25.0	30.6	29.1	31.0	36.0	23.2	38.3	58.1
1986	31.1	34.0	25.6	31.6	29.2	31.2	36.1	23.4	38.3	58.0
1987	31.2	34.0	26.0	32.3	28.9	30.9	36.1	23.3	38.4	57.9
1988	31.3	33.8	26.5	33.0	28.9	30.4	35.2	23.4	38.2	57.8
1989	32.1	34.4	27.4	34.7	29.5	30.8	35.2	23.7	38.3	57.8
1990	32.6	34.8	28.2	36.6	29.7	30.5	34.7	23.8	38.5	57.8
1991	33.1	35.2	28.6	38.0	30.0	30.7	34.6	23.8	38.5	58.0
1992	33.8	35.7	29.5	40.4	30.5	31.0	34.8	24.0	38.7	58.2
1993	34.3	36.0	30.3	41.3	31.0	30.6	35.0	24.1	38.7	58.1
1994	34.8	36.4	30.8	42.5	31.5	30.9	35.2	24.2	38.9	58.2
1995	35.1	36.7	31.0	43.7	31.8	31.1	35.1	24.3	39.1	58.3
1996	35.2	36.7	31.4	44.6	32.2	31.0	35.3	24.5	39.0	58.5
1997	35.8	37.2	32.0	45.7	33.1	31.1	35.5	24.8	39.1	58.8
1998	36.2	37.6	32.2	46.6	33.8	31.4	35.9	25.0	39.0	58.8
1999	36.0	37.5	32.3	46.3	33.6	31.3	35.9	25.0	39.0	59.0
2000	36.3	37.8	32.8	46.7	34.4	31.0	35.9	25.1	39.2	59.1
2001	36.6	38.1	32.9	47.6	35.0	31.4	36.1	25.2	39.3	59.0
2002	36.7	38.0	33.5	48.5	35.7	31.5	35.8	25.1	39.3	59.0
2003	37.2	38.5	34.0	49.4	36.6	31.4	36.0	25.2	39.5	59.2

주: 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료.

2. 임금격차의 변화

비록 집단간 임금격차 및 그 변화는 집계자료(aggregate data)를 이용하여 분석할 수도 있지만, 앞서 살펴본 바와 같이 임금근로자의 고령화, 고학력화의 효과가 포함되어 있는 중장기에서는 집단간 임금격차에 대한 집계자료의 시계열적 비교는 상당한 한계를 지닐 수밖에 없다. 따라서 이하에서는 집단간 임금격차를 임금수준에 영향을 미치는 각종 요인들을 통제한 순임금격차로 추정하고자 한다.

본고에서는 임금함수식의 종속변수로서 시간당임금(=월평균임금총액/월평균근로시간)의 대수값, 그리고 설명변수로서 성(=남성 기준), 학력수준(=고졸 기준), 근속년수, 연령, 직종(=단순노무직 기준), 사업체규모(=10~29인 기준), 산업(=제조업 기준), 지역(=수도권 기준) 등으로 설정한다. 비록 근무형태, 노조조직 등도 임금수준에 영향을 미치는 중요한 요인이지만, 1980년대 중반 이전에는 『임금구조기본통계조사』에서 조사되지 않기 때문에 설명변수에서 제외시킨다. 지난 20여 년간 동일한 임금함수식을 추정한 결과 나타난 주요한 특성은 다음과 같다.

첫째, 임금함수식의 설명력은 지난 20여 년간 평균적으로 67.6%지만, 시간이 지남에 따라 점차 낮아지고 있다. 이는 임금수준을 결정하는 데 보다 다양한 요인들이 반영되고 있음을 시사한다.

둘째, 남녀간 임금격차는 1990년대 중반까지 완만하게 축소되다가 그 이후 보다 빠르게 축소되고 있다. 특히 남성에 대비한 여성의 임금수준은 1980년에는 약 38% 낮았지만 지속적으로 축소되어 2003년에는 약 20% 낮게 나타나고 있다.

셋째, 학력간 임금격차는 1990년대 중반까지 축소되다가 그 이후 다시 확대되고 있다. 특히 고졸 근로자에 대비한 대졸 이상 근로자의 임금수준은 1994년 이후 확대되어 2003년에는 약 26%로 높게 나타나고 있다. 이는 학력간 노동력 수급변화를 반영하고 있다.

넷째, 근속 및 연령의 임금효과(예: 근속 5년, 연령 35세 근로자 기준)를 살펴보면 근속의 임금효과는 비교적 일정하게 유지되고 있지만, 연령의 임금효과는 1990년대 중반까지 낮아지다가 그 이후 다시 높아

지고 있다. 이는 근속보다 경력을 우대하는 인사관리제도의 변화로 보인다.

〈표 2-13〉 임금함수 추정결과

(단위: 회귀계수)

	상수항	성 (여성)	중졸 이하	전문 대졸	대졸 이상	근속 년수	근속 자승	연령	연령 자승	결정 계수
1980	5.339	-0.380	-0.142	0.157	0.433	0.070	-0.204	0.053	-0.059	0.726
1981	5.481	-0.353	-0.157	0.166	0.456	0.071	-0.209	0.056	-0.064	0.720
1982	5.599	-0.355	-0.151	0.123	0.421	0.066	-0.169	0.055	-0.064	0.711
1983	5.662	-0.361	-0.133	0.118	0.430	0.062	-0.151	0.052	-0.060	0.727
1984	5.811	-0.349	-0.113	0.103	0.416	0.068	-0.169	0.051	-0.060	0.734
1985	5.884	-0.340	-0.129	0.100	0.437	0.065	-0.137	0.049	-0.057	0.729
1986	6.001	-0.337	-0.111	0.097	0.408	0.062	-0.123	0.048	-0.056	0.730
1987	6.186	-0.321	-0.114	0.090	0.405	0.065	-0.129	0.041	-0.048	0.732
1988	6.384	-0.321	-0.114	0.073	0.353	0.070	-0.133	0.039	-0.046	0.713
1989	6.592	-0.319	-0.121	0.056	0.321	0.065	-0.133	0.037	-0.044	0.679
1990	6.753	-0.314	-0.131	0.035	0.297	0.066	-0.131	0.039	-0.047	0.680
1991	6.962	-0.307	-0.130	0.031	0.261	0.063	-0.122	0.040	-0.047	0.677
1992	7.118	-0.297	-0.127	0.021	0.239	0.058	-0.100	0.042	-0.050	0.677
1993	6.872	-0.313	-0.119	0.017	0.206	0.061	-0.122	0.041	-0.047	0.660
1994	7.049	-0.297	-0.122	0.014	0.200	0.059	-0.113	0.040	-0.047	0.650
1995	7.132	-0.265	-0.134	0.033	0.217	0.062	-0.120	0.040	-0.047	0.663
1996	7.151	-0.240	-0.157	0.021	0.213	0.062	-0.117	0.044	-0.051	0.643
1997	7.224	-0.231	-0.147	0.014	0.204	0.059	-0.106	0.043	-0.049	0.639
1998	7.177	-0.219	-0.146	0.027	0.210	0.059	-0.100	0.042	-0.049	0.646
1999	7.121	-0.221	-0.164	0.019	0.212	0.053	-0.090	0.045	-0.051	0.605
2000	7.146	-0.198	-0.164	0.032	0.234	0.063	-0.123	0.048	-0.055	0.620
2001	7.215	-0.185	-0.150	0.039	0.249	0.061	-0.112	0.044	-0.052	0.626
2002	7.307	-0.217	-0.130	0.042	0.272	0.062	-0.115	0.052	-0.064	0.610
2003	7.456	-0.200	-0.126	0.041	0.261	0.061	-0.113	0.051	-0.064	0.615

주: 1) 비농 민간부문 상용근로자 10인 이상 사업체 기준.

2) 사업체규모, 지역, 산업, 직종 등의 회귀계수는 지면관계상 수록하지 않음.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 각년도 원자료.

3. 기업규모 · 고용형태간 임금격차

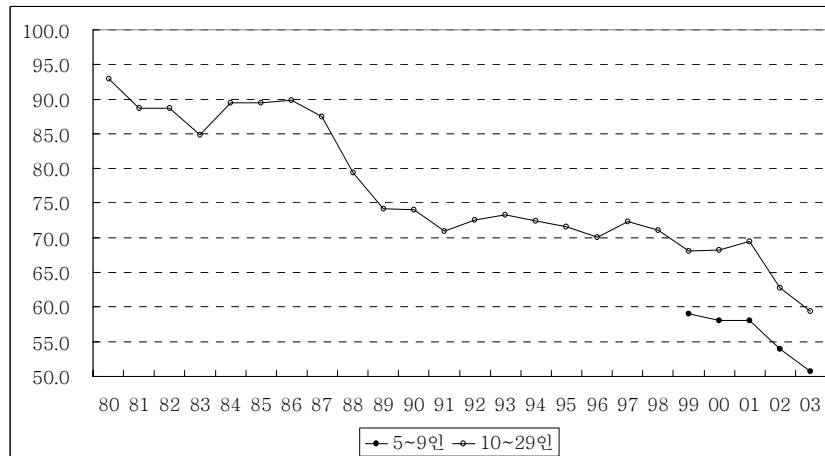
최근 임금격차와 관련하여 특히 확대되고 있는 기업규모간 임금격차와 고용형태간 임금격차는 사회적 이슈로 부각되어 있다. 이하에서는 이들 주제에 대하여 보다 심층적으로 분석하고자 한다.

가. 기업규모간 임금격차

우선, 기업규모간 임금격차를 지난 1980년 이후 최근까지 살펴보면 1980년대 후반에, 그리고 최근에 다시 급격하게 확대되고 있음을 확인할 수 있다. 예컨대, 2003년 현재 상용근로자 5~9인 사업체의 월평균 임금수준은 500인 이상 사업체의 50.7%에 불과하다. 물론 기업규모간 생산성의 격차가 기업규모간 임금격차와 괴리되어 있지 않다면, 기업규모간 임금격차는 문제시될 수 없다. 그러나 최근에는 기업규모간 생산성격차가 확대되면서 임금격차도 확대되는 양상을 보이고 있다.⁸⁾

(그림 2-3) 기업규모간 임금격차 추이

(단위: 500인 이상=100.0)



자료: 노동부, □□매월노동통계조사보고서□□, 각호.

8) 이에 대해서는 조성재 외(2003) 및 통계청, □□광업·제조업통계조사보고서□□ 참조.

〈표 2-14〉 기업규모간 임금 및 근로조건 격차

(단위: 천원/월, 세, 년, %)

	임금				근로 시간	연령	근속 년수	대졸 이상 비중	남 성 근로자 비 중	유노조 근로자 비 중
	총액	정액 급여	초과 급여	특별 급여						
5~9인	1,444	1,266	29	149	198.5	35.7	3.5	24.2	62.4	5.6
10~29인	1,642	1,344	70	228	199.6	36.6	4.2	25.9	68.7	15.7
30~99인	1,775	1,379	131	266	205.5	37.3	4.8	28.1	69.9	22.1
100~299인	1,964	1,382	190	392	205.2	37.2	6.2	26.8	72.7	51.8
300~499인	2,227	1,504	214	509	204.2	35.9	7.2	32.4	70.8	63.5
500인 이상	2,548	1,579	263	705	198.5	35.8	9.5	35.7	73.5	78.0
전 체 (5인 이상)	1,881	1,395	138	348	201.8	36.5	5.6	28.3	69.6	34.8

주: 상용근로자 5인 이상 사업체 기준.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 2002년 원자료.

다음으로, 보다 구체적으로 기업규모간 임금 및 각종 근로조건격차의 격차가 어떠한가를 살펴보면 다음과 같은 특성이 도출된다. 첫째, 기업규모간 임금격차는 정액급여보다 특별급여에서 현저하다. 또한 근로시간의 기업규모간 격차가 거의 없음에도 불구하고 초과급여에서도 기업규모간 격차가 크게 나타나고 있다. 둘째, 기업규모간 노동력의 질적 차이는 기업규모가 클수록 근속년수가 길고, 대졸 이상 근로자 비중과 남성근로자의 비중이 높게 나타나고 있다. 그러나 연령의 기업규모간 격차는 거의 없다. 셋째, 기업규모간 가장 현저한 격차는 노동조합 조직 여부에 있다. 예컨대, 사업체의 노조조직률은 500인 이상 사업체에서 78.0%인 데 반하여 5~9인 사업체에서는 5.6%에 불과하다.

그렇다면 기업규모간 임금격차는 어떠한 요인에 기인하여 발생하는가? 이하에서는 이를 살펴보기 위하여 임금수준에 영향을 미치는 개별 근로자의 관찰 가능한 인적속성(W), 기업특성(F), 노조결성여부(U)를 포함한 임금함수를 추정하고자 한다. 이를 위하여 종속변수는 시간당임금(=월평균임금총액/월평균근로시간)의 로그값, 설명변수로 인적속성(W)은 성, 교육수준, 근속년수, 연령, 직종, 그리고 기업특성(F)은 산업 및 지역, 사업체 노동조합 결성여부로 설정한다.

『임금구조기본통계조사』를 이용하여 임금합수를 추정한 결과, 기업규모간 임금격차는 다음과 같은 요인에 기인하는 것으로 추정된다.⁹⁾ 우선, 관찰 가능한 인적속성을 통제하면 기업규모간 임금격차가 약 51% 축소된다. 이는 기업규모간 임금격차의 약 1/2이 인적속성의 기업규모간 격차에 기인함을 시사한다. 그러나 산업, 지역 등 기업특성은 기업규모간 임금격차에 영향을 거의 미치지 않고 있다. 이들 변수 이외에 노조조직유무를 포함하면 기업규모간 임금격차가 약 59% 축소된다. 이는 노동조합의 교섭력의 차이가 추가적으로 약 8% 설명함을 시사한다. 그리고 이들 요인들에 의해 설명되지 않은 부분은 관찰되지 않는 노동력의 질적 차이, 대기업의 효율임금정책, 시장지배력 등에 기인한 것으로 보인다.

나. 고용형태간 임금격차

그러나 앞서 살펴본 기업규모간 임금격차는 일정 규모 이상의 상용근로자에 한정되어 있다. 우선, 전체 임금근로자를 조사하고 있는 통계청의 『경제활동인구부가조사』를 이용하여 고용형태간 및 기업규모간 임금격차를 분석하면 다음과 같다. 첫째, 2003년 8월 현재 임시·일용직의 월평균 임금수준은 952천원으로 상용직 1,958천원의 48.6%에 불과하다. 특히 2003년도 고용형태간 임금상승률의 격차는 5.1%포인트로서 예년의 0.3%포인트에 비하여 높게 나타나고 있다.

둘째, 최근 기업규모간 임금격차도 전반적으로 확대되고 있다. 특히 기업규모별로 살펴보면 임금수준은 상용직에서는 기업규모가 클수록 높지만, 임시·일용직에서는 이러한 현상이 거의 나타나지 않고 있다(표 2-15 참조). 따라서 고용형태간 임금격차는 기업규모가 클수록 상대적으로 높게 나타나고 있다.¹⁰⁾

9) 이는 인적속성(W), 기업특성(F), 노조결정여부(U)를 설명변수로 순차적으로 추가시켜 도출한 기업규모간 순임금격차를 기업규모간 총임금격차와 비교하여 산출한다.

10) 기업규모에 대한 통계적 정의가 노동부와 통계청이 상이하기 때문에 직접적인 비교는 가능하지 않다.

〈표 2-15〉 고용형태별 임금수준 및 격차 추이

(단위: 천명, 천원/월, %)

고용 형태	기업 규모	2000년 8월				2003년 8월			
		근로자	구성비	임금 수준	임금 격차	근로자	구성비	임금 수준	임금 격차
전 체	1~ 4인	2,808	21.3	742	45.0	2,838	20.1	900	40.0
	5~ 9인	2,267	17.2	967	58.6	2,318	16.4	1,190	52.8
	10~299인	6,496	49.2	1,249	75.7	7,218	51.0	1,584	70.3
	300인이상	1,631	12.4	1,651	100.0	1,775	12.5	2,253	100.0
상용직	1~ 4인	313	4.9	1,155	64.9	195	2.7	1,492	62.2
	5~ 9인	620	9.7	1,329	74.6	733	10.1	1,607	67.0
	10~299인	4,036	63.3	1,498	84.1	4,706	65.0	1,882	78.5
	300인이상	1,407	22.1	1,781	100.0	1,603	22.1	2,399	100.0
임시· 일용직	1~ 4인	2,495	36.6	691	82.9	2,643	38.2	857	95.4
	5~ 9인	1,647	24.1	830	99.7	1,585	22.9	998	111.1
	10~299인	2,460	36.0	841	100.9	2,512	36.3	1,026	114.3
	300인이상	224	3.3	833	100.0	173	2.5	898	100.0

자료: 통계청, 『경제활동인구부가조사』, 각년도 8월 원자료.

다음으로, 임금수준에 영향을 미치는 각종 요인들을 통제한 이후 고용형태간, 즉 상용직과 임시·일용직간 임금격차가 어느 정도인가를 다음과 같은 2가지 방식을 고려하여 추정한다(표 2-16 참조).

첫째, 임시·일용직과 상용직의 임금결정방식이 동일하다는 전제하에 임시·일용직의 더미변수를 포함한 임금함수식을 추정하고, 임시·일용직 더미변수의 회귀계수를 이용하여 고용형태간 임금격차를 추정하면 임시·일용직은 상용직에 비하여 시간당임금이 약 15.1% 낮게 추정되고 있다.

둘째, 상용직과 임시·일용직의 임금결정방식이 일반적으로 상이함을 고려하여 각각에 대하여 임금함수를 추정하고, 임시·일용직이 정규직으로 고용되었더라면 받을 수 있는 추가적인 임금증가분으로 고용형태

〈표 2-16〉 고용형태별 임금함수 추정결과

(단위: 회귀계수)

	전 체	상용직	임시·일용직
상수항	7.629***	7.560***	7.529***
성(=남성 0)	-0.228***	-0.223***	-0.200***
고용형태(=상용 0)	-0.164***	-	-
중졸이하(=고졸 0)	-0.125***	-0.211***	-0.091***
전문대졸	0.054***	0.056***	0.047***
대졸이상	0.208***	0.212***	0.175***
근속년수	0.030***	0.026***	0.047***
근속년수자승	-0.022***	-0.011***	-0.161***
연령	0.060***	0.063***	0.055***
연령자승	-0.070***	-0.071***	-0.065***
결정계수	0.591	0.564	0.303

주: 1) 제조업, 생산직, 300인 이상, 고졸, 남성, 노조원이 준거집단임.

2) 산업, 직종, 규모, 노조원 등에 대한 추정치는 지면관계상 수록하지 않음.

3) *** 유의수준 1%에서 유의함.

자료: 통계청, 『경제활동인구부가조사』, 2003년 8월 원자료.

간 임금격차를 추정하면 임시·일용직은 상용직에 비하여 시간당임금이 약 12.2% 낮게 추정되고 있다.

셋째, 1~4인 규모의 시간당임금은 300인 이상 규모에 대비하면 상용직은 30.3%, 임시·일용직은 17.6% 낮게 추정되고 있다. 이는 규모의 임금효과는 임시·일용직보다 상용직에서 보다 현저함을 시사한다.

끝으로, 고용형태간 임금격차를 생산성의 격차에 따른 합리적인 격차와 동일한 생산성요인에 대하여 다른 가격을 부여하는 가격효과(=임금차별의 최대값)로 분해한 분석결과는 다음과 같다.

첫째, 고용형태간 임금격차를 Oaxaca-Blinder의 요인분해방식을 이용하여 분해하면, 생산성 격차에 기인한 부분 64.6%로서 노동력의 가격차이에 기인한 부분 35.4%보다 크게 나타난다. 이는 시간당임금의 고용형태간 격차 51.0% 중에서 차별적 처우에 기인한 임금격차가 18.1% (=51.0%×35.4%)임을 시사한다¹⁾.

둘째, 고용형태간 생산성격차에 기인하는 임금격차 64.6% 중에서 근

속(16.3%), 직종(15.9%), 규모(10.5%), 학력수준(10.4%) 등으로 효과가 크게 나타나고 있다.

제5절 소 결

본장에서 살펴본 지난 20여년간 임금수준 및 임금격차의 실태를 요약하면 다음과 같다.

우선, 임금과 관련된 각종 이슈들은 생산성과 분리되어 논의될 수 없다. 그러나 임금통계 및 생산성통계는 현재 각각 조사 및 집계대상의 한계를 지니고 있다. 따라서 임금 및 생산성 실태, 이들 간의 관계에 대한 정형화된 사실들을 도출하기란 그다지 용이하지 않다. 그럼에도 불구하고 지난 20여년간 임금수준 및 임금격차에 대한 분석결과는 다음과 같이 요약할 수 있다.

첫째, 임금은 경기변동에 다소 경직적인 정액급여를 중심으로 상승하고 있으며, 초과급여 및 특별급여는 경기변동에 탄력적이다. 따라서 비록 시기에 따라 약간의 차이는 있지만, 임금은 경기변동과 거의 동일한 방향으로 움직이고 있다.

둘째, 임금상승률은 중장기적으로는 생산성증가율과 거의 일치하고 있다. 그러나 생산성증가율보다 다소 높은 상용근로자의 임금상승률은 비상용근로자의 낮은 임금상승률을 귀결시킨 하나의 요인으로 작용하고 있음을 추론할 수 있다.

셋째, 1990년대 중반을 전후하여 악화된 임금소득분배는 최근까지도 개선되고 있지 않으며, 이는 임금소득불평등도가 고연령 및 고학력 근로자의 증가추세와도 밀접한 관계가 있음을 보이고 있다.

넷째, 최근 상용근로자의 기업규모간 임금격차의 약 1/2은 인적속성의 차이 그리고 약 1/10은 교섭력의 차이에 기인하고 있으며, 고용형태

11) 자료의 제약상 직무특성이 제대로 통제되지 않기 때문에 실제보다 상향 편의 될 수 있다.

간 임금격차는 기업규모가 클수록 상대적으로 높게 나타나고 있다.

향후 노사 모두에게 합리적이면서 지속가능한 성장을 위해서는 임금 상승률은 생산성증가율을 상회하지 않으면서, 임금격차도 생산성격차를 상회하지 않는 것이 바람직하다.

제 3 장 노동비용과 임금수준

제1절 머리말

1990년대에 들어서면서 우리 경제의 국제경쟁력에 있어 가장 큰 문제로 지적되던 것 중 하나는 고비용·저효율 구조를 야기하는 노동비용과 생산성에 대한 문제였다. 이러한 고비용·저효율 구조의 형성 요인으로는 명목임금의 상승으로 인한 인건비 부담의 가중, 명목금리 상승에 의한 금융비용 부담의 가중, 지가 상승으로 인한 물류비 부담과 공업용지 비용의 증가 등이 지적되고, 근본적인 원인에는 물가상승에서 발생한 인플레이션 기대심리에 의해 임금과 금리, 그리고 지가 상승이 동시에 발생했던 상황에 기인하는 것으로 분석되었다(대한상공회의소, 1998).

그러나 1997년 외환위기 이후 급상승하던 금리는 지속적으로 하락하여 현재와 같은 저금리 상황이 유지되고 있고 인플레이션 또한 기대심리를 불러일으키지 않는 상황임에도 불구하고, 무리한 명목임금의 상승이 아직도 고비용의 원인이 되고 있다는 지적이 계속되고 있다. 더군다나 중국과 같이 낮은 노동비용 수준을 가진 국가가 국제시장에서 지배력을 넓혀 가는 상황에서 최근 급속하게 상승하고 있는 법정복리비용으로 인해 노동비용이 큰 폭으로 증가하고 있어, 우리의 경쟁력을 잠식

하는 요소로 지적되고 있다. 또한 1980년대 중반부터 노동생산성의 상승률보다 실질임금의 증가율이 높아졌다는 분석들이 나오면서 노동비용의 상승으로 인하여 우리 기업들이 국제경쟁력을 잠식당하고 있다는 주장들이 제기되었다.

공병호(1990)에 따르면, 우리나라 수출산업의 국제경쟁력 수준을 좌우하는 제조업 분야의 경우 국제경쟁력이 잠식당하고 있는 주요한 원인은 장기적으로 우리 산업의 기술 기반 취약성, 그리고 단기적으로는 노동비용의 상승폭과 속도라고 지적하였다. 김재원(1997)은 명목임금인상률과 명목노동생산성 증가율을 비교했을 때 생산성의 향상보다 임금인상이 높게 나타났던 기간은 1970년대 후반과 1980년대 후반으로 지적되는데 특히 제조업 분야에서 이러한 현상이 나타났고, 그 결과로 인해 고용흡수능력의 저하와 수출경쟁력의 감소가 발생하는 문제점을 지적하고 있다. 또한 우리나라의 평균 임금을 다른 나라들과 비교했을 때 1995년 기준으로 싱가포르, 대만, 홍콩 등보다 높은 수준이고 선진국들과 비교할 때 임금수준은 낮게 나타나지만 생산성이나 생계비 기준으로 비교하면 역시 임금이 지나치게 높아 가격 면에서 국제경쟁력을 상실하는 모습이 나타나는 것으로 분석하고 있다. 반면 박기성·안주엽(2004)의 경우 임금상승률과 노동생산성증가율의 비교에 있어 평균 개념이 아닌 한계 노동생산성증가율을 추정하여 대체탄력성과 기술수준을 모두 고려한 노동생산성의 개념을 비교해 본 결과, 1963~2000년 기간 동안 임금과 한계 노동생산성증가율은 거의 유사한 모습을 보이고 있기 때문에 비록 임금상승률이 평균 노동생산성증가율을 초과한다고 해도 노동의 수요곡선을 벗어나는 과도한 임금인상이 발생한 것은 아니라는 분석을 제기했다.

우리 기업의 노동비용 수준이 과연 경쟁국들에 비해 부담이 가는 수준까지 육박했는지, 경영계에서 주장하는 것처럼 사회분담금과 신규채용시 교육 및 훈련비용 등의 간접노동비용이 상대적으로 높게 나타나는지, 궁극적으로는 최근 나타나고 있는 임금 및 노동비용의 변화추세가 우리 기업의 경쟁력을 잠식하는 데 원인을 제공하고 있는지에 대한 최근의 연구는 많지 않다. 따라서 이 연구에서는 최근의 노동비용 추세

를 다시 한번 점검하고, 횡단면 및 시계열 자료로 국제 비교를 실시하여 1990년대 초 지적되었던 문제들이 과연 어떤 상황으로 향하고 있는지 진단해 보고, 이러한 문제의식을 바탕으로 향후 필요한 정책과제를 검토해 보고자 한다.

본 장의 구성은 다음과 같다. 제2절에서 임금과 노동비용의 정의와 범위, 그리고 그동안 노동비용과 연관되어 문제로 제기된 이슈들에 대해 정리한다. 제3절에서는 노동비용과 임금수준의 국제비교를 통해 위에서 제기된 문제들에 대해 최근 자료를 중심으로 분석한다. 제4절은 우리 기업의 노동비용을 구성하고 있는 각 요소들의 산업별, 규모별 변화 추세를 분석함으로써 부문별 현황과 추세, 그리고 문제점을 파악한다. 제5절은 이상의 분석을 종합한 결과를 바탕으로 노동비용과 관련된 문제들의 해결을 위해 필요한 정책과제를 도출한다.

제2절 임금과 노동비용

1. 노동비용의 정의와 범위

기업이 노동력을 사용하여 생산활동을 하게 될 때 발생하는 노동비용은 임금과 임금외노동비용으로 구분할 수 있다(그림 3-1 참조).

임금은 크게 월정임금과 특별임금 또는 상여금이라고 불리는 월외임금으로 구분된다. 월정임금은 다시 정액급여와 초과근무수당이나 휴일근무수당으로 이루어지는 초과급여로 구성되어 있고, 정액급여는 연공급, 직무급, 직능급 형태의 기본급과 제수당으로 구분된다. 제수당은 우리나라 임금체계를 복잡하게 하는 요소로서 직무관련수당(직책, 직급, 직무수당), 업적수당(생산장려, 능률수당), 생활보조수당(근속, 가족, 복지수당) 등으로 구성되어 있다. 이 중에서 초과근로수당이나 휴일근로수당, 연월차수당 등을 추산하는 데 사용되는 시간당 임금을 산정하는 기준인 통상임금은 기본급과 직무관련수당을 합한 개념이고, 퇴직금,

휴업수당 및 산재보상 등을 산출하는 데 사용되는 기준인 평균임금은 일정한 사유가 발생하기 3개월 동안의 월급여총액을 그동안의 총근로 일수로 나눈 값이다(조우현, 2000).

임금외노동비용은 크게 법정복리비용과 법정외복리비용으로 구성되어 있다. 현재 법정복리비용에는 의료보험, 국민연금, 산업재해보험, 고용보험의 4대 사회보험과 장애인고용촉진기금 등의 기여금으로 구성되어 있고, 이러한 비용은 근로자의 소득이나 사업체의 규모 등에 따라 기업이 일정 비율의 기여금을 납부하도록 법으로 강제하고 있다. 법정외복리비용에는 퇴직금, 근로자의 복리후생을 위해 지급하는 주택 또는 주거, 의료, 식사, 문화·체육·오락, 경조사, 종업원지주제도지원금, 학비, 기타 보험료, 보육비, 근로자 휴양에 대한 보조금, 저축장려금, 사내 복지기금출연금, 신규 근로자에 대한 모집비용, 그리고 신규 및 기존 근로자들에 대한 교육 및 훈련비¹²⁾ 등이 포함된다. 임금외노동비용은 현금지급의 형태로 발생하기도 하지만, 주택 또는 복지시설의 제공과 같이 현물의 형태로 공급되기도 한다.¹³⁾

이와 같이 우리나라 노동비용의 구조는 임금비용의 경우 기본 직무 또는 근속기간에 대한 급여(기본급), 노동시간에 대한 급여(초과근무와 휴일근무수당), 낮은 기본급여를 보조하기 위해 다양한 형태로 추가된 수당 등으로 구성되어 있기 때문에 급여가 생산성이나 근로시간 등 여러 가지 개념을 모두 포괄하는 복합성을 지닌다. 한편 임금외노동비용

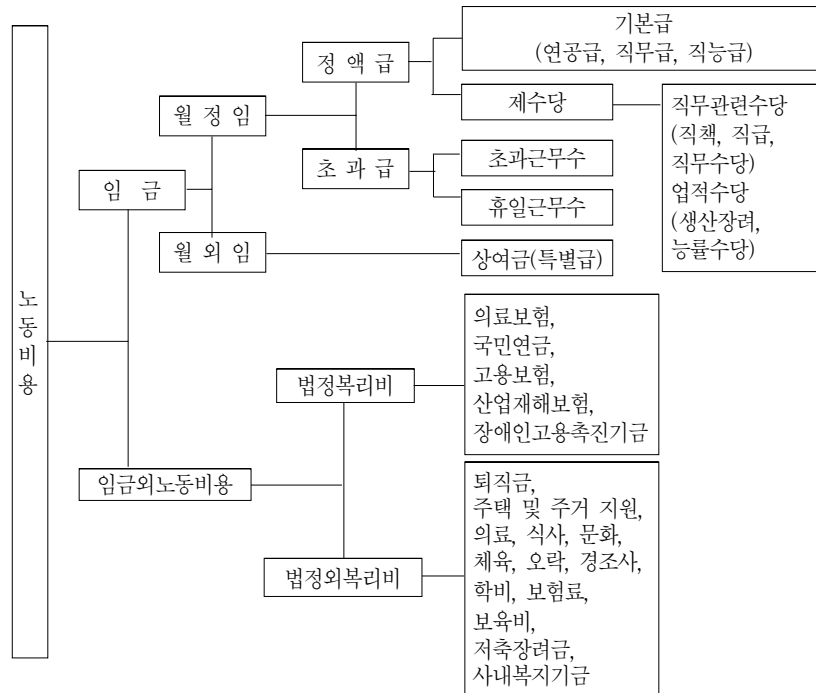
12) 훈련비용은 명백히 발생하는 투입비용 외에도 견습기간에 사용하는 장비, 시간 등에 대한 기회비용들도 포함시킬 수 있다. 그러나 이에 대한 통계자료는 구축이 어렵기 때문에 통계자료에서 나타나는 훈련비용은 과소평가되어 있는 경우가 대부분이다(Barron and Bishop, 1985).

13) 일반적으로 임금을 시간당 노동제공에 대한 대가로 인식하고 있는 영미계열의 개념과 다르게, 우리나라와 일본은 노동을 제공하지 않은 시간에 대해 지불되는 부분도 화폐형태로 지급될 때는 임금(유급휴일, 휴가에 대한 임금 부분)으로 간주한다. 그러나 지급형태만으로 임금과 임금외노동비용을 구분할 때, 비록 화폐형태로 지급되지만 지급시기가 이연되는 퇴직금이나 특별한 조건이 발생했을 때 지급되는 자녀학자금보조, 경조사비 등에 대해 화폐형태로 제공되더라도 비경상적인 부분은 임금에서 제외하는 방식으로 조정이 필요하다(최효철, 1992). 따라서 임금과 임금외노동비용 개념의 구분은 연구물에 따라 약간의 차이를 가지고 있다.

의 경우 법으로 강제되어 있는 법정복리비용 외의 노동비용은 어떤 형태로 발생하는지에 대해 구체적인 연구가 거의 없는 실정이다. 나중에 살펴보겠지만 법정외복리비용은 대기업과 중소기업 간 노동비용 격차를 발생시키는 주요 원인으로 작용한다.¹⁴⁾

다른 형태의 구분으로 노동비용은 현금급여와 그 이외의 노동비용으로 구분해 볼 수 있다. 이 구분에서 현금급여는 정액 및 초과급여와 상여금, 특별금의 임금을 포함하고, 그 이외의 노동비용은 현금급여에 포함되지 않은 제수당과 법정노동비용 및 법정외노동비용을 포함한다. 노동부의 『기업체노동비용조사보고서』는 이 분류를 따르고 있기 때문에 이후 정리되는 자료는 현금급여와 그 이외의 노동비용을 구분하여 분석한다.

(그림 3-1) 우리나라 노동비용의 구조



14) 이러한 격차의 원인이나 변화의 요인 등에 대해서는 향후 사례분석 등의 연구가 필요하다.

2. 노동비용의 특성

경제학 원론이 인력수요와 연관하여 제시하고 있는 노동비용의 성격은 가변비용(variable cost)이다. 시장에 충격이 와서 노동수요에 영향을 주게 될 때 노동수요의 양(대부분 근로시간으로 측정된 양)이 가감됨으로써 다시 적정 임금, 또는 노동비용을 찾아가는 단기적인 조절이 가능한 개념으로 노동비용은 설명되고 있다.

그러나 현실에 있어 노동비용은 여러 가지 요소로 구성되어 있으며, 단기적으로 경기변화에 따라 고용조정을 하는 것도 쉽지 않은 상황이다. 근로시간에 따라 지급되는 임금의 경우 가변적인 노동비용으로 조절이 가능하지만, 그 외의 많은 노동비용의 구성요소 중 대부분은 준고정비용(quasi-fixed cost)의 성격을 가진다. 준고정비용으로서의 노동비용은 ‘몇 시간 일했느냐’에 해당하는 비용보다 ‘몇 명의 근로자를 고용하고 있느냐’에 따라 그 규모가 좌우되는 특성을 가지고 있다. 따라서 근로시간의 조절로는 준고정비용의 성격을 가진 노동비용을 조절하기가 어렵다. 이러한 이론적 배경에 더하여 연공 임금제도가 정착되어 있는 우리 기업들에 있어서 임금을 포함한 노동비용은 고정비용(fixed cost)에 가깝다는 주장이 제기된 바가 있고, 그러한 이유로 임금의 유연성이나 근로시간의 유연화를 통한 노동비용의 적절한 조절이 어렵기 때문에 경기 변화에 따른 고용조정을 할 수 있는 노동시장의 수량적 유연성이 필요하다는 논쟁이 활발하게 진행되고 있는 것으로 보인다.

노동경제학이 규정하는 준고정비용 성격의 노동비용은 주로 교육훈련비, 신규채용비, 법정복리비 등과 같은 임금외 구성 요소들이다. 준고정비용의 규모는 경기 변동이 발생했을 경우 기업으로 하여금 현재 보유하고 있는 근로자의 규모를 가감할 것인가, 또는 근로시간을 조절할 것인가를 결정하게 하는 요인으로 작용한다. 경기변동에 따라 노동수요가 증가할 때 준고정비용으로서의 노동비용이 총노동비용에서 차지하는 비중이 높을수록 기업은 새로이 인력을 채용하기보다는 초과근로시간을 증가시키는 것으로 적응하려 할 것이다. 이러한 준고정비용의 비중이 기업의 행동에 미치는 영향은 초과근로시간을 사용할 때 발생하

는 할증률(premium)의 크기,¹⁵⁾ 고용안정과 관련된 법규의 정도, 인력수요에 알맞은 인재를 쉽게 찾을 수 있는지에 대한 일자리 궁합(job-matching)의 용이성 등과 긴밀하게 연계되어 있다.

한편 노동비용 중 일부는 인적자본에 대한 투자의 개념으로 이해할 수 있다. 기업이 인력을 연도별로 장기에 걸쳐 채용할 때 초기 채용인력에 대해서 채용과 훈련비용은 그 노동력의 생산성을 제고하는 데 큰 역할을 하게 되고, 단기적으로 노동의 한계생산성이 노동의 한계비용보다 큰 상태($MPL > MCL$)에서 기업은 훈련비용을 더 투입하여 인적자본에 대한 투자를 증가시킨다. 이러한 투자는 시간이 흘러 기업이 일정한 규모의 숙련인력을 보유하게 되고 투자에 대한 한계비용이 한계수익과 일치하게 되는 균형에서 멈추게 되고, 이후 기업은 기존 인력에 대한 투자와 신규채용 및 훈련을 결정할 때 현재, 미래의 고용과 인력수요 모두를 고려하게 된다. 즉, 미래의 비용까지를 고려한 노동의 한계비용 현재가치의 합이 미래의 생산성을 고려한 노동의 한계생산성 현재가치의 합과 일치하는 균형점을 기준으로 현재 노동에 대한 투자를 더욱 확대할 것인지를 결정하게 된다.

이외에도 노동비용을 구성하는 채용과 훈련비용에 관련된 인적자본 투자에 대한 논의는 여러 문헌에서 이루어졌다. Becker(1975)는 일반적 훈련(general training)과 기업특수적 훈련(firm-specific training)을 구분하여 기업특수적 훈련을 받는 근로자들에게 훈련비용이 투자되는 원인을 분석하였고, 이러한 근로자들이 인력수요가 감소할 때 해고를 회피하여 근속기간이 길어진다는 것을 보였다. 한편 Hashimoto(1982)는 최저임금제도가 훈련을 동반하는 직업의 규모를 축소시킬 수 있는 영

15) 보통 근로시간과 신규 채용과는 역관계(trade-off effect)를 가지지만 노동비용의 준고정적인 성격 때문에 초과근로 할증률과 채용비용간의 완전한 상쇄는 발생하지 않는다. 즉 정부가 장시간 근로를 해소하기 위해 초과근로 할증률을 상승시킨다면 인력수요가 발생했을 때 기업은 초과근로를 축소하고 새로 채용을 하는 것을 고려하게 될 것이다. 그러나 새로운 고용을 통해 발생하는 임금의 증가가 초과근로시간이 사라짐으로 인하여 절약되는 할증된 노동비용을 정확히 상쇄하더라도, 새로 고용된 인원에 대한 채용비용과 교육훈련비용 등의 준고정비용이 발생하게 된다면 근로시간과 고용의 규모적인 역관계는 노동비용이라는 측면에서 정확히 일치하지 않는다(Ehrenberg and Schumann, 1982).

향력을 밝혀냈다.

한편 부가급부(fringe benefit)로서의 성격을 가진 임금외노동비용은 비용의 개념을 넘어 사용자가 인력관리를 위해 사용할 수 있는 도구로서의 역할도 담당한다. 예를 들어, 기업특수적 훈련이 상당 기간 필요한 기업의 경우 근로자의 노동이동을 감소시키는 수단으로서 다른 기업보다 높은 부가급부를 지급할 수 있다. 또한 사용자는 생산성을 향상시키는 수단이나 임금인상을 대신하는 수단으로 부가급부의 차별화를 선택할 수 있고, 이것은 비과세 등의 조세혜택을 받을 수 있다는 점에서 근로자가 선호하는 수단이 될 수 있다. 따라서 이러한 개념의 노동비용은 기업의 제약선(constraint)으로서 노동비용을 최소화하는 것뿐만 아니라, 노동비용을 인적자원 경영(human resource management)의 도구로도 고려할 수 있다.

제3절 노동비용과 임금수준의 국제비교

1. 통계자료의 설명

여기서 다루는 노동비용과 임금수준의 국제비교는 미국 노동성 노동통계국(BLS:Bureau of Labor Statistics)이 2003년 발표한 노동비용 시계열 자료를 사용하여 분석하였다. 이 통계자료는 OECD국가를 중심으로 30개 국가의 제조업 분야 임금과 노동비용을 1975년부터 2002년까지의 시계열로 보여주고 있다.¹⁶⁾

아래 표에서 분석될 용어들의 정의를 살펴보면 다음과 같다. 시간당 보수(hourly compensation)는 시간당 임금(hourly direct pay)과 실제 일한 근로시간을 기준으로 시간당으로 환산한 사용자가 부담하는 사회보험 지출 등의 기타 노동비용(employer social insurance expenditures

16) 제조업 분야에서 일하는 대부분의 근로자가 포함되어 있으나 도제나 훈련생 등은 제외되어 있다.

and other labor taxes)으로 이분된다.

시간당 임금(hourly direct pay)은 근로자에게 지불되는 모든 직접적인 보수를 포함한다.¹⁷⁾ 예를 들어 일한 근로시간에 대한 급료(정상, 초과근로시간, 연장근로 및 휴일근로시간, 정기적인 상여금 및 생활보조금 등), 기타 직접적인 임금(유급휴가 및 휴일, 병가 등 급여가 지급되는 경우, 비정기적인 상여금 및 특별금, 수당, 현물급여 등)과 사회보장지출금 및 다른 노동자관련 세금, 법정복리비 및 기업과 근로자간 계약되어 있는 급부금(퇴직금, 장애연금, 사적 건강보험, 소득보장지원금, 손해보험, 상해보험, 종신보험, 기업연금 등), 기타 노동관련 세금과 지원금 등이 여기에 포함된다.

여기서 다루는 BLS의 ‘보수(compensation)’에 대한 정의는 ILO가 정의하는 ‘총노동비용(total labor costs)’과는 다르다. BLS의 보수 개념은 모집(recruitment), 훈련(employee training), 후생복지시설(plant facilities and services such as cafeterias and medical clinics)을 포함하지 않는 반면, ILO의 총노동비용은 위의 항목들까지 포함하고 있다.¹⁸⁾ BLS의 자료가 이러한 항목들을 제외한 이유는 많은 국가에서 이에 대한 통계를 수집하지 않고 있으며, 수집한 경우에도 해당 항목들이 노동비용에서 차지하는 비중은 4% 미만에 불과하기 때문이다.

국가마다 노동비용에 대한 통계기준과 집계 방식이 다르기 때문에 노동비용에 대한 통계를 직접적으로 수집하기 어려운 국가의 경우 평

17) BLS의 Direct Pay와 굳이 우리나라 노동비용 체계와 비교할 경우 법정외복리비 중 간접적인 보수로서 지급되는 지원금 및 현물급여를 제외한 모든 노동비용이 시간당으로 환산되어 포함되어 있다고 볼 수 있다.

18) ILO가 가지고 있는 국제표준노동비용분류에 따르면, 총노동비용은 다음과 같이 구성되어 있다. ① 직접급여(정상급여, 초과, 야간, 휴일근무수당), ② 비노동시간에 대한 지급(연월차, 병가, 분만휴가 등에 대한 수당, 장기근속휴가에 대한 수당, 유급휴일수당, 기타 사용자가 허용한 유급의 비노동시간), 사회보장급여로 취급되지 않는 이직수당, ③ 보너스 및 축하금(정기 보너스, 이윤분배상여금, 통상의 유급휴가수당, 기타 상여금 및 축하금), ④ 현물급여(식음료품, 연료 등), ⑤ 사용자 부담의 근로자 주거비용, ⑥ 사용자 부담의 사회보장비용, ⑦ 교육훈련비용, ⑧ 복지 서비스비용(문화, 오락, 교육 및 후생복지시설 및 이용에 관한 비용), ⑨ 기타의 노동비용(통근비용, 작업복 구입비, 모집비 등), ⑩ 노동비용에 준하는 세금(예: 고용세).

근 소득에다 몇몇 항목들을 포함하는 식으로 보정하여 작성하였다.

이 통계자료는 대부분의 국가에서 5인 미만 근로자를 가진 영세 제조업을 제외했으나, 일본과 한국 등에서와 같이 10인 또는 30인 미만의 중소기업이 포함되지 않은 경우도 있다. 또한 전체 제조업에 대해 조사하는 것이 기본이지만, 제조업 일부만 조사된 나라와 제조업과 일부 서비스업 근로자가 포함된 경우 등 국가별로 약간씩 차이가 있다.

2. 노동비용과 임금수준의 국제비교(1975~2002년)

1975~2002년 기간 동안 우리나라와 다른 국가들 간의 노동비용과 임금수준을 비교한 결과를 요약하면 다음과 같다. 우리나라의 노동비용은 과거 선진국과 비교할 때 매우 낮은 수준에서 시작했으며, 현재도 미국의 50% 수준에 미달하고 있다. 그러나 주목되는 점은 1990년대 들어 비교대상 국가들 중에서 거의 가장 높은 수준의 노동비용 상승률을 기록하고 있다는 것이다. 특히 1990년대 말에는 사회보험의 적용 확대라는 제도변화와 더불어 법정복리비의 빠른 상승이 노동비용 증가에 결정적인 영향을 미쳤다. 그러나 2000년 이후 임금외노동비용의 증가는 점차 안정되는 경향을 보이고 있으며, 다른 선진국의 추세를 따른다면 사회보장제도가 안정되면서 법정복리비의 상승 추세도 안정될 것으로 판단된다. 따라서 추후 나타나는 우리나라의 노동비용 상승추세는 임금비용 추세와 직결될 것이고 이는 결국 장기적으로 산업구조 변화와 생산성 향상의 속도와 직접적인 관계를 가질 것이다.¹⁹⁾

BLS의 자료 특성상 노동비용과 임금수준 비교의 기준은 미국의 노동비용과 임금수준이다. <표 3-1>에 의하면 1975년 미국의 시간당 보수가 100이라고 가정했을 때 우리나라의 상대적 임금수준은 5로서 엄청난 격차를 가지고 있었다. 2002년을 기준으로 27개국 중 21위의 시간당 보수 수준을 보이고 있는 우리나라와 근접한 순위의 국가들의 경우 1975년 이스라엘이 35, 스페인이 40, 뉴질랜드가 49, 싱가포르가 13이었

19) 노동비용과 생산성간의 문제는 매우 중요한 연구과제이나 이번 연구에서 다루기에는 그 범위가 넘어서므로 향후 연구과제로 남긴다.

〈표 3-1〉 미국 기준 시간당 보수(Hourly Compensation Costs) 지표(Index)

국 가	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	순위
노르웨이	106	117	80	144	142	114	112	128	1
독일	-	-	-	-	176	118	113	118	2
덴마크	99	110	62	121	145	109	107	114	3
스위스	96	112	74	140	170	108	106	113	4
벨기에	101	133	69	129	161	109	102	107	5
네덜란드	103	122	67	121	140	98	96	102	6
핀란드	73	84	63	142	141	98	96	101	7
미국	100	100	100	100	100	100	100	100	8
오스트리아	71	90	58	119	147	98	94	99	9
스웨덴	113	127	74	140	125	102	89	95	10
룩셈부르크	98	117	58	108	136	90	84	89	11
일본	47	56	49	85	138	113	95	88	12
프랑스	71	91	58	104	113	79	77	82	13
영국	53	77	48	85	80	83	78	82	14
캐나다	94	88	84	107	94	81	77	75	15
호주	88	86	63	89	90	73	65	73	16
아일랜드	48	61	46	79	80	63	64	71	17
이탈리아	73	83	59	117	94	71	67	70	18
이스라엘	35	38	31	57	61	65	66	57	19
스페인	40	60	36	76	74	55	53	56	20
한국	5	10	9	25	42	41	38	43	21
뉴질랜드	49	53	34	55	58	41	38	42	22
싱가포르	13	15	19	25	43	39	37	34	23
홍콩	12	15	13	22	29	28	29	27	24
대만	6	10	11	26	34	30	28	25	25
브라질	-	-	-	-	-	18	14	12	26
멕시코	23	22	12	11	10	11	11	11	27
스리랑카	4	2	2	2	3	2	2	-	
그리스	27	38	28	45	53	-	-	-	
포르투갈	25	21	12	25	31	24	-	-	

주: 본 절의 모든 표는 제조업 근로자를 대상으로 하고 있으며, 1975~2002년의 시계열 자료를 바탕으로 작성되었음.

자료: BLS, *International Comparisons of Hourly Compensation Costs for Production Workers in Manufacturing, 1975-2002*, 2003에서 재구성.

던 것을 볼 때 당시 우리나라의 노동비용 수준은 상대적으로 낮은 수준에 머물고 있었고, 1990년까지는 완만한 상승을 보여 25를 기록했으나, 1990년대에 들어 상승속도가 빨라지며 1995년 42까지 올라가 2002년에는 43 정도의 지표표를 보이고 있다. 이러한 상대지표는 우리나라가 OECD 국가 중심으로 비교할 때 아직도 낮은 수준의 시간당 노동비용을 기록하고 있다는 점을 시사하며, 1990년이 되기 전에는 아시아의 네 마리 용이라고 불리던 싱가포르, 대만, 홍콩보다도 낮은 노동비용을 가지고 있다가, 1990년대에 들어서며 그 순위가 역전되어 간격이 점점 벌어지는 모습을 살펴볼 수 있다.

이러한 상황의 변화는 각국의 산업구조와 노동시장의 변화에 기인하는 바가 크기 때문에 노동비용이 높은 것이 단순히 기업에 불리하다거나, 그 반대로 근로자들의 임금수준과 부가급부가 좋은 근로조건을 의미한다는 식으로 해석할 수는 없다.²⁰⁾ 여기 순위에서 시간당 노동비용이 가장 높은 것으로 나타나는 노르웨이의 경우 경제가 어렵거나 기업이 이러한 노동비용 때문에 문제가 있다는 설명을 하기가 힘든 반면, 우리나라의 경우 아직도 미국 이상의 순위를 가진 국가들의 절반 수준의 노동비용을 가지고 있으면서도 고비용에 대한 논란이 대두되고 있는 것을 볼 때 적절한 수준의 노동비용에 대한 국제비교는 매우 어려운 과제임에 틀림없다.

만약 한 국가의 주력 산업이 고부가가치 산업으로 구성되어 있다면, 높은 노동비용을 지급하면서도 경쟁력 있는 기업과 고소득의 근로자 그리고 좋은 사회안전망이 모두 공존할 수 있다. 반면 국제적으로 가격경쟁이 치열한 산업이 주력 산업으로 구성되어 있는 국가의 경우 경쟁국보다 높은 노동비용을 지불해야 한다면, 이것은 기업의 경쟁력을 상실하는 직접적인 원인으로 작용할 것이다. 본 연구에서는 이러한 복잡한 상황을 단순화하여 상대적인 시계열 통계수치와 추세를 비교하여 나타나는 현상을 보여주는 선에서 분석을 시도한다.

<표 3-1>에서 나타난 노동비용의 순서와 시계열 성향은 <표 3-2>의

20) 이러한 해석은 산업구조와 소득수준이 비슷한 경우 비교가 가능하다. 여기서는 본 연구의 분석 범위를 넘어서기 때문에 추후의 연구과제로 남겨둔다.

〈표 3-2〉 미 달러 가치로 환산한 시간당 보수(Hourly Compensation Costs)
(단위: 미 달러)

국 가	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	비교
노르웨이	6.77	11.59	10.37	21.47	24.38	22.44	23.13	27.4	6.07
독일	-	-	-	-	30.26	23.38	23.23	25.08	3.75
덴마크	6.28	10.83	8.13	18.04	24.98	21.49	21.98	24.23	2.90
스위스	6.09	11.09	9.66	20.86	29.3	21.24	21.84	24.11	2.78
벨기에	6.41	13.11	8.97	19.17	27.62	21.59	21.04	22.79	1.46
네덜란드	6.58	12.06	8.75	18.06	24.12	19.44	19.75	21.74	0.41
핀란드	4.66	8.33	8.25	21.25	24.32	19.45	19.86	21.56	0.23
미국	6.36	9.87	13.01	14.91	17.19	19.76	20.6	21.33	0.00
오스트리아	4.51	8.88	7.58	17.75	25.32	19.46	19.38	21.07	-0.26
스웨덴	7.18	12.51	9.66	20.93	21.44	20.14	18.35	20.18	-1.15
룩셈부르크	6.26	11.54	7.49	16.04	23.45	17.7	17.37	18.91	-2.42
일본	3	5.52	6.34	12.7	23.73	22.27	19.61	18.83	-2.50
영국	3.37	7.56	6.27	12.7	13.78	16.45	16.15	17.47	-3.86
프랑스	4.52	8.94	7.52	15.49	19.38	15.7	15.91	17.42	-3.91
캐나다	5.96	8.67	10.95	15.95	16.1	16.04	15.8	16.02	-5.31
호주	5.62	8.47	8.21	13.24	15.56	14.47	13.34	15.55	-5.78
아일랜드	3.05	6.03	5.99	11.81	13.78	12.5	13.28	15.09	-6.24
이탈리아	4.67	8.15	7.63	17.45	16.22	14.01	13.78	14.93	-6.40
이스라엘	2.25	3.79	4.06	8.55	10.54	12.86	13.53	12.14	-9.19
스페인	2.53	5.89	4.66	11.38	12.8	10.78	10.88	12.04	-9.29
한국	0.32	0.96	1.23	3.71	7.29	8.19	7.82	9.16	-12.17
뉴질랜드	3.15	5.22	4.38	8.17	9.91	8.13	7.74	8.89	-12.44
싱가포르	0.84	1.49	2.47	3.78	7.33	7.63	7.56	7.27	-14.06
홍콩	0.76	1.51	1.73	3.23	4.91	5.63	5.96	5.83	-15.50
대만	0.38	1.02	1.49	3.9	5.85	5.85	5.7	5.41	-15.92
브라질	-	-	-	-	-	3.56	2.97	2.57	-18.76
멕시코	1.47	2.21	1.59	1.58	1.65	2.08	2.33	2.38	-18.95
스리랑카	0.28	0.22	0.28	0.35	0.48	0.48	0.42	-	-20.18
그리스	1.69	3.73	3.66	6.76	9.06	-	-	-	-16.26
포르투갈	1.58	2.06	1.53	3.77	5.37	4.75	-	-	-14.71

자료: <표 3-1>과 동일.

미국 달러화 가치로 환산한 비교에서도 동일하게 나타나고 있다. 이에 더하여 미국 화폐 가치를 기준으로 한 시간당 노동비용이 어느 정도 차이가 나는지를 알 수 있는데, 우리나라는 미국에 비해 시간당 12달러라는 큰 차이를 보이고 있으며, 대부분 OECD 국가들과도 약 3달러 이상의 차이를 유지하고 있다. 그러나 일본을 제외한 다른 아시아의 경쟁국들이나 멕시코, 브라질 등의 신흥산업국, 그리고 유럽의 후발산업국(포르투갈, 그리스) 등에 비해서는 2~6달러 높은 시간당 노동비용이 확인된다.

이제 시간당 보수(노동비용)의 상승 속도를 살펴보자. <표 3-3>에 의하면 2000~2002년 기간 동안 멕시코와 한국이 가장 높은 연평균 성장률을 기록하고 있다. 특히 우리나라는 1975년부터 매 5년간의 연평균 성장률을 계산했을 때도 1980~84년 구간을 제외하고는 다른 국가들에 비해 높거나 월등한 성장률을 기록하고 있다. 이러한 점은 과거 기준연도의 노동비용이 너무 낮았기 때문에 발생하는 통계적인 착시현상(statistical artifact)에 기인하는 바가 크지만, 산업구조의 고도화가 단기간에 진행되는 과정에서 발생하는 생산성의 증가에 임금상승이 동반되는 현상으로도 해석할 수 있다. 문제는 과연 이러한 생산성의 증가와 산업구조의 선진화가 이러한 노동비용 상승의 속도를 상쇄할 수 있을 정도로 충분한가에 있는데, 이에 대해서는 아직 논쟁들이 진행 중이다. <표 3-4>는 각 국가의 화폐단위로 1990년 불변가격을 기준으로 했을 때 얼마나 빠른 속도로 시간당 보수가 상승하고 있는가를 보여준다. 우리나라는 두 번째 순위의 싱가포르가 1990년부터 2002년까지 193% 증가한 것과 비교할 때 훨씬 높은 247%를 기록하면서 1990년대에 들어서면서 가장 빠른 노동비용 상승을 보이고 있다. 1990년대에 가장 높은 경제성장을 이룩한 아시아의 신흥공업국(한국, 싱가포르, 홍콩)들의 노동비용 상승이 가장 빠르게 나타나는 것이 눈에 띈다.

<표 3-5>는 자국 화폐 기준의 연평균 성장률을 정리해 본 결과로, <표 3-4>의 순위와 차이가 나타나는 것은 각국의 물가상승률과 환율 변화에 의해 불변가격이나 미 달러화로 환산했을 때의 노동비용에 차이가 있기 때문이라 판단된다. 그러나 여기서도 미 달러화로 환산했

〈표 3-3〉 미 달러 가치로 환산한 시간당 보수(Hourly Compensation Costs)
의 연평균 성장률

(단위: %)

국 가	1975~ 1979	1980~ 1984	1985~ 1989	1990~ 1994	1995~ 1999	2000~ 2002	순위
멕시코	8.02	-0.98	0.10	11.60	-4.30	9.28	1
한국	33.30	3.60	22.57	15.21	4.81	8.02	2
노르웨이	11.03	-0.21	13.30	3.22	3.35	4.44	3
아일랜드	13.47	3.24	12.23	5.70	1.67	3.90	4
미국	9.19	6.82	2.68	3.34	2.52	3.75	5
홍콩	14.61	4.12	12.32	10.78	3.38	1.77	6
스위스	15.52	-1.65	13.02	8.65	-0.57	1.12	7
이스라엘	10.67	7.31	11.71	3.73	5.47	0.97	8
영국	14.95	2.17	12.18	4.63	5.80	0.96	9
캐나다	7.39	7.29	5.85	1.68	-0.34	0.95	10
네덜란드	14.97	-4.95	12.69	7.19	0.81	0.77	11
프랑스	14.46	-0.67	12.49	6.82	0.23	0.63	12
덴마크	14.01	-5.13	13.80	7.88	3.34	0.55	13
스페인	20.78	-3.06	15.46	5.97	1.15	0.40	14
핀란드	13.29	0.81	17.17	3.53	2.96	0.31	15
싱가포르	10.89	14.40	5.57	14.79	3.55	0.02	16
호주	7.45	5.96	5.77	2.80	2.58	-0.25	17
뉴질랜드	10.53	0.17	11.67	2.91	1.42	-0.33	18
대만	20.51	13.01	19.69	9.53	0.28	-0.49	19
독일	-	-	-	-	0.68	-0.60	20
오스트리아	15.42	-1.27	15.16	9.14	0.70	-0.88	21
룩셈부르크	14.43	-6.54	13.38	8.71	0.14	-1.19	22
벨기에	16.67	-5.64	13.36	9.15	0.67	-1.32	23
이탈리아	11.46	1.11	15.15	2.80	0.12	-1.69	24
스웨덴	12.15	-3.70	14.21	2.74	3.45	-1.91	25
일본	16.72	3.09	16.10	11.26	0.26	-3.00	26
브라질	-	-	-	-	-	-8.75	27
스리랑카	-2.81	1.91	4.47	7.87	0.51	-	
그리스	18.89	2.41	8.15	7.37	-	-	
포르투갈	1.62	-2.10	15.95	10.12	3.31	-	

자료: <표 3-1>과 동일.

〈표 3-4〉 1990년 불변가격 기준 시간당 보수(Hourly Compensation Costs)의 지표

국 가	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	순위
한국	8.7	25.9	33.3	100	196.6	221.1	210.9	247.3	1
싱가포르	22.3	39.5	65.4	100	194	202	200.1	192.6	2
홍콩	23.4	46.7	53.6	100	152.1	174.4	184.9	180.8	3
멕시코	93	139.9	100.8	100	104.3	132	147.7	150.8	4
일본	23.6	43.4	49.9	100	186.8	175.3	154.4	148.2	5
미국	42.7	66.2	87.3	100	115.3	132.5	138.1	143	6
이스라엘	26.3	44.3	47.5	100	123.2	150.3	158.2	142	7
대만	9.7	26	38.2	100	150.1	149.8	146.2	138.7	8
영국	26.5	59.5	49.4	100	108.5	129.5	127.1	137.5	9
덴마크	34.8	60.1	45.1	100	138.5	119.2	121.9	134.3	10
아일랜드	25.9	51	50.7	100	116.7	105.8	112.4	127.7	11
노르웨이	31.5	54	48.3	100	113.5	104.5	107.7	127.6	12
네덜란드	36.4	66.8	48.5	100	133.6	107.6	109.4	120.4	13
독일(서독)	28.8	56	43.6	100	144.7	112	111.1	120	14
벨기에	33.4	68.4	46.8	100	144.1	112.6	109.8	118.9	15
오스트리아	25.4	50	42.7	100	142.7	109.6	109.2	118.7	16
룩셈부르크	39	71.9	46.7	100	146.2	110.3	108.3	117.9	17
호주	42.4	64	62.1	100	117.5	109.3	100.8	117.5	18
스위스	29.2	53.1	46.3	100	140.5	101.8	104.7	115.6	19
프랑스	29.2	57.7	48.5	100	125.1	101.3	102.7	112.5	20
뉴질랜드	38.5	64	53.6	100	121.4	99.6	94.7	108.8	21
스페인	22.2	51.7	40.9	100	112.4	94.7	95.6	105.8	22
핀란드	21.9	39.2	38.8	100	114.5	91.5	93.5	101.5	24
캐나다	37.4	54.3	68.6	100	100.9	100.6	99.1	100.4	25
스웨덴	34.3	59.8	46.2	100	102.4	96.2	87.7	96.4	26
이탈리아	26.8	46.7	43.7	100	93	80.3	79	85.6	27
스리랑카	79.9	61.8	79.6	100	136.1	136.3	119.6	-	
그리스	25	55.3	54.2	100	134.1	-	-	-	
포르투갈	42	54.7	40.6	100	142.3	126	-	-	

주: 독일의 경우 통일독일의 자료가 수집되지 않아 구서독의 자료로 대체했음.
자료: <표 3-1>과 동일.

〈표 3-5〉 자국 화폐 기준 시간당 보수(Hourly Compensation Costs)의
연평균 성장률

(단위: %)

국 가	1975~79	1980~84	1985~89	1990~94	1995~99	2000~02	순위
멕시코	24.47	44.41	71.13	-	16.11	9.66	1
한국	32.73	14.85	17.34	19.48	11.28	9.46	2
아일랜드	15.18	16.72	5.70	4.11	9.37	7.73	2
브라질	-	-	-	-	-	6.38	4
이스라엘	56.73	190.94	-	13.46	12.30	5.32	5
호주	11.72	10.92	7.24	4.27	4.90	5.00	6
노르웨이	10.28	9.56	9.07	3.21	5.24	4.65	7
네덜란드	8.38	4.08	2.65	3.68	-8.32	4.51	8
프랑스	14.05	14.32	4.85	3.48	-15.30	4.42	9
덴마크	11.39	8.46	5.12	4.50	4.93	4.27	10
스페인	25.25	15.17	8.11	7.74	-16.64	4.11	11
핀란드	12.57	11.49	9.20	6.64	-13.48	4.09	12
미국	9.19	6.82	2.68	3.34	2.52	3.75	13
뉴질랜드	14.76	12.06	10.35	2.78	3.19	3.49	14
영국	15.26	11.15	7.37	5.51	4.62	3.36	15
독일	-	-	-	-	-7.24	3.19	16
독일(서독)	7.34	5.35	4.52	5.48	-7.29	3.17	
스웨덴	13.14	9.35	8.32	5.01	4.49	3.15	17
오스트리아	7.92	6.69	4.98	5.58	-16.24	2.81	18
캐나다	11.06	9.46	3.84	4.49	1.32	2.80	19
룩셈부르크	8.05	6.62	4.11	5.00	-18.09	2.51	20
벨기에	10.22	7.55	4.15	5.29	-17.22	2.42	21
홍콩	15.22	13.48	12.27	10.57	3.46	1.99	22
이탈리아	17.82	17.15	8.91	5.34	-17.86	1.93	23
스위스	2.82	5.22	3.87	4.48	0.80	1.93	24
싱가포르	8.26	13.93	3.59	9.23	5.44	1.92	25
대만	18.92	15.07	10.10	9.52	4.17	1.67	26
일본	7.34	4.67	3.19	4.66	1.77	-0.15	27
스리랑카	18.46	13.14	11.44	15.19	7.93	-	
그리스	22.83	27.63	16.23	15.93	-	-	
포르투갈	19.62	21.08	16.98	10.41	-14.55	-	

자료: <표 3-1>과 동일.

을 때의 성장률 전망보다 조금 더 높은 수치를 보인다는 점 외에 우리나라가 멕시코에 이어 두 번째로 높은 노동비용 성장률을 기록하여 동일한 추세를 보인다.

<표 3-6>은 노동비용을 구성하고 있는 두 가지 주요 요소 중 임금 부분에 대한 국가별 상대비교다. 미국의 시간당 임금을 기준으로 100이라 했을 때 우리나라는 2002년 기준으로 40을 기록하고 있다. 이것은 <표 3-1> 시간당 보수 비교에서 43을 기록한 것과 큰 차이가 없고, 순위도 21위와 22위로 거의 같다. 따라서 우리나라의 노동비용을 구성하고 있는 임금과 임금외노동비용의 수준을 다른 국가와 상대 비교할 때 다른 OECD 국가들보다 상당히 낮은 수준의 임금과 임금외노동비용을 가지고 있음이 증명되고, 자연히 총노동비용의 상대규모는 아직도 낮은 것으로 이해할 수 있다.

다른 국가의 경우 네덜란드, 오스트리아, 스웨덴 등 사회안전망이 발달한 서구국가들의 순위가 총노동비용의 비교 때보다 임금의 비교순위가 낮은 것으로 나타나, 사회보험에 대한 기여금 등 기타 임금외노동비용의 비중이 크다는 것을 유추할 수 있다.

한편 미국 달러화로 환산한 경우 <표 3-7>에서 2002년 기준으로 10달러 적다. 이것은 <표 3-2>의 노동비용 차이가 12달러였던 것을 고려할 때 대부분의 차이가 임금에서 나타나는 것을 확인할 수 있다. 여기서 미국 달러화로 환산한 기준을 적용하여 임금노동비용과 기타 임금외노동비용의 상대적 격차를 추산한다면, 시간당 보수를 기준으로 우리나라보다 순위가 위인 대부분의 국가들은 이 격차가 작게 나타나는 편이고, 우리나라보다 순위가 아래인 국가들은 더 벌어지는 모습을 보이고 있다. 즉, 우리보다 많은 노동비용을 사용하는 국가들은 임금에서의 격차가 노동비용의 차이를 대부분 차지하고 있으며 기타 임금외노동비용에서의 격차는 국가간 크게 나타나지 않는다. 반면 총노동비용이 우리나라보다 작은 나라들은 이 격차가 우리나라보다 크게 나타나고, 근로자들에 대한 사회보장비 등의 지출이 임금에 비해 상대적으로 적다고 해석할 수 있다.

〈표 3-6〉 미국 임금 기준 시간당 임금(Hourly Direct Pay)의 지표

국 가	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	순위
노르웨이	105	117	80	147	150	119	118	136	1
덴마크	114	130	74	149	175	127	125	133	2
스위스	97	117	78	148	180	112	112	120	3
독일(서독)	96	121	71	142	176	115	111	117	
독일	-	-	-	-	169	111	107	112	4
핀란드	70	82	63	138	137	96	96	101	5
미국	100	100	100	100	100	100	100	100	6
네덜란드	95	115	64	118	136	94	93	99	7
벨기에	93	126	65	118	145	95	92	96	8
룩셈부르크	101	123	61	115	149	96	91	96	9
일본	51	61	53	93	150	119	101	94	10
오스트리아	67	85	54	111	136	90	87	92	11
영국	56	78	51	91	88	88	84	88	12
스웨덴	105	114	65	124	114	92	82	87	13
캐나다	102	97	92	116	99	86	81	80	14
아일랜드	51	66	49	85	87	68	70	78	15
호주	92	92	67	94	95	75	67	75	16
프랑스	63	81	51	92	100	69	67	72	17
이탈리아	59	72	52	100	83	63	61	64	18
이스라엘	35	39	32	60	65	68	69	60	19
스페인	33	55	34	72	71	52	50	54	20
뉴질랜드	56	62	39	65	69	49	45	50	21
한국	6	11	11	28	46	38	35	40	22
싱가포르	14	15	18	28	45	44	41	38	23
홍콩	14	18	16	26	35	34	34	32	24
대만	7	12	13	31	40	34	32	29	25
멕시코	25	25	14	12	11	12	13	13	26
브라질	-	-	-	-	-	15	12	10	27
스리랑카	5	2	2	3	3	3	2	-	
그리스	27	39	29	47	53	-	-	-	
포르투갈	24	20	11	24	31	23	-	-	

자료: <표 3-1>과 동일.

〈표 3-7〉 미국 달러화로 환산한 시간당 임금(Hourly Direct Pay)

(단위: 미 달러)

국 가	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	비교
노르웨이	5.58	9.32	8.36	17.36	20.25	18.56	19.13	22.66	5.95
덴마크	6.04	10.36	7.68	17.57	23.57	19.96	20.23	22.23	5.52
스위스	5.16	9.34	8.1	17.5	24.27	17.59	18.09	19.97	3.26
독일(서독)	5.07	9.65	7.4	16.79	23.69	18.03	17.95	19.47	2.76
독일	-	-	-	-	22.82	17.4	17.31	18.67	1.96
핀란드	3.73	6.58	6.58	16.23	18.47	15.08	15.47	16.8	0.09
미국	5.3	7.98	10.43	11.8	13.47	15.66	16.19	16.71	0.00
네덜란드	5.06	9.16	6.71	13.99	18.28	14.78	15.02	16.53	-0.18
룩셈부르크	5.36	9.82	6.36	13.58	20.05	15.07	14.76	16.07	-0.64
벨기에	4.94	10.07	6.76	13.94	19.5	14.87	14.83	16.04	-0.67
일본	2.7	4.89	5.54	10.98	20.24	18.58	16.32	15.62	-1.09
오스트리아	3.53	6.8	5.6	13.08	18.31	14.07	14.07	15.31	-1.40
영국	2.98	6.2	5.33	10.79	11.9	13.84	13.63	14.78	-1.93
스웨덴	5.57	9.09	6.79	14.66	15.36	14.48	13.22	14.54	-2.17
캐나다	5.43	7.74	9.58	13.73	13.31	13.52	13.18	13.36	-3.35
아일랜드	2.72	5.3	5.06	10.02	11.78	10.69	11.36	13.01	-3.70
호주	4.89	7.34	7.01	11.13	12.8	11.73	10.82	12.61	-4.10
프랑스	3.35	6.5	5.33	10.88	13.42	10.77	10.93	11.95	-4.76
이탈리아	3.14	5.75	5.38	11.85	11.2	9.94	9.82	10.65	-6.06
이스라엘	1.86	3.13	3.35	7.06	8.7	10.61	11.16	10.02	-6.69
스페인	1.76	4.37	3.51	8.54	9.56	8.07	8.15	9.03	-7.68
뉴질랜드	2.96	4.91	4.12	7.68	9.32	7.65	7.28	8.36	-8.35
한국	0.29	0.87	1.11	3.25	6.13	5.97	5.7	6.68	-10.03
싱가포르	0.72	1.18	1.92	3.25	6.12	6.84	6.57	6.32	-10.39
홍콩	0.73	1.46	1.67	3.09	4.66	5.35	5.47	5.35	-11.36
대만	0.35	0.95	1.39	3.61	5.32	5.31	5.18	4.92	-11.79
멕시코	1.33	1.99	1.42	1.41	1.45	1.86	2.07	2.12	-14.59
브라질	-	-	-	-	-	2.41	2	1.73	-14.98
스리랑카	0.25	0.2	0.24	0.3	0.41	0.41	0.36	-	-15.83
그리스	1.41	3.11	3	5.5	7.08	-	-	-	-6.39
포르투갈	1.28	1.61	1.16	2.86	4.11	3.64	-	-	-12.02

자료: <표 3-1>과 동일.

2000~2002년 기간 동안 자국 화폐 기준의 시간당 임금의 성장률은 <표 3-8>에 나타나는 것처럼 우리나라가 가장 높게 기록되어 있다. 이는 <표 3-5>의 2000~2002년 시간당 보수의 성장률보다 약 1.26%포인트 높은 비율임을 알 수 있다. 과거 1975~79년과 1980~84년의 기간 동안은 시간당 보수와 임금의 연평균 성장률이 거의 동일하여 기타 임금외비용이 유사한 성장추세를 보였는데, 1985~99년의 기간 동안은 시간당 보수의 성장률이 시간당 임금의 성장률을 앞서 기타 임금외비용의 성장률이 시간당 임금의 그것을 앞섰다는 것을 유추할 수 있다. 반면 2000~2002년은 이러한 현상이 역전되어 시간당 임금의 성장이 총 노동비용의 증가를 이끌고 있음을 알 수 있다.

<표 3-9>는 시간당 보수에서 임금이 차지하는 비중을 보여주고 있다. 우리나라의 경우 1975년 90.2%에 달하던 비중은 1990년 87.7%, 2000년 72.9%로 감소하여 그 이후 계속 이 비중을 유지하고 있다. 이는 1980년대 복리후생비용의 증가와 더불어 1990년대 사회보험들의 적용 대상 확대로 인해 나타난 기타 임금외노동비용의 증가에 기인하는 바가 크다고 생각된다. 자연히 시간당 보수에서 기타 임금외노동비용이 차지하는 비중은 이와 정확한 역관계로 순위가 나타나며, 프랑스가 사회보험을 포함한 기타 임금외노동비용이 가장 높은 비중을 차지하는 나라로 나타난다.

제4절 우리나라 노동비용의 구조 분석

1. 분석자료의 설명

여기서 다루는 분석 자료는 노동부가 매년 조사하는 『기업체노동비용조사보고서』를 연간시계열로 정리한 것이다. 이 자료는 농업, 수렵업, 임업 및 어업 부문을 제외한 전산업을 대상으로 약 2,500개의 사업체에 대하여 매년 조사하고 있으며, 여기서 다루는 노동비용은 관련 분류에

〈표 3-8〉 자국 화폐 기준 시간당 임금(Hourly Direct Pay)의 성장률

(단위: %)

국 가	1975~79	1980~84	1985~89	1990~94	1995~99	2000~02	순위
한국	32.85	14.84	16.99	17.84	7.67	10.72	1
멕시코	23.13	43.85	71.42	-	16.27	9.64	2
아일랜드	15.23	15.54	5.63	4.33	9.38	8.02	3
브라질	-	-	-	-	-	6.41	4
이스라엘	56.72	190.93	-	13.46	12.29	5.32	5
호주	11.62	10.72	6.93	3.79	4.44	5.00	6
노르웨이	9.65	9.69	9.00	3.83	5.14	4.65	7
네덜란드	8.02	4.31	2.71	3.46	-8.41	4.54	8
핀란드	12.05	11.85	8.41	5.97	-12.91	4.42	9
프랑스	13.44	13.62	4.76	3.06	-15.21	4.27	10
스페인	27.33	15.32	8.18	7.41	-16.41	4.16	11
덴마크	11.25	8.10	5.94	3.86	4.39	3.95	12
영국	13.61	11.34	7.72	5.76	4.03	3.52	13
뉴질랜드	14.81	12.07	10.36	2.77	3.19	3.49	14
미국	8.52	6.46	2.59	2.86	2.90	3.30	15
스웨덴	11.46	8.53	8.03	5.82	4.30	3.23	16
독일(서독)	6.82	5.05	4.36	4.96	-7.55	3.04	
오스트리아	7.47	5.93	4.79	5.17	-16.22	2.92	17
독일	-	-	-	-	-7.42	2.82	18
캐나다	10.46	9.09	3.77	3.43	1.54	2.56	19
룩셈부르크	7.93	6.64	3.83	5.06	-17.91	2.43	20
벨기에	10.22	7.63	2.86	4.77	-17.45	2.37	21
이탈리아	18.54	17.85	8.02	5.71	-17.45	2.13	22
스위스	2.65	5.20	3.80	4.36	0.66	1.93	23
대만	18.91	15.07	9.90	9.32	3.98	1.67	24
홍콩	15.23	13.47	12.06	10.38	3.46	0.78	25
싱가포르	7.09	12.43	6.01	8.37	6.88	0.40	26
일본	6.69	4.61	2.96	4.35	1.36	-0.45	27
스리랑카	18.39	11.90	11.45	15.18	7.93	-	
그리스	22.68	27.27	16.24	14.87	-	-	
포르투갈	18.91	20.17	16.95	10.49	-14.43	-	

자료: <표 3-1>과 동일.

〈표 3-9〉 시간당 보수(Compensation Cost)에서 임금(Direct Pay)이 차지하는 비중

(단위: %)

국 가	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	순위
뉴질랜드	94	94	94	94	94	94	94	94	1
홍콩	96.8	96.8	96.8	95.9	95	95	91.8	91.8	2
덴마크	96.3	95.6	94.4	97.4	94.4	92.9	92	91.7	3
대만	93.5	93.5	93.5	92.6	90.9	90.9	90.9	90.9	4
멕시코	90.5	90.2	89.2	89.1	88.1	89.1	88.8	89.1	5
싱가포르	85.9	79.3	77.8	86	83.5	89.7	86.9	86.9	6
아일랜드	89	87.8	84.5	84.8	85.5	85.5	85.5	86.2	7
룩셈부르크	85.7	85	84.9	84.6	85.5	85.1	85	85	8
영국	88.5	82	85	84.9	86.4	84.2	84.4	84.6	9
캐나다	91.1	89.4	87.5	86.1	82.7	84.3	83.4	83.4	10
일본	90	88.6	87.4	86.5	85.3	83.4	83.2	83	11
스위스	84.8	84.3	83.9	83.9	82.8	82.8	82.8	82.8	12
노르웨이	82.4	80.4	80.6	80.9	83.1	82.7	82.7	82.7	13
이스라엘	82.5	82.5	82.5	82.5	82.5	82.5	82.5	82.5	14
호주	87.1	86.6	85.3	84.1	82.2	81.1	81.1	81.1	15
미국	83.3	80.9	80.1	79.2	78.3	79.3	78.6	78.3	16
핀란드	80.1	79	79.8	76.4	75.9	77.6	77.9	77.9	17
네덜란드	76.9	76	76.6	77.5	75.8	76	76	76	18
스페인	69.6	74.2	75.4	75	74.7	74.9	74.9	75	19
독일	-	-	-	-	75.4	74.4	74.5	74.5	20
독일(서독)	80.6	79	77.9	77	75.1	73.9	74.1	74.4	
한국	90.2	90.2	90.3	87.7	84.2	72.9	72.9	72.9	21
오스트리아	78.3	76.6	73.8	73.7	72.3	72.3	72.6	72.6	22
스웨덴	77.6	72.6	70.3	70	71.6	71.9	72	72	23
이탈리아	67.3	70.6	70.5	67.9	69	70.9	71.3	71.3	24
벨기에	77.2	76.8	75.4	72.7	70.6	68.9	70.5	70.4	25
프랑스	74.3	72.7	70.9	70.2	69.2	68.6	68.7	68.6	26
브라질	-	-	-	-	-	67.6	67.4	67.4	27
스리랑카	90.6	90.6	85.7	85.7	85.7	85.7	85.7	-	
그리스	83.3	83.3	82	81.5	78.1	-	-	-	
포르투갈	80.8	78.2	75.5	75.9	76.6	76.6	-	-	

자료: <표 3-1>과 동일.

〈표 3-10〉 시간당 보수(Compensation Cost)에서 사회보험지출 등 기타
비용이 차지하는 비중

(단위: %)

국 가	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2001	2002	순위
스리랑카	9.4	9.4	14.3	14.3	14.3	14.3	14.3	-	
그리스	16.7	16.7	18	18.5	21.9	-	-	-	
포르투갈	19.2	21.8	24.5	24.1	23.4	23.4	-	-	
브라질	-	-	-	-	-	32.4	32.6	32.6	1
프랑스	25.7	27.3	29.1	29.8	30.8	31.4	31.3	31.4	2
벨기에	22.8	23.2	24.6	27.3	29.4	31.1	29.5	29.6	3
이탈리아	32.8	29.4	29.5	32.1	31	29.1	28.7	28.7	4
스웨덴	22.4	27.4	29.7	30	28.4	28.1	28	28	5
오스트리아	21.7	23.4	26.2	26.3	27.7	27.7	27.4	27.4	6
한국	9.8	9.8	9.7	12.3	15.8	27.1	27.1	27.1	7
독일(서독)	19.4	21	22.1	23	24.9	26.1	25.9	25.6	
독일	-	-	-	-	24.6	25.6	25.5	25.5	8
스페인	30.4	25.8	24.6	25	25.3	25.1	25.1	25	9
네덜란드	23.1	24	23.4	22.5	24.2	24	24	24	10
핀란드	19.9	21	20.2	23.6	24.1	22.4	22.1	22.1	11
미국	16.7	19.1	19.9	20.8	21.7	20.7	21.4	21.7	12
호주	12.9	13.4	14.7	15.9	17.8	18.9	18.9	18.9	13
이스라엘	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5	14
노르웨이	17.6	19.6	19.4	19.1	16.9	17.3	17.3	17.3	15
스위스	15.2	15.7	16.1	16.1	17.2	17.2	17.2	17.2	16
일본	10	11.4	12.6	13.5	14.7	16.6	16.8	17	17
캐나다	8.9	10.6	12.5	13.9	17.3	15.7	16.6	16.6	18
영국	11.5	18	15	15.1	13.6	15.8	15.6	15.4	19
룩셈부르크	14.3	15	15.1	15.4	14.5	14.9	15	15	20
아일랜드	11	12.2	15.5	15.2	14.5	14.5	14.5	13.8	21
싱가포르	14.1	20.7	22.2	14	16.5	10.3	13.1	13.1	22
멕시코	9.5	9.8	10.8	10.9	11.9	10.9	11.2	10.9	23
대만	6.5	6.5	6.5	7.4	9.1	9.1	9.1	9.1	24
덴마크	3.7	4.4	5.6	2.6	5.6	7.1	8	8.3	25
홍콩	3.2	3.2	3.2	4.1	5	5	8.2	8.2	26
뉴질랜드	6	6	6	6	6	6	6	6	27

자료: <표 3-1>과 동일.

속하는 근로자 1인당의 평균 노동비용을 뜻한다. 1997년까지는 상용근로자 30인 이상의 기업에 대해 조사를 하다가, 1998년부터 현재까지는 10인 이상의 기업에 대해 조사를 하고 있다. 따라서 분석의 일관성을 위하여 산업별로 정리된 불가피한 경우를 제외하고는 30인 이상의 기업에 대한 노동비용과 임금에 대해 정리가 되어 있다.

『기업체노동비용조사보고서』가 정의하는 노동비용은 사용자가 근로자를 고용함으로써 발생하는 제반비용으로, 현금급여, 퇴직금, 현물급여, 법정복리비, 법정외복리비, 교육훈련비, 모집비, 기타 노동비용 등으로 구성되어 있다. 현금급여는 정액급여, 초과급여, 상여 및 기말수당 등의 합계액이고, 현물지급의 비용은 통근정기승차권, 자사제품 지급 등에 소요되는 비용의 합계액이다. 퇴직금은 퇴직일시금과 중간정산액, 해고예고수당의 합계액이고, 교육훈련비는 근로자의 교육훈련시설에 관한 비용, 지도원에 대한 수당, 사례, 위탁훈련비용 등의 합계액이며, 모집비는 기업이 종업원을 채용하기 위해 사용한 모집관리비, 채용시험비용, 채용자 부임수당, 모집관계 종사자의 인건비 등을 포함한다. 법정복리비는 의료보험료, 국민연금, 고용보험료 중 사업주 부담분과 산재보험료, 장애인고용촉진기금부담금 및 기타 법정복리비로 구성되어 있으며, 법정외복리비는 사업주가 주거, 식사, 의료, 보건, 문화, 체육, 오락, 경조 등에 사용한 비용과 이와 관련된 시설에 대한 감가상각비, 유지관리비, 인건비 등을 포함한다. 마지막으로 기타 노동비용은 작업복 구입비용, 전근비용, 사보 발간 비용, 표창 상금 등 앞서 포함하지 않은 비용의 합계액을 뜻한다.²¹⁾

본 연구는 1994~2002년까지의 자료를 사용했으며, 최근 노동비용의 추이가 어떻게 변화하고 있는지를 분석하였다.

21) 노동비용의 구성요소에 있어 앞서 논의한 ILO의 노동비용이나, BLS의 노동비용과의 개념에 약간의 차이는 항상 존재한다.

2. 우리나라 노동비용의 시계열 분석

가. 전체 상용근로자

우리나라의 노동비용은 꾸준히 증가하여 1994년 150만원에서 2002년 284만원에 이르고 있다. 284만원 중 현금급여는 206만원, 현금급여 이외의 노동비용은 78만원으로 현금급여가 약 72.6%를 차지한다. 이는 1994년 75.4%에서 감소한 수치이기는 하지만, 지속적인 감소세에서 도출된 숫자라기보다는 감소성향을 가진 장기 추세와 1996년, 1999년과 같이 비중의 부침이 혼합되어 있는 개념이다. 특히 2000년부터는 오히려 현금급여 비중이 상승하는 모습을 발견할 수 있다. 따라서 사회보험의 적용 확대 등으로 법정복지비가 확대되고, 근로자의 권익 향상과 함께 후생복지비가 증가되는 추세에 의해 장기적으로는 현금급여의 비중 감소가 나타날 것으로 예상되지만, 현금급여의 인상률이 기업 실적과 과거 임금수준에 의해 결정되는 비정형성을 가지고 있어 특별한 추세를 찾아내기는 어렵다. 특히 현금급여 이외의 노동비용은 금액의 변화가 크게 나타나서 성장률이 확대와 축소를 번갈아 기록하는 등 연도별 변화의 폭이 매우 크다. 이러한 원인으로 통계자료가 그 신뢰성을 의심 받을 수도 있으나, 최근 1997년 경제위기 이후 노동시장에서 발생하는 구조적 변화들이 급작스런 경기변동 추세와 더불어 장기적 추세를 분석해 내는 데 있어 교란요인으로 작용하는 것이 아닐까 생각된다. 굳이 구분을 해본다면 1998년까지는 현금급여외 노동비용의 상승이 노동비용의 증가를 주도했다면, 최근 2001~02년은 임금으로 대표되는 현금급여가 노동비용의 증가에 기여를 하고 있는 것으로 나타난다.

상승 속도에 있어 우리나라의 총노동비용은 화폐의 액면가치 그대로 계산했을 때 1994~2002년 기간 동안 연평균 8.5%의 성장률이 추정된다. 그러나 그동안의 물가상승률을 고려하여 디플레이터를 적용한다면 1994년 기준 불변가격으로 2002년에는 204만원 정도로 계산된다. 따라서 물가상승을 고려한 불변가격으로 따진 실질임금상승률은 연평균 3.9%로 추산되고, 현재 주목되고 있는 노동비용 중 절반 정도는 물가상

〈표 3-11〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년): 전체

(단위: 천원)

시점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	1501.9	1132.3	369.6
1995	1726.7	1294.9	431.8
1996	1870.5	1456	414.5
1997	2082.2	1542.9	539.3
1998	2337.1	1414.6	922.5
1999	2383.8	1557.2	826.5
2000	2795.2	1749.7	1045.5
2001	2676.5	1849.8	826.7
2002	2843.5	2064.3	779.3

시점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	1132.3	852.6	279.7
1995	1294.9	970.9	324
1996	1456	1077.7	378.3
1997	1542.9	1137.9	405
1998	1414.6	1142.1	272.5
1999	1557.2	1221.6	335.6
2000	1749.7	1355.0	394.7
2001	1849.8	1430.6	419.2
2002	2064.3	1585.9	478.4

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동비용)
1994	369.6	145.6	5.7	55.1	126.4	3.1	25.1	8.5
1995	431.8	203.9	1.1	64.7	120.8	3.5	25.7	12.1
1996	414.5	137.7	4.2	81	139.5	2.8	39	10.5
1997	539.3	228.6	5.3	98.1	154	2	39.5	11.7
1998	922.5	618.4	2.4	121.7	141.5	1.2	28.9	8.4
1999	826.5	439.7	4.7	163.7	174.5	2.5	33.5	7.9
2000	1045.5	635.3	3.8	183.1	169.6	3.1	40.5	10.1
2001	826.7	388.3	1.8	210.3	174.6	3.1	41.1	7.6
2002	779.3	293.3	3.2	221.6	198.5	2.8	48.9	10.9

주: 30인 이상 상용근로자 기준 근로자 1인당 월평균 비용.

자료: 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도에서 정리 및 재편집; 제4절의 모든 표는 같은 자료원을 가지고 있고, 따라서 이하의 다른 표에서는 자료에 대한 주석을 생략함.

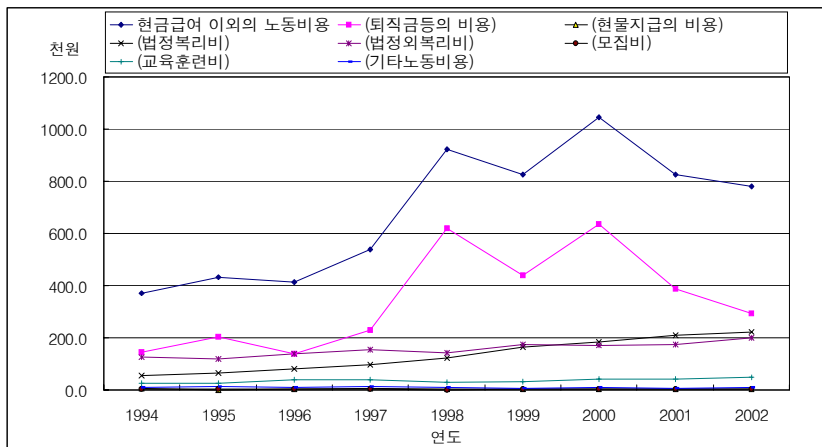
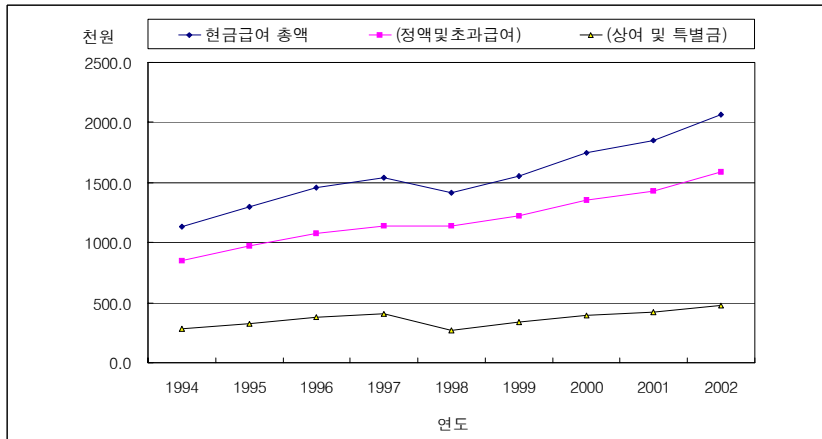
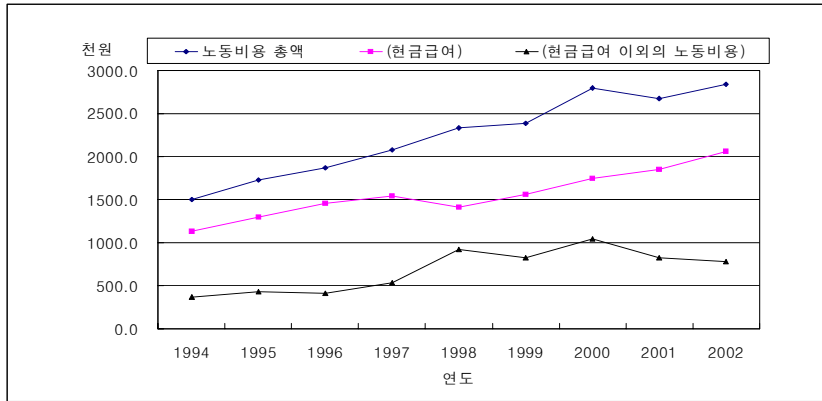
승에 의해 상쇄되는 상승분으로 간주할 수 있다.

이제 현금급여를 구성하고 있는 정액 및 초과급여와 상여 및 특별금의 비중을 살펴보면 1994년 75:25의 비율에서 2002년 76:23으로 큰 변화는 없는 것으로 보인다. 그러나 2002년 이전의 추세를 보았을 때 1998년 이전에는 정액 및 초과급여가 감소하는 추세를 보이다가, 외환 위기의 영향이 노동시장의 구조를 변화시킨 이후, 즉 1998년에 80.7%까지 상승했다가 다시 감소하는 추세로 돌아간 것으로 판단된다. 절대금액으로는 현금급여 총액은 지속적으로 증가하는 것이 정상적이며, 1998년 경제위기의 여파로 마이너스 성장을 이룬 예외를 제외하고는 매년 상승되는 현금급여의 추세를 확인할 수 있다. 1998년에는 특히 상여 및 특별금에서 과거보다 작은 액수가 지급되어 -32.7%의 감소를 기록했다. 정액 및 초과급여는 1994~2002년의 8년 동안 8.1%의 연평균 성장률을 보였고, 상여 및 특별금도 8.5%의 성장률을 기록하며 1998년을 제외한 모든 연도에 증가세를 지속하고 있다. 그러나 정액 및 초과급여나 상여 및 특별금 모두 불안정적인 성장률을 가지고 있어서 우리나라의 임금 구조는 아직 안정적인 임금인상률에 수렴하는 단계로 진입하지 못한 상태라 할 수 있다.

현금급여 이외의 노동비용은 퇴직금, 현물지급비용, 법정복리비용, 법정외복리비용, 모집비, 교육훈련비, 기타 노동비용으로 구성되어 있는데, 2002년 기준으로 그 중에서 퇴직금이 차지하는 비중이 가장 크고, 그 뒤를 이어 법정복리비, 법정외복리비의 순서로 나타난다. 비중의 추세 중에서 명백한 것은 1994년에는 법정복리비의 비중이 14.9%이고 법정외복리비의 비중이 34.2%였는데, 그 이후 사회보험에 대한 적용범위가 확대되면서 법정복리비의 비중은 증가한 반면, 법정외복리비의 비중이 감소하는 것을 알 수 있다. 성장률 측면에서 법정복리비는 지속적인 성장을 보여 절대금액이 계속 증가하고 있으며, 법정외복리비는 증가와 감소를 반복하고 있다. 퇴직금의 경우 경기변동이나 고용조정의 압력 등에 따라 연도별로 절대금액 자체가 변동이 심해 현금급여 이외의 노동비용의 추세에 불안정성을 주는 최대의 요소로서 작용하는데 아직까지 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그러나 고용에 직접적으로 작용하는

72 한국의 임금과 노동시장 연구

[그림 3-2] 노동비용 구성요소의 추세 : 전체 30인 이상 기업



모집비나 근로자의 생산성향상 등을 위한 교육훈련비의 지출은 증가하지 못하고 있다. 모집비의 경우 1994년 0.8%의 비중에서 2002년 0.4%로 미미한 비중이며, 교육훈련비는 1994년 6.8%, 2002년 6.3%로 계산되어 큰 변화가 없는 상황이다. 그러나 교육훈련비는 1998년을 제외하고는 작지만 지속적인 상승을 계속하고 있다.

이제 법정복지비의 구성을 살펴보자. 법정복지비는 의료보험료, 산재보험료, 국민연금, 고용보험료의 4대 보험에서 기업이 부담하는 기여금이 포함되며, 법으로 정해져 있는 장애인고용촉진기금과 같은 기타 법정복지비도 포함된다. 고용보험의 경우 1995년부터 도입되어 1994년에는 기록이 되어 있지 않다. 1994년 5만5천원에 불과하던 1인당 근로자 평균 법정복지비는 꾸준히 증가하여 2002년 22만2천원의 수준으로 4배 이상 증가했으며, 거의 모든 항목들이 매년 증가하는 모습을 보이고 있다.

4대 사회보험 중에서는 근로자 급부에 대한 기여율의 차이 때문에 국민연금이 차지하는 비중이 가장 크며, 제도의 변화에 따라 적용범위의 확대에 의해 그 비중이 과거보다 더 커진 것으로 나타난다. 1994년 전체 법정복지비에서 국민연금이 차지하는 비중은 39.5%였으나 2002년에는 46.1%에 달하고 있다. 상대적으로 산재보험료가 차지하고 있는 비중은 1994년 30%에서 2002년 14.5%로 감소하여 산재보험의 기여금액 또는 기여율에는 그동안 큰 변동이 없는 것으로 판단된다. 근로소득의 일정 비율로 납부하는 고용보험료의 경우 근로자의 임금변화에 따라 고용보험료가 변화하므로 그 비중이 연간 변동할 수 있다. 그러나 그 외 대부분의 항목들은 임금의 상승, 그리고 가입사업장이 증가하면서 지속적인 성장 추세를 보이고 있다.

법정외복지비는 주거에 관한 비용, 의료보건에 관한 비용, 식사에 관한 비용, 문화체육오락에 관한 비용, 보험료지원금, 경조 등의 비용, 저축장려금, 학비보조금, 사내근로복지기금출연금, 보육비지원금, 근로자 휴양에 관한 비용, 종업원지주제도지원금, 기타법정외복지비로 구성되어 있다. 1994년 12만6천원이던 법정외복지비 총액은 2002년 19만9천원으로 증가했고 규모의 차이는 있으나 매년 증가하는 추세를 보이고 있다. 이것은 물가상승을 고려할 때 당연한 추세로 연평균 6.3%의 성장률

〈표 3-12〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 전체

(단위: 천원)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	55.1	12.2	16.5	21.7	0	1.5	3.2
1995	64.8	13.7	15.8	25	5.9	1.6	2.8
1996	81	15.9	19.6	30.1	11.8	1.8	1.7
1997	98.1	17.3	25.8	35.4	13.7	2.2	3.7
1998	121.7	20	25.7	55.6	15.1	2.6	2.7
1999	163.7	23.4	30.6	76.3	28.3	2.3	2.7
2000	183.1	27.5	31.7	86.1	33.5	2.0	2.3
2001	210.3	37.0	32.2	102.2	35.3	2.3	1.4
2002	221.6	46.0	32.1	102.2	37.3	2.7	1.4

주: 30인 이상 상용근로자 기준 근로자 1인당 월평균 비용.

〈표 3-13〉 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 전체

(단위: 천원)

시점	법정 외복 리비 (계)	(주거 에 관한 비용)	(의료 보전에 관한 비용)	(식사 에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험 료지 원금)	(경조 등의 비용)	(저축 장려 금)	(학비 보조 의 비용)	(사내근 로복지 기금 출연금)	(보육 비지 원금)	(근로 자휴 양에 관한 비용)	(종업 원지 주제 도지 원금)	(기타 법정 외복 리비)
1994	126.4	22.8	4.2	37.4	4.8	2.1	4.3	0.7	12	13.8	0.1	3.6	10.7	9.8
1995	120.8	13	4	42.4	8.4	2.8	4.1	0.8	14.8	9.8	0.2	6.2	1.2	13.1
1996	139.5	12.7	4.5	40.6	7.4	7.4	5.6	0.7	18.5	9.5	0.4	6.7	11.1	14.4
1997	154	14.4	5.7	42	6.8	11.5	6.9	0.8	22.9	10.4	0.7	5.2	5.6	21.1
1998	141.5	11.2	5.7	44.4	4.2	15.2	6.7	0.6	24.1	8.8	0.3	3.2	0.5	16.6
1999	174.5	16.1	5.8	46.2	5.9	12.1	7.2	0.8	21.3	27.8	0.2	3.7	2.4	24.8
2000	169.6	16.5	5.8	47.0	6.2	10.5	6.0	0.5	19.6	28.7	0.4	5.7	0.7	22.0
2001	174.6	15.0	7.2	49.4	6.8	10.5	5.6	0.4	22.0	20.0	0.5	5.2	0.4	31.6
2002	198.5	13.3	7.2	56.7	7.4	13.0	7.0	0.5	25.4	20.9	0.4	6.0	4.1	36.6

주: 30인 이상 상용근로자 기준 1인당 월평균 비용.

을 기록하고 있다.

그 중 가장 큰 비중을 차지하는 항목은 식사에 관한 비용으로 1994년에 29.6%, 2002년에 28.5%로 26~31%의 범위를 오가고 있다. 절대금액으로는 1994년에 약 3만7천원이던 액수가 2002년 5만7천원에 도달하여 매년 점증하고 있다. 사내근로복지기금출연금의 약 7~17%의 범위에서 변동하고 있으며, 학비보조의 비용은 꾸준히 10~17%의 비중을 유지하고 있다. 한편 주거에 관한 비용은 법정외복리비에서 그 비중이 감소하는 추세(1994년 18%, 2002년 6.7%)로 보이는데, 근로자들에 대한 주거 환경의 변화에 따라 추세가 변동하는 것으로 판단된다.

법정복리비와 법정외복리비의 증가속도를 살펴보면, 법정복리비는 1994~2002년 기간동안 연평균 19.3%로 법정외복리비의 6.3%보다 빠른 성장추세를 보이고 있다. 이는 앞서 분석한 것처럼 4대 사회보험의 적용 확대의 영향이 크다고 판단되는데, 법정복리비의 역할 비중이 커지면 커질수록 과거 법정외복리비가 담당하던 역할을 대체하기 때문에 법정복리비의 증가와 함께 법정외복리비가 감소하는 성향도 존재할 수 있다.

나. 대기업 대 중소기업 상용근로자

대기업과 중소기업의 정확한 기준은 제조업이나 서비스업이나에 따라 다르지만, 『기업체노동비용조사보고서』에서는 단순히 300인을 기준으로 대기업과 중소기업을 분류하였다. 이런 기준에 의해 대기업과 중소기업을 비교할 때 당연히 대기업이 더 높은 노동비용을 가지고 있다. 1994년 기준으로 대기업의 상용근로자 1인당 평균 노동비용 총액은 158만원인 데 비해 중소기업의 경우 115만원으로 약 43만원의 격차가 존재한다. 2002년에는 295만원과 211만원으로 84만원 차이가 확인되며 장기적으로 그 격차가 확대되어 가는 것처럼 보인다. 물론 1998년 이후 노동비용 총액의 격차는 급격하게 증가와 감소를 보이는 불안정한 추세를 기록하기도 하지만, 이는 1998년과 2000년 산업구조조정과 함께 대기업에서 고용조정이 급격히 진행되면서 퇴직금이 급증한 데서 오는 단기적인 차이로 보이고, 대기업과 중소기업간 현금급여의 격차가 장기

적으로 증가하는 추세에 의해 노동비용 총액간의 격차도 확대되어 가는 것으로 보인다.

노동비용 총액의 구성비를 살펴보면 대기업의 경우 1994년 현금급여 대 현금급여외노동비용의 비율이 76:24였는데 2002년 73:27로 바뀌어 현금급여외노동비용의 비중이 약간 증가하는 변화가 있고, 중소기업의 경우 75:25에서 69.5:30.5로 상대적으로 현금급여외노동비용의 비중이 더 크게 증가하는 구조의 변화를 보이고 있다. 이는 1990년대 중반부터 중소기업의 사회보험 적용이 확대되는 데에 따른 법정복리비의 증가에서 오는 현상으로 보인다.²²⁾

한편 노동비용의 성장률에서는 1994~2002년 기간 동안 대기업의 연평균 노동비용 성장률 측면에서 당연히 대기업이 0.3%포인트 높은 것으로 나타나는데, 중소기업(현금급여 성장률 7.1%와 현금급여외노동비용 성장률 11.4%)이나 대기업(7.8%, 13.1%) 모두 현금급여외노동비용의 성장률이 더 높은 것으로 기록되어 있다. 구성비와의 비교에서 차별되는 것은 비중에 있어 중소기업은 현금급여외노동비용의 비중이 더 커지는 것으로 나타나는 반면, 성장률의 경우 대기업의 현금급여외노동비용 성장률이 중소기업의 그것보다 더 높게 나타나서 노동비용 총액에 있어 중소기업 대 대기업 격차를 확대하는 데 더 큰 영향력을 발휘했다는 점이다.

현금급여의 경우 1994년 대기업은 정액 및 초과급여와 상여 및 특별금이 각각 89만원과 30만원으로 74:26 비중대비를 가지고 있었고, 중소기업은 71만원과 15만원으로 82:17의 비중대비를 가지고 있었다. 2002년 대기업은 164만원과 51만원, 중소기업은 124만원과 23만원으로 증가하여, 두 종류의 급여 모두에서 중소기업과 대기업간의 격차가 두 배 가량 확대되었다. 2002년 비중에 있어서는 대기업이 76:24로, 그리고 중소기업은 84:16으로 바뀌어 1994년에 비해 모두 정액 및 초과급여의 비중이 2%포인트 증가한 것으로 나타난다. 현금급여의 성장률은

22) 중소기업에서 퇴직금의 비중도 확대되는 것으로 확인되지만, 이는 경기변화에 의존하는 변수로서 변동이 심하기 때문에 지속적인 원인이라고 판단하기 어렵다.

1994~95년에서 2002년까지의 연평균 성장률이 대기업의 경우 7.8%이며 중소기업의 경우 7.1%인데, 대기업은 그 중 정액 및 초과급여와 상여 및 특별금의 성장률이 각각 7.9%, 8.2%인 반면, 중소기업의 경우 7.2%, 7.3%로, 대기업의 상여 및 특별금의 상승이 상대적으로 크게 나타났음을 알 수 있다.

현금급여 이외의 노동비용의 경우 대기업은 1994년 38만4천원에서 2002년 79만9천원으로 상승했으며, 중소기업은 28만9천원에서 64만4천원으로 증가하여 대기업·중소기업간 격차가 오히려 감소하고 있는 것처럼 보인다. 그러나 이러한 현상은 일시적인 것으로 1997년까지는 증가하는 성향을 보였던 대기업·중소기업간 현금급여 이외의 노동비용의 격차가 1998년에 급증한 후 1999년에는 급감하는 등 불안정한 추세를 보이고 있다. 2002년 대기업의 현금급여 이외의 노동비용이 의외로 적게 추산되었으나, 이러한 변화는 산업구조조정 과정에서 나타나는 퇴직금의 단기적이고 집중적인 발생에 의해 주로 나타나기 때문에 장기 시계열에서는 오히려 대기업과 중소기업간 현금급여 이외의 노동비용의 격차도 확대되어 가고 있다고 보는 것이 합당하다.

현금급여 이외의 노동비용 중 노동비용 상승에 영향을 미치는 요인으로 지목되는 법정복리비와 법정외복리비를 살펴보면, 대기업의 경우 1994년 5만7천원의 법정복리비와 13만5천원의 법정외복리비를 기록했고, 중소기업의 경우 4만7천원의 법정복리비와 7만7천원의 법정외복리비를 가지고 있었다. 2002년에는 대기업의 경우 23만1천원의 법정복리비와 약 21만원의 법정외복리비를 기록한 데 비해 중소기업은 15만4천원, 11만8천원을 각각 기록하였다. 수치만을 분석하였을 때 대기업·중소기업간의 격차에 있어 법정복리비는 1994년에서 2002년까지 1만원에서 7만7천원으로 격차가 확대되었고, 법정외복리비의 경우 5만8천원에서 9만2천원으로 그 격차가 확대되어 일단 대기업·중소기업간의 격차를 확대시키는 데 있어 상당한 작용을 하고 있다고 생각된다. 그러나 근로자의 시각에서 이를 분석했을 때 중소기업 근로자들에 대한 법정복리비가 대기업의 수준에 크게 미치지 못하는 것은 임금상승률의 격차가 벌어지는 것에 더하여 중소기업 근로자들에게 법정복리비용에 해

〈표 3-14〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 대기업

(단위: 천원)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	1584	1200.4	383.6
1995	1795.7	1340.7	455
1996	1945.8	1513.4	432.4
1997	2139.3	1581.4	557.9
1998	2429.2	1453.3	975.9
1999	2474.3	1608.6	865.7
2000	2934.4	1815.1	1119.3
2001	2790.6	1919.4	871.2
2002	2948.0	2149.4	798.6

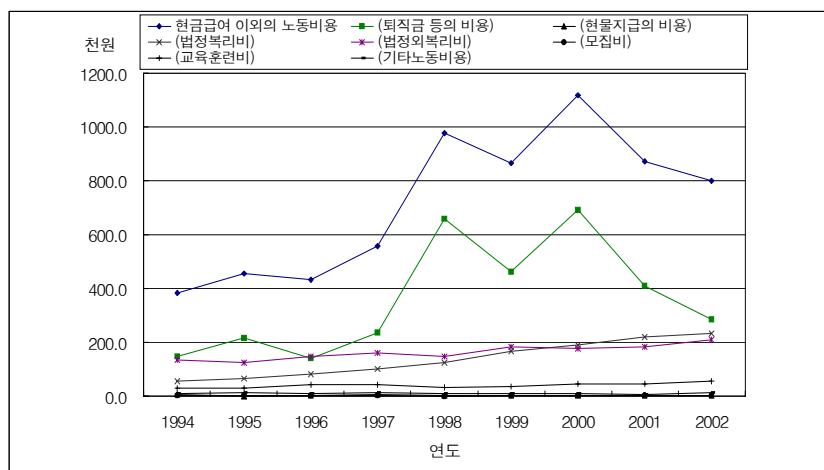
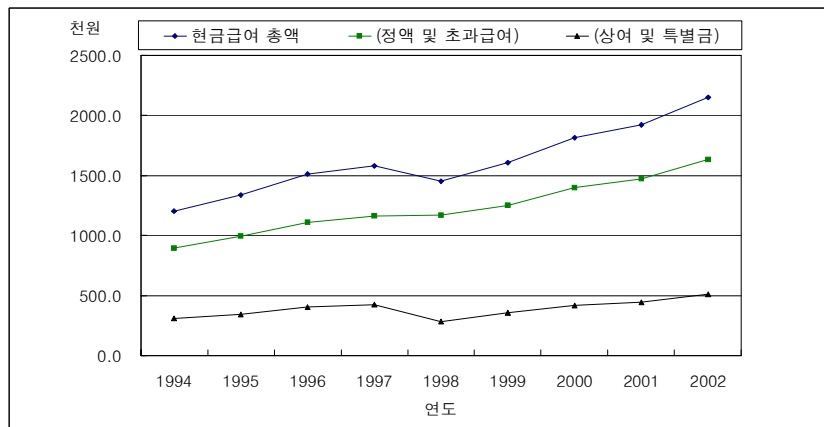
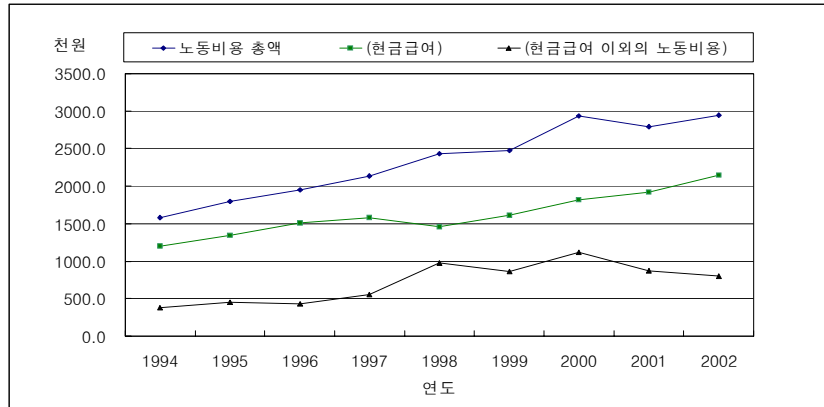
시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	1200.4	893.4	307.0
1995	1340.7	995.7	345
1996	1513.4	1111.7	401.7
1997	1581.4	1159.6	421.8
1998	1453.3	1167.8	285.5
1999	1608.6	1253.0	355.5
2000	1815.1	1396.9	418.2
2001	1919.4	1472.6	446.7
2002	2149.4	1635.7	513.7

시점	현금급여	(퇴직금	(현물	(법정	(법정의	(모집비)	(교육	(기타
	이외의	등의	지급의	복리비)	복리비)		훈련비)	노동
	노동비용	비용)	비용)					비용)
1994	383.6	146.5	5.3	56.5	135	3.4	28	8.9
1995	455	217	1.1	66	126.2	3.2	28.4	13.1
1996	432.4	140.8	4.4	83.3	146.4	2.9	43.4	11.1
1997	557.9	234.7	5.6	100.2	160.3	1.9	42.8	12.4
1998	975.9	658.8	2.5	125.1	147.8	1.2	31.4	9
1999	865.7	461.6	4.9	168.3	183.4	2.6	36.7	8.3
2000	1119.3	690.7	2.9	190.2	177.8	3.2	44.4	10.2
2001	871.2	410.0	1.8	219.6	183.4	3.2	45.4	7.7
2002	798.6	285.1	3.3	231.3	209.9	2.9	54.5	11.6

주: 1) 300인 이상 상용근로자 기준 근로자 1인당 월평균 비용.

2) 1994년 정액 및 초과급여와 상여 및 특별금의 합이 현금급여 총액이 아닌 오류가 있어 상여 및 특별금은 현금급여에서 정액 및 초과급여를 뺀 수치를 이용함. 이하 1994년 통계는 모두 이러한 방식으로 조정되었음.

[그림 3-3] 노동비용 구성요소의 추세 : 300인 이상 대기업



〈표 3-15〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 중소기업

(단위: 천원)

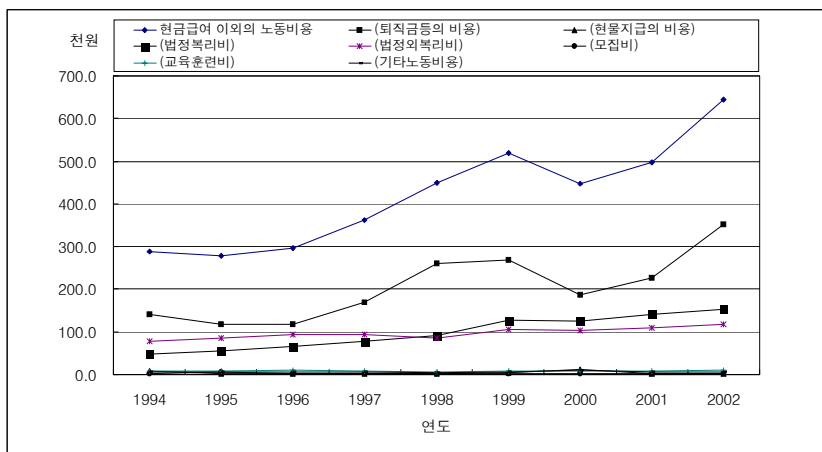
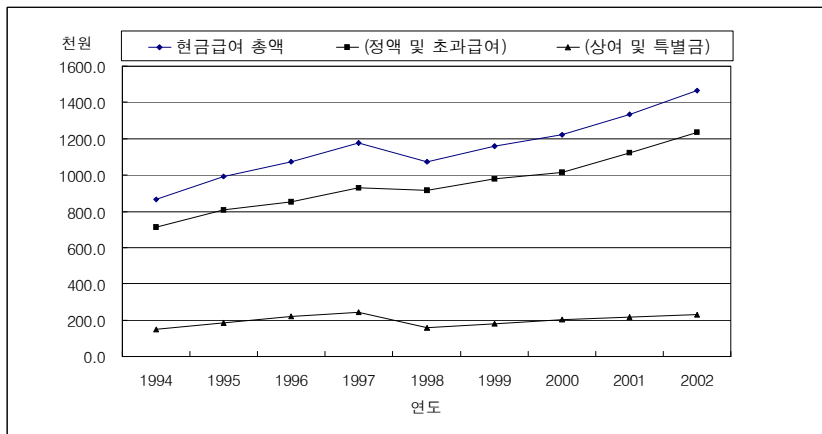
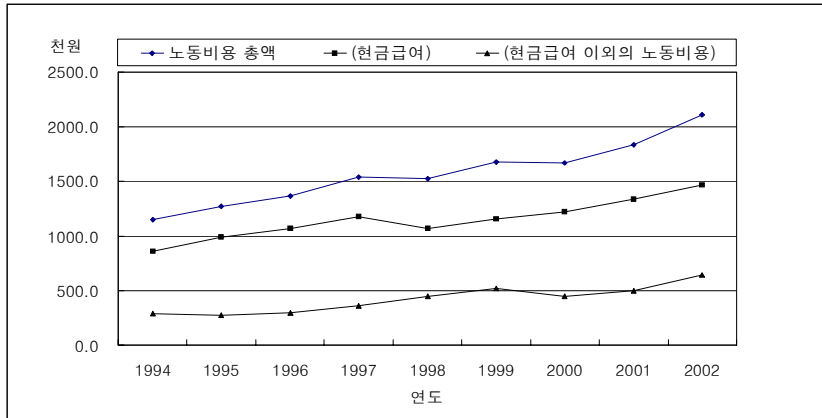
시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	1152.1	863.2	288.8
1995	1268.9	991.3	277.6
1996	1368.2	1072.7	295.5
1997	1536.4	1174.9	361.5
1998	1521	1072	449
1999	1675.9	1156.1	519.8
2000	1666.9	1219.5	447.4
2001	1833.9	1335.8	498.1
2002	2109.8	1466.2	643.6

시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	863.2	714.3	148.9
1995	991.3	806.5	184.8
1996	1072.7	850.4	222.3
1997	1174.9	930.6	244.3
1998	1072	914.2	157.8
1999	1156.1	976.0	180.1
2000	1219.5	1015.2	204.3
2001	1335.8	1120.3	215.6
2002	1466.2	1236.1	230.1

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	288.8	140.7	8	46.9	76.6	1.8	8.5	6.3
1995	277.6	116.7	1.2	56.3	85.3	5.1	7.8	5.2
1996	295.5	116.5	2.8	65.5	93.1	2.1	9.2	6.2
1997	361.5	169.9	2.7	77.9	94.4	2.7	8.5	5.3
1998	449	260	1.7	91.5	85.7	1.2	5.9	3
1999	519.8	268.7	3.7	127.3	105.1	1.9	7.9	5.4
2000	447.4	186.0	11.5	126.0	103.6	2.3	8.3	9.7
2001	498.1	227.5	2.1	141.6	109.2	2.2	8.8	6.6
2002	643.6	351.5	2.8	153.8	117.8	2.1	9.8	5.9

주: 30~299인 이상 상용근로자 기준 근로자 1인당 월평균 비용.

[그림 3-4] 노동비용 구성요소의 추세 : 30~299인 중소기업



〈표 3-16〉 노동비용 구성요소의 격차(1994~2002년) : 대기업 - 중소기업
(단위: 천원)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	431.9	337.2	94.8
1995	526.8	349.4	177.4
1996	577.6	440.7	136.9
1997	602.9	406.5	196.4
1998	908.2	381.3	526.9
1999	798.4	452.5	345.9
2000	1267.5	595.6	671.9
2001	956.7	583.5	373.2
2002	838.2	683.2	155.0

시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별급)
1994	337.2	179.1	142.3
1995	349.4	189.2	160.2
1996	440.7	261.3	179.4
1997	406.5	229.0	177.5
1998	381.3	253.6	127.7
1999	452.5	277.0	175.4
2000	595.6	381.7	213.9
2001	583.5	352.4	231.2
2002	683.2	399.6	283.6

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	94.8	5.8	-2.7	9.6	58.4	1.6	19.5	2.6
1995	177.4	100.3	-0.1	9.7	40.9	-1.9	20.6	7.9
1996	136.9	24.3	1.6	17.8	53.3	0.8	34.2	4.9
1997	196.4	64.8	2.9	22.3	65.9	-0.8	34.3	7.1
1998	526.9	398.8	0.8	33.6	62.1	0.0	25.5	6.0
1999	345.9	192.9	1.2	41.1	78.3	0.7	28.9	2.9
2000	671.9	504.7	-8.6	64.2	74.2	0.9	36.1	0.4
2001	373.2	182.6	-0.4	78.0	74.2	1.1	36.6	1.1
2002	155.0	-66.4	0.5	77.5	92.1	0.8	44.6	5.8

〈표 3-17〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 대기업

(단위: 천원)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	56.5	12.4	16.4	22.6	0	1.7	3.3
1995	66	13.9	15.6	25.7	6.1	1.8	2.9
1996	83.3	16.3	19.7	31.2	12.3	2	1.8
1997	100.2	17.5	26.2	36.3	14	2.4	3.9
1998	125.1	20.4	26.1	57.5	15.4	2.8	2.8
1999	168.3	23.9	30.8	78.9	29.7	2.5	2.5
2000	190.2	28.3	32.3	89.5	35.5	2.3	2.3
2001	219.6	38.6	32.5	107.2	37.4	2.6	1.4
2002	231.3	48.2	32.5	106.7	39.6	3.0	1.4

주: 300인 이상 상용근로자 기준 근로자 1인당 월평균 비용.

〈표 3-18〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 중소기업

(단위: 천원)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	46.9	10.6	17.0	16.8	0.0	0.3	2.2
1995	56.3	12.1	17.3	20.1	4.5	0.3	2.0
1996	65.5	13.6	18.8	22.5	8.9	0.3	1.5
1997	77.9	15.1	22.3	27.5	10.4	0.4	2.3
1998	90.6	16.4	21.8	38.8	11.5	0.7	1.5
1999	125.4	19.9	28.3	55.4	16.6	0.6	4.6
2000	124.3	20.6	27.5	57.3	16.9	0.3	1.7
2001	139.5	24.9	29.6	63.7	19.4	0.4	1.5
2002	151.7	30.1	29.9	69.3	20.6	0.6	1.2

주: 30~299인 상용근로자 기준 근로자 1인당 월평균 비용.

당하는 사회보험 적용의 확산이 원활하지 않다는 점에 원인을 둘 가능성이 있다.

현금급여외노동비용을 구성하는 요소의 비중 면에 있어서도 모든 기업의 법정복리비는 비중이 증가하는 추세를 보이고 있으며, 그와 대체적으로 법정외복리비의 비중은 장기적으로 감소하고 있다. 그러나 중소기업의 법정복리비 증가 추세는 대기업의 그것보다 느려서 대기업의 1994~2002년간 법정복리비의 연평균 성장률이 19.6%인 반면, 중소기업은 16.5%를 기록하고 있다. 한편 법정외복리비의 경우 대기업은 연평균 성장률이 6.2%이며, 중소기업은 5.9%를 보인다.

대기업과 중소기업의 법정복리비를 구성하는 요소 중 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것은 국민연금으로, 대기업은 1994년 40%에서 2002년 46%로 약간 증가했다. 반면 중소기업의 경우 36%에서 46%로 크게 증가한 모습을 보인다. 고용보험료의 경우 1995년부터 시작된 이후 대기업은 그 비중이 9.2%에서 2002년에 17%까지 증가했고, 중소기업은 8.0%에서 13.6%로 증가되었다. 그 외의 항목들은 절대액수는 증가하고 있으나, 대체성에 따라 비중은 감소한 모습을 보인다.

법정외복리비는 그 액수에 있어 대기업이 중소기업에 앞서 있으나, 가장 큰 비중을 차지하는 식사에 관한 비용은 절대액수에 큰 차이가 나지 않기 때문에 2002년 기준으로 대기업에서의 비중은 26.8%인 반면, 중소기업은 51.6%로 절반 이상을 차지한다. 대기업의 경우 학비보조의 비용에 13%, 그리고 사내근로복지기금에 11% 등 상대적으로 높은 비용을 투입하는 반면, 중소기업은 각각 8%, 4.5% 정도로 지원의 절대액수가 낮다.

다. 규모별 노동비용 분석

노동부의 기업체노동비용조사는 30~99인(1998년부터 10~99인의 조사도 이루어짐), 100~299인, 300~499인, 500~999인, 1000인 이상 상용근로자의 5가지 규모로 자료를 제공하고 있다. 본 연구에서는 1994~97년의 자료와의 일관성을 유지하기 위해 가장 작은 규모로서 10~99인

대신 30~99인의 소규모업체를 이용하여, 1000인 이상의 대기업과 비교함으로써 규모별 특성을 살펴보고자 한다. 소규모업체와 대기업의 특성 비교는 일부 중소기업과 대기업의 비교에서 나타난 추세를 그대로 반영한다고 볼 수 있으므로, 앞서의 분석과 비슷한 결과는 제외하고 특징적으로 나타나는 부분만을 설명하고자 한다.

노동비용 총액에 있어 1994년 30~99인 이하의 소규모기업은 118만원, 1000인 이상의 대기업은 169만원으로 대기업이 약 52만원 더 많은 노동비용을 부담하고 있으며, 그 중 44만원은 현금급여에서 발생하는 격차이며 나머지인 6만원 정도가 현금급여 이외의 노동비용에서 발생하는 격차라 할 수 있었다. 2002년을 기준으로 30~99인 이하의 소규모기업은 184만원, 1000인 이상의 대기업은 313만원으로 대기업과 소규모기업간의 격차는 약 130만원으로 3배 가까이 확대되었고, 그 중 현금급여의 격차가 94만원, 현금급여 이외의 노동비용의 격차가 36만원으로 현금급여의 격차는 약 2배, 현금급여 이외의 노동비용의 격차는 약 6배가 확대되어 절대액에 있어서는 현금급여에서, 성장률의 측면에서는 현금급여 이외의 노동비용에서 격차가 더욱 벌어지고 있는 것으로 나타난다.

노동비용의 구성비에 있어 1000인 이상 대기업은 현금급여 대 현금급여 이외의 노동비용의 대비가 1994년 75.5:24.5에서 2002년 73:27로 바뀌어 현금급여 이외의 노동비용의 비중이 약간 증가한데 반해, 소규모기업의 노동비용 대비는 71:29에서 74:26으로 바뀌어 현금급여의 비중이 확대되어 가는 것을 알 수 있다. 또한 소규모기업과 1,000인 이상 대기업의 현금급여와 현금급여 이외의 노동비용의 구성비가 닮아 가는 것으로 보인다. 앞서 중소기업과 대기업의 비교에서와 마찬가지로 1998년과 2000년에 고용조정으로 말미암아 1,000인 이상 대기업의 퇴직금이 많이 지출된 현상이 나타나고, 이것이 단기적으로 노동비용 구성의 변화에 교란을 주는 역할을 하지만 장기적인 추세는 기업규모에 상관없이 현금급여와 현금급여 이외의 노동비용의 구성비가 비슷한 것으로 보인다. 따라서 노동비용 총액의 격차가 확대되어 가는 것은 현금급여 격차의 확대에 비례해서 현금급여 이외의 노동비용의 격차도 확대

되는 것을 의미하며, 근로자의 임금수준에 비례하여 기업 기여분이 결정되는 사회보험의 비중이 커질수록, 그리고 사회보험의 적용범위가 영세중소기업으로 확산될수록 이러한 성향은 지속될 것으로 전망된다.

노동비용의 비중변화와는 다르게 1994~2002년 기간동안 대기업의 노동비용 성장률은 매우 크게 나타나서 연평균 8.3%를 기록했고, 구성요소에 있어서는 현금급여의 성장률이 7.8%, 현금급여 이외의 노동비용의 성장률이 13.7%로, 현금급여 이외의 노동비용의 성장률이 상대적으로 크게 나타났다. 한편 같은 기간동안 소규모기업의 연평균 성장률은 5.8%였고, 그 구성요소의 성장률은 현금급여는 6.4%, 현금급여 이외의 노동비용은 6.2%로 비슷한 수준을 유지했다. 중소기업과 대기업의 비교에 있어 현금급여 이외의 노동비용의 성장률이 현금급여보다 상대적으로 높았던 것과 비교할 때 소규모기업의 경우 현금급여의 상승이 더 빠른 속도로 발생했다는 점은 주목할 만하다. 1,000인 이상 대기업의 현금급여 이외 노동비용의 성장률이 높은 이유는 앞서 언급한 것처럼 고용조정 연도에 급격한 퇴직금 발생이 이루어졌기 때문으로 보인다.²³⁾

현금급여에 있어 정액 및 초과급여와 상여 및 특별금의 비중은 1994년 기준으로 1,000인 이상 대기업의 경우 73:27의 수준이었고 2002년에는 75:25로 정액 및 초과급여의 비중이 약간 상승했다. 한편 소규모기업의 경우 1994년에 85:15로 정액 및 초과급여의 비중이 지배적이던 구조였는데, 2002년에도 87:13으로 정액 및 초과급여의 비중이 더욱 커지는 모습을 볼 수 있다. 따라서 소규모기업의 경우 상여 및 특별금의 비중이 장기간 작은 비중을 차지하고 있음을 알 수 있다.

1994~2002년간 현금급여의 연평균 성장률은 1,000인 이상 대기업의 경우 정액 및 초과급여가 8%, 상여 및 특별금이 8.4%로 상대적으로 상여 및 특별금의 상승이 빨랐는데 비해, 소규모기업의 경우 각각 6.5%와 5.8%로 역시 정액 및 초과급여의 성장률이 상대적으로 빠른 대조를 보이고 있다.

23) 퇴직금의 발생을 비용으로 산정할 때 근속기간의 축적과 급여지급에 따른 사전적인 비용으로 해석할 수도 있으나, 여기서는 사후적으로 비용이 지출된 경우 집계되기 때문에 사후적으로 발생하는 비용으로 해석한다.

현금급여 이외의 노동비용에 있어 1000인 이상의 대기업이 1998년과 2000년 급격한 퇴직금의 증가로 인해 장기적으로 불안정한 추세를 보이는 것을 확인할 수 있으며, 상대적으로 소규모기업들에서의 퇴직금은 그 변동의 폭이 좁다. 법정복리비의 경우 1000인 이상의 대기업이나 소규모기업 모두 지속적인 증가세를 보이고 있는데, 성장률 면에서는 1000인 이상 대기업이 1994~2002년 기간동안 20.7%의 연평균 성장률을 기록하여 소규모기업의 15.4%를 크게 앞지르고 있으나, 비중 면에서는 1000인 이상 대기업의 경우 1994년의 13.5%가 2002년 29.2%로 증가한 것에 비해 소규모기업은 13.1%에서 28.6%로 증가하여 비슷한 구성비를 유지하고 있다. 앞서 중소기업과 대기를 비교할 때 모두 법정복리비의 비중이 증가하는 대신 법정외복리비의 비중이 감소하는 추세를 보였는데, 소규모기업의 경우 법정복리비의 비중은 증가하고 있으나 법정외복리비의 비중은 안정적으로 나타난다. 그 대신 퇴직금 등의 비용의 비중이 감소하는 것을 보면 해당 근로자들의 평균 근속년수가 상대적으로 짧고 이직이 빈번하게 발생하기 때문에 소규모기업에서의 퇴직금은 크게 변동을 하지 않는 것으로 판단된다.

법정복리비의 액수는 소규모기업과 1000인 이상의 대기업의 격차를 여실히 보여준다. 2002년 소규모기업의 근로자 1인당 월평균 법정복리비는 14만원인 데 비해 1,000인 이상 대기업의 액수는 25만원으로 약 2배에 달하는 수치이며, 국민연금에서 소규모기업의 액수는 6만원인 데 비해 1,000인 이상 대기업은 11만원, 의료보험료는 각각 3만원과 5만원, 고용보험료는 각각 1만7천원과 4만3천원으로 격차를 보이고 있다. 산재보험료의 경우 소규모기업이 약 3만원이고 1,000인 이상 대기업은 3만4천원 수준으로 상대적으로 적은 차이를 보인다.

법정복리비를 구성하는 요소 중 가장 큰 비중을 가진 항목은 1,000인 이상 대기업이나 소규모기업 모두 국민연금이었다. 1994년 1,000인 이상 대기업은 법정복리비 총액 중 국민연금의 비중이 42%였고 소규모기업의 경우 37%였다. 2002년 국민연금의 비중은 각각 46%와 45%로 상승했고, 비중간의 격차는 거의 사라지고 있다. 같은 기간 동안 고용보험료 또한 상승하여 1,000인 이상 대기업은 17% 수준, 그리고 소규모기

〈표 3-19〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 30~99인 소기업

(단위: 천원)

시 점	노동비용총액	현금급여총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)	
1994	1178.2	837.9	340.3	
1995	1202	957.7	244.3	
1996	1292.7	1032.3	260.4	
1997	1341.7	1081.4	260.3	
1998	1329.8	990.1	339.8	
1999	1442.1	1021.5	420.6	
2000	1526.4	1157.3	369.1	
2001	1662.1	1219.1	442.9	
2002	1835.3	1353.1	482.1	

시 점	현금급여총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	837.9	714.6	123.5
1995	957.7	800.3	157.4
1996	1032.3	840.8	191.5
1997	1081.4	897.3	184.1
1998	990.1	877.6	112.5
1999	1021.5	896.0	125.6
2000	1157.3	983.1	174.2
2001	1219.1	1061.5	157.7
2002	1353.1	1173.4	179.7

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	340.3	193.1	17.5	44.6	72.5	1.7	5.4	5.4
1995	244.3	95.7	1.1	52.5	80.2	3.8	6.4	4.6
1996	260.4	90	4.3	61.6	91.3	1.6	5.6	6.1
1997	260.3	91.4	2.4	70.8	83.1	1.9	5.6	5.1
1998	339.8	164.1	3.5	82.2	80.7	1.2	5	2.9
1999	420.6	207.4	3.8	109.3	88.9	1.9	5.6	3.8
2000	369.1	137.3	3.1	116.6	95.55	1.89	6.8	7.9
2001	442.9	195.3	4.4	128.5	96.9	3.39	8.7	5.8
2002	482.1	225.8	4.6	138.1	102.1	2.59	5.6	4.3

〈표 3-20〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 1,000인 이상 대기업
(단위: 천원)

시 점	노동비용총액	현금급여총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)
1994	1693.9	1278.7	415.2
1995	1894	1396.9	497.1
1996	2034.4	1583.9	450.5
1997	2232.8	1653	579.8
1998	2575.3	1510.8	1064.6
1999	2616.6	1688.2	928.4
2000	3164.0	1904.6	1259.3
2001	2959.9	2010.3	949.6
2002	3133.4	2289.3	844.1

시 점	현금급여총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	1278.7	934	344.7
1995	1396.9	1026.6	370.3
1996	1583.9	1153	430.9
1997	1653	1202.3	450.7
1998	1510.8	1207.8	302.9
1999	1688.2	1304.4	383.7
2000	1904.6	1456.7	447.9
2001	2010.3	1529.5	480.7
2002	2289.3	1719.6	569.6

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	415.2	153.5	6.7	55.9	150.9	3.6	34.1	10.4
1995	497.1	245.8	1.1	67.7	132.8	3.5	32.3	13.9
1996	450.5	138.1	4.8	84.5	157.5	3	50.8	11.8
1997	579.8	235.3	6.2	101.4	172.4	1.7	49	13.8
1998	1064.6	726	2.7	130	159	1.1	36.2	9.6
1999	928.4	498.5	5.5	175.5	195.9	2.4	42.0	8.3
2000	1259.3	802.8	1.8	198.7	189.5	3.5	52.0	10.8
2001	949.6	455.1	1.8	232.2	196	3.7	53.1	7.6
2002	844.1	281.5	3.6	246.7	231.2	3.1	64.8	12.9

〈표 3-21〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 30~99인 소기업
(단위: 천원)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	44.6	10.3	15.4	16.5	0.0	0.2	2.2
1995	52.5	11.7	16.3	19.6	2.8	0.2	1.9
1996	61.6	13.7	17.4	22.1	5.5	0.1	2.8
1997	70.8	14.7	22.2	25.4	6.4	0.1	2.0
1998	82.2	15.9	20.2	36.4	7.7	0.2	2.3
1999	109.3	18.7	26.9	47.5	12.1	0.1	4.0
2000	116.5	19.8	28.6	52.3	13.3	0.0	2.5
2001	128.5	23.0	29.8	57.4	15.3	0.1	2.9
2002	137.9	27.8	29.6	61.7	16.5	0.1	2.2

〈표 3-22〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 1,000인 이상 대기업
(단위: 천원)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재보 험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	55.9	13.0	13.7	23.6	0.0	1.8	3.8
1995	67.7	14.3	16.0	26.6	5.7	1.9	3.2
1996	84.5	16.8	19.8	32.5	11.9	2.1	1.2
1997	101.4	18.0	25.1	38.1	13.6	2.4	4.2
1998	130.0	21.2	26.9	60.6	15.0	2.9	3.3
1999	175.6	25.1	30.6	83.4	31.2	2.6	2.7
2000	198.7	29.7	31.7	94.6	37.9	2.3	2.6
2001	232.2	41.0	32.5	115.0	39.7	2.5	1.4
2002	246.7	51.8	33.5	114.0	42.8	3.1	1.5

〈표 3-23〉 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 30~99인 소기업

(단위: 천원)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보건에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(저축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(종업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	72.5	8.1	2.4	38.9	3.2	1.4	2.6	0.3	3.4	1.3	0.6	1.9	1.6	6.7
1995	80.2	5.7	2.6	43.1	5.3	2.2	3.2	0.5	4.3	0.5	0.8	2.2	0	9.8
1996	91.3	5.9	2.5	46.7	6	2.2	3.4	0.2	6.1	1.6	1.2	3.2	0.2	12.2
1997	83.1	7.4	2.5	47.2	3.4	1.7	3	0.1	4.6	0.6	0	2.1	0	10.3
1998	80.7	5.3	4.2	45	2.1	2.7	4	0.1	4.8	0.7	0.1	1.2	0	10.6
1999	88.9	5.0	2.5	47.2	3.4	3.4	3.3	0.7	4.5	4.7	0.1	1.9	0.0	12.2
2000	95.5	5.9	2.9	54.1	3.4	3.6	3.3	0.4	5.1	3.7	0.0	1.9	0.1	11.1
2001	96.9	4.6	3.1	56.9	3.7	3.6	3.5	0.2	5.6	1.3	0.1	1.4	0.0	12.9
2002	102.1	3.3	3.3	59.8	3.9	4.5	3.4	0.1	5.4	2.6	0.0	1.5	0.0	14.3

주: 30인 이상 99인 이하 상용근로자 기준 1인당 평균 비용.

〈표 3-24〉 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 1,000인 이상 대기업

(단위: 천원)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보건에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조등 의비용)	(저축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(종업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	150.9	28.8	5.4	40	5.8	2.7	5.2	1	14.9	16.9	-	3.8	17.5	9
1995	132.8	16	4.2	44.8	9.5	3	4.3	0.9	17.7	11.3	0.2	7.3	0.7	12.9
1996	157.5	14	5.2	41	8.3	9.4	6.5	0.9	22.4	11.2	0.1	7.9	15.8	15.1
1997	172.4	15.5	7	41.3	8.1	14.8	8	0.6	27.4	12.4	0.9	5.9	6.4	24.1
1998	159	10.9	6.8	45.7	5.1	19.9	7.8	0.6	29	11.1	0.4	3.4	0.5	17.7
1999	195.9	18.9	6.7	45.8	7.0	15.4	8.5	1.0	24.7	34.3	0.2	3.7	1.6	28.2
2000	189.5	20.3	6.6	45.6	6.6	13.3	6.9	0.4	22.0	36.3	0.5	6.8	0.5	23.7
2001	196.0	18.8	8.6	46.8	7.7	13.5	6.2	0.5	25.5	23.8	0.6	5.6	0.1	38.5
2002	231.2	15.8	8.6	56.3	8.4	17.2	8.4	0.7	30.3	27.1	0.4	7.2	5.6	45.3

업은 12% 수준에서 안정되고 있는 것으로 보인다. 반면 다른 요소의 비중 증가를 대체하여 감소세를 보인 요소는 산재보험과 의료보험이다.

법정외복리비를 구성하는 요소로는 앞서 대기업·중소기업간 비교에서 나타났듯이 가장 큰 비중을 차지하는 식사에 관한 비용의 경우 금액의 차이가 크게 나타나지 않는다. 그러나 그 비중이 있어 2002년 기준으로 1,000인 이상 대기업은 식사에 관한 비용이 법정외복리비 중 24%를 차지하는 데 반해 소규모기업은 59%로 법정외복리비 중 대부분이 식사에 관한 비용에 집중되어 있음을 알 수 있다. 따라서 소규모기업은 그 외의 복리비용에 지출되는 액수가 매우 적을 수밖에 없고, 특히 대기업이 투입하는 학비보조의 비용 13.1%, 사내근로복지기금출연금 11.7% 등의 복리혜택을 거의 받지 못하고 있는 상황을 알 수 있다.

라. 산업별 노동비용 분석

중분류(2-digit) 표준산업분류에 따라 2002년을 기준으로 노동비용 총액이 가장 높은 10개의 산업과 가장 낮은 10개의 산업을 정리하면 <표 3-25>~<표 3-29>와 같이 나타나는데, 그 시사점은 다음과 같이 요약된다.

‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’, ‘담배제조업’ 두 개의 산업은 현금급여와 현금급여 이외의 노동비용이 모두 선두 순위를 달리는 것으로 나타난다. 현금급여가 높기 때문에 노동비용이 높은 산업들로는 ‘금융 및 보험관련 서비스업’, ‘통신업’, ‘수도사업’, ‘전기, 가스 및 증기업’, ‘연구 및 개발업’, ‘금융업’, ‘기타 운송장비 제조업’을 지적할 수 있다.

노동비용 총액이 가장 낮은 10개의 산업 중 제조업에 속한 산업이 6개나 속해 있어 우리나라 산업 중 제조업에 속한 산업들이 상대적으로 낮은 노동비용 총액을 여전히 유지하고 있는 경우가 많음을 알 수 있다.

가장 높은 법정복리비를 가지고 있는 산업들은 산재보험료에 대한 기여분이 매우 큰 비중을 가진다. 일부 현금급여가 높은 산업들은 국민연금이 차지하는 비중이 상대적으로 높기 때문에 법정복리비가 높은 것으로 나타난다. 법정복리비가 낮은 순위대로의 산업은 약간의 차이는

있으나 총노동비용의 순위가 변형된 형태로 나타나는데, 낮은 법정복리비의 순위는 임금수준과 관련된 사회보험 기여분에 그 원인을 두는 것으로 보인다.

법정외복리비가 가장 높은 산업들은 대부분 사내근로복지기금출연금의 액수가 크고 비중이 높은 산업들이었으며, 일부 산업은 산업의 특성상 주거에 관한 지원금, 또는 근로자 휴양에 관한 지원금이 큰 점에 원인이 있는 것으로 나타났다. 법정외복리비가 낮은 순서의 산업들은 대부분 노동비용이 낮은 산업에 속하며, 식사와 학비보조의 비용 외에는 뚜렷한 복리비가 사용되지 않는 산업들이 주를 이룬다.

구체적으로 살펴보면 우선 ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’이 492만원, ‘금융 및 보험관련 서비스업’이 445만원으로 노동비용 총액이 가장 높게 나타나고, 그 뒤를 이어 ‘담배제조업’, ‘통신업’, ‘수도사업’, ‘전기, 가스 및 증기업’ 등 공기업 전통을 가진 산업들이 높은 노동비용을 가진 것으로 등장하고, ‘금융업’, ‘연구 및 개발업’, ‘기타 운송장비 제조업’이 그 뒤의 순위로 나타난다. 높은 비용 10순위 중 제조업은 ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’, ‘담배제조업’, ‘기타 운송장비 제조업’의 3가지로 나타난다.

이 중 현금급여가 높은 순위에 속해 있어 노동비용의 총액이 높은 산업들은 ‘금융 및 보험관련 서비스업’, ‘통신업’, ‘수도사업’, ‘담배제조업’, ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’, ‘전기, 가스 및 증기업’, ‘연구 및 개발업’, ‘금융업’, ‘기타 운송장비 제조업’의 대부분이 순위를 바꾸어서 나타나고 있다. 한편 현금급여 이외의 노동비용이 높은 순위에 속해 있고 노동비용의 총액이 높은 산업들은 ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’, ‘담배제조업’으로 나타나서 이 두 개의 산업은 현금급여와 현금급여이외의 노동비용이 모두 선두 순위를 달리는 것으로 나타난다. 여기서 우리는 현금급여는 높지만 현금급여 이외의 노동비용은 순위권에 들지 않는 산업들(‘금융 및 보험관련 서비스업’, ‘통신업’, ‘수도사업’, ‘전기, 가스 및 증기업’, ‘연구 및 개발업’, ‘금융업’, ‘기타 운송장비 제조업’)도 추출해 낼 수 있다. 따라서 이들 산업의 노동비용이 높은 이유는 현금급여에 그 원인을 두고 있다. 한편 ‘오락, 문화 및 운동관련산업’은 현금급여

여 이외의 노동비용이 높은 반면, 현금급여는 순위에 포함되지 않아서 노동비용 총액이 높은 이유가 현금급여 이외의 노동비용에 상대적으로 크게 의존하는 것으로 유추할 수 있다.

노동비용 총액이 가장 낮은 산업은 ‘기타 서비스업’, ‘의복 및 모피제품 제조업’, ‘부동산업’, ‘가죽, 가방 및 신발제조업’, ‘의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업’, ‘기타 사업관련 서비스업’, ‘재생재료 가공 처리업’, ‘소매 및 소비용품 수선업’, ‘가구 및 기타 제조업’, ‘섬유제품 제조업’의 순서로 나타나는데, 제조업에 속한 산업이 6개나 속해 있어 우리나라 산업 중 제조업에 속한 산업들이 상대적으로 낮은 노동비용 총액을 여전히 유지하고 있는 경우가 많음을 알 수 있다.²⁴⁾

법정복리비를 기준으로 하는 전혀 다른 순위가 나타난다. 먼저 법정복리비가 가장 높은 순서로 중분류 산업을 열거하면 ‘석탄광업’, ‘건설업’, ‘기타 광업 및 채석업’, ‘담배제조업’, ‘통신업’, ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’, ‘기타 운송장비 제조업’, ‘수도사업’, ‘항공운송업’, ‘오락, 문화 및 운동관련산업’의 순서를 보이고 있다. 이 중 가장 높은 법정복리비를 가지고 있는 ‘석탄광업’, ‘건설업’, ‘기타 광업 및 채석업’의 경우는 산재보험료에 대한 기여분이 매우 큰 비중을 차지한다. ‘담배제조업’, ‘통신업’, ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’은 현금급여가 높은 이유에서인지 국민연금이 차지하는 비중이 상대적으로 높은 산업에 속해 있다. 그 이하의 산업들도 대부분 고임금에 연결되어 2002년 국민연금의 비중이 큰 산업들이 순위에 포함되어 있다.

법정복리비가 낮은 순위대로 산업을 정리하면, ‘기타 서비스업’, ‘의복 및 모피제품 제조업’, ‘의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업’, ‘자동차 판매, 수리 및 차량연료 소매업’, ‘기타 사업관련 서비스업’, ‘가구 및 기타 제조업’, ‘가죽, 가방 및 신발제조업’, ‘보건 및 사회복지사업’, ‘교육서비스업’, ‘소매 및 소비용품 수선업’의 순서로 나타난다. 약간의 차이는 있으나 이 순서는 총노동비용의 순위가 약간 변형된 형태로 나타나는데, ‘의복 및 모피제품 제조업’, ‘가구 및 기타 제조업’, ‘가죽, 가방 및 신발

24) 이러한 노동비용의 격차가 제조업보다 서비스업에서의 고용을 선호하는 현상으로 나타날 수도 있다.

제조업', '소매 및 소비용품 수선업'은 현금급여가 낮은 순위와 유사하게 일치하는 것을 볼 때 이들의 낮은 법정복리비의 순위는 임금수준과 관련된 사회보험 기여분에 그 원인을 두는 것으로 추측된다. 반면 '기타 서비스업', '의료, 정밀, 광학기기 및 시계제조업', '기타 사업관련 서비스업', '보건 및 사회복지사업', '교육서비스업'의 경우 현금급여 이외의 노동비용이 낮은 순위들과 유사하게 나타나는 특징을 가지고 있다.

이제 법정외복리비를 살펴보자. 법정외복리비가 가장 높은 산업들의 순서는 '수도사업', '담배제조업', '오락, 문화 및 운동관련산업', '전기, 가스 및 증기업', '기타 공공, 사회 및 개인서비스업', '코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업', '제1차 금속산업', '통신업', '기타 운송장비 제조업', '정보처리 및 기타 컴퓨터 운용 관련업'으로 나타난다. 이들 중 대부분은 사내근로복지기금출연금의 액수가 크고 비중이 높은 산업들이었으며, '수도사업'은 2002년 주거에 관한 비용이 매우 높게 나타나서, 그리고 '오락, 문화 및 운동관련사업'과 '기타 공공, 사회 및 개인서비스업' 등은 근로자 휴양에 관한 비용의 액수와 비중이 증가하는 데서 순위가

〈표 3-25〉 중분류 산업별 노동비용 순위 분석

높은 기준	순위	낮은 기준
코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업	1	기타 서비스업
금융 및 보험관련 서비스업	2	의복 및 모피제품 제조업
담배제조업	3	부동산업
통신업	4	가죽, 가방 및 신발 제조업
수도사업	5	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업
전기, 가스 및 증기업	6	기타 사업관련 서비스업
오락, 문화 및 운동관련산업	7	재생재료 가공처리업
금융업	8	소매 및 소비용품 수선업
연구 및 개발업	9	가구 및 기타 제조업
기타 운송장비 제조업	10	섬유제품 제조업

〈표 3-26〉 중분류 산업별 현금급여 순위 분석

높은 기준	순위	낮은 기준
금융 및 보험관련 서비스업	1	부동산업
통신업	2	의복 및 모피제품 제조업
수도사업	3	기타 서비스업
담배제조업	4	가죽, 가방 및 신발제조업
코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업	5	섬유제품 제조업
전기, 가스 및 증기업	6	가구 및 기타 제조업
연구 및 개발업	7	재생재료 가공처리업
금융업	8	육상운송 및 파이프라인 운송업
기타 운송장비 제조업	9	숙박 및 음식점업
항공 운송업	10	소매 및 소비용품 수선업

〈표 3-27〉 중분류 산업별 현금급여 이외의 노동비용 순위 분석

높은 기준	순위	낮은 기준
코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업	1	기타 서비스업
오락, 문화 및 운동관련산업	2	교육서비스업
기타 공공, 사회 및 개인서비스업	3	기타 사업관련 서비스업
석탄광업	4	의복 및 모피제품 제조업
달리 분류되지 않은 기계 및 장비 제조업	5	보건 및 사회복지사업
육상운송 및 파이프라인 운송업	6	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업
정보처리 및 기타 컴퓨터 운용 관련업	7	위생 및 유사 서비스업
담배제조업	8	회원단체
달리 분류되지 않은 전기기계 및 전기 변환장치 제조업	9	금융 및 보험관련 서비스업
건설업	10	사무, 계산 및 회계용기계 제조업

〈표 3-28〉 중분류 산업별 법정복리비 순위 분석

높은 기준	순위	낮은 기준
석탄광업	1	기타 서비스업
건설업	2	의복 및 모피제품 제조업
기타 광업 및 채석업	3	의료, 정밀, 광학기기 및 시계 제조업
담배제조업	4	자동차 판매, 수리 및 차량연료 소매업
통신업	5	기타 사업관련 서비스업
코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업	6	가구 및 기타 제조업
기타 운송장비 제조업	7	가죽, 가방 및 신발제조업
수도사업	8	보건 및 사회복지사업
항공 운송업	9	교육서비스업
오락, 문화 및 운동관련산업	10	소매 및 소비용품 수선업

〈표 3-29〉 중분류 산업별 법정외복리비 순위 분석

높은 기준	순위	낮은 기준
수도사업	1	기타 서비스업
담배제조업	2	교육서비스업
오락, 문화 및 운동관련산업	3	기타 사업관련 서비스업
전기, 가스 및 증기업	4	의복 및 모피제품 제조업
기타 공공, 사회 및 개인서비스	5	기계장비 및 소비용품 임대업
코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업	6	금속 광업
제1차 금속산업	7	금융 및 보험관련 서비스업
통신업	8	가구 및 기타 제조업
기타 운송장비 제조업	9	보건 및 사회복지사업
정보처리 및 기타 컴퓨터 운용 관련업	10	위생 및 유사서비스업

높은 것으로 나타났다.

법정외복리비가 낮은 순서의 산업들은 ‘기타 서비스업’, ‘교육서비스업’, ‘기타 사업관련 서비스업’, ‘의복 및 모피제품 제조업’, ‘기계장비 및 소비용품 임대업’, ‘금속광업’, ‘금융 및 보험관련 서비스업’, ‘가구 및 기타 제조업’, ‘보건 및 사회복지사업’, ‘위생 및 유사서비스업’으로 나타나는데, 이들의 경우 ‘기타’의 분류로 뚜렷이 구분되지 않는 경우가 많고, 식사와 학비보조의 비용 외에는 뚜렷한 복리비가 사용되지 않는 산업들이 대부분이다.

이제 노동비용이 가장 높은 것으로 나타난 ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’과 ‘금융 및 보험관련 서비스업’의 노동비용 구조를 분석하여 보자.

‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’의 경우 1994년 243만원의 노동비용 총액에서 2002년 492만원으로 2배 이상의 증가를 보이고 있으며, 1994년의 현금급여는 177만원, 현금급여 이외의 노동비용은 66만원에서 2002년에는 각각 326만원, 167만원으로 증가하여 현금급여보다 현금급여 이외의 노동비용의 성장률이 2배 이상 높게 나타나는 것을 확인할 수 있다. 현금급여를 구성하고 있는 정액 및 초과급여와 상여 및 특별금의 경우 2002년 212만원과 114만원을 기록하고 있으며, 그 각각의 비중은 1994~2002년의 기간 동안 큰 변화가 없는 것으로 나타난다. 또한 성장률은 상여 및 특별금이 정액 및 초과급여를 약간 앞지르는 것으로 보인다. 현금급여 이외의 노동비용은 법정외복리비를 제외한 모든 항목이 큰 폭으로 변화하면서 평균적으로 높은 성장률을 기록하고 있으며, 특히 퇴직금과 법정외복리비의 비중이 크게 나타난다.

‘금융 및 보험관련 서비스업’의 경우도 1994년 248만원이던 노동비용 총액이 2002년 445만원으로 크게 증가했으며, 이 증가된 금액의 대부분은 191만원에서 393만원으로 증가한 현금급여에서 기인한다. 특이하게 현금급여 이외의 노동비용은 57만원에서 2001년 156만원, 2002년 52만원으로 불규칙하게 변동하는 모습을 보인다. 이는 퇴직금이 1997년 외환위기 이후 금융부문의 급격한 고용조정에 따라 크게 변동하는 데서 오는 추세로 판단된다. 한편 현금급여에서 정액 및 초과급여나 상여 및

특별금의 절대액수는 ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’의 항목들보다 더 높게 나타난다. 현금급여 중에서 정액 및 초과급여는 약 60~65%의 비중을 유지하고 있으며, 성장률에서는 상여 및 특별금이 2배에 가까이 높은 수치를 보이고 있다. 법정외복리비는 ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’보다 작은 증가를 보일 뿐더러 매우 불안정한 추세를 보이는데, 이는 퇴직금의 변화가 큰 이유에서 나타나며, 비중에 있어서는 ‘코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업’과 마찬가지로 퇴직금의 비중이 가장 높게 나타나고 최근에는 법정복리비의 비중이 갑자기 증가하는 모습을 보이고 있다.

이와 대조적으로 낮은 노동비용을 기록하고 있는 ‘기타 서비스업’의 경우 1994년 노동비용 총액이 96만원이었는데, 2002년 160만원으로 증가의 폭이나 성장률이 위의 높은 노동비용 총액을 가진 산업과 비교할 때 매우 낮게 나타난다. 또한 현금급여의 비중이 68~89%에 달하는 모습을 보여, 현금급여 이외의 노동비용이 적은 비중을 차지하고 있다. 현금급여에 있어서도 상여 및 특별금의 비중은 8~20% 사이에서 변동하면서 정액 및 초과급여의 비중이 80% 이상, 심지어는 90%에 도달하는 모습을 보이고 있다. 당연히 현금급여 이외의 노동비용 항목에 있어서도 대부분 절대액수가 작고 법정복리비의 비중이 2002년 45%에 달하여 높은 노동비용을 가진 산업에 비해 많은 부분을 차지하고 있다. 따라서 낮은 노동비용을 가진 산업은 현금급여 또는 임금이 낮고, 특별 및 상여금이 적으며, 현금급여 이외의 노동비용이 낮게 나타나는 산업이라고 할 수 있다.

이제 법정복리비가 높은 ‘석탄광업’과 ‘건설업’을 살펴보자. ‘석탄광업’과 ‘건설업’ 모두 현금급여 이외의 노동비용이 높게 나타나는 특성을 가지고 있는데, 그 중에서도 법정복리비의 비중이 매우 크다. 그 이유는 다른 산업에 비해 산재보험료로 납부하는 액수가 높다는 것이다. 1994년 기준으로 ‘석탄광업’은 32만원의 산재보험료를 근로자 1인당 월 평균 비용으로 지불했고, ‘건설업’은 12만원을 지불했다. 2002년 이 액수는 각각 71만원과 24만원으로 증가했고 이는 각각의 산업에 있어 법정복리비 중 78%와 51%를 차지하는 비중이다. 따라서 산업재해가 발생할 확률이 높은 산업들은 높은 산재보험 요율을 가지고 있고, 이러한

〈표 3-30〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 코크스, 석유 정제품 및 핵 연료 제조업

(단위: 천원)

시 점	노동비용총액	현금급여총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)
1994	2434.4	1774.2	660.2
1995	2636.1	1913.2	722.9
1996	2782.8	2128.9	653.9
1997	3025.7	2334.1	691.6
1998	3705.1	2276.1	1429
1999	3176.3	1904.4	1272.0
2000	3651.7	2604.0	1047.7
2001	4196.1	2847.8	1348.3
2002	4923.7	3258.8	1665.0

시 점	현금급여총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별급)
1994	1774.2	1178.6	595.5
1995	1913.2	1268.6	644.6
1996	2128.9	1424.3	704.6
1997	2334.1	1532.7	801.4
1998	2276.1	1508.8	767.4
1999	1904.4	1377.9	526.4
2000	2604.0	1743.8	860.2
2001	2847.8	1889.9	957.9
2002	3258.8	2120.8	1137.9

시점	현금급여 이외의 노동비용(계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물지급 의비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동비용)
1994	660.2	257.9	1	61	228.9	3.4	96.2	11.9
1995	722.9	301.6	0.6	78.1	222.1	6.3	101.7	12.5
1996	653.9	216.9	7.5	101.9	227.9	2.7	82.6	14.4
1997	691.6	282.4	-	105.1	237	1.6	46.9	18.7
1998	1429	1085	1	134.7	176.9	4.5	20.5	6.4
1999	1272.0	747.1	0.8	195.7	253.3	0.5	56.6	17.9
2000	1047.7	366.5	3.9	226.1	379.4	3.1	55.6	13.0
2001	1348.3	694.2	5.4	243.5	319.6	3.7	63.4	18.6
2002	1665.0	863.3	15.3	293.4	319.2	4.0	73.2	96.6

주: 노동비용 총액 최상위 산업.

〈표 3-31〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 금융 및 보험관련 서비스업
(단위: 천원)

시 점	노동비용총액	현금급여총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)	
1994	2482	1912.2	569.8	
1995	2743.9	2089	654.9	
1996	3150.8	2448.5	702.3	
1997	4779.4	2692.6	2086.8	
1998	3981.9	2505.8	1476.1	
1999	4426.6	3440.4	986.1	
2000	4136.2	3546.7	589.5	
2001	4902.9	3342.4	1560.5	
2002	4451.6	3934.7	516.9	

시 점	현금급여총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	1912.2	1231	681.2
1995	2089	1361	728
1996	2448.5	1569.2	879.4
1997	2692.6	1704.6	988
1998	2505.8	1642	863.9
1999	3440.4	1485.1	1955.3
2000	3546.7	1998.3	1548.3
2001	3342.4	2105.5	1236.9
2002	3934.7	2400.8	1533.9

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	569.8	184.2	2.8	69.9	229.2	3.2	59.3	21.2
1995	654.9	271.1	0.8	75.4	216	4.5	58.9	28.2
1996	702.3	319.2	4.2	90.9	197.4	2	67.5	21.2
1997	2086.8	1785.3	1.8	103.7	144.1	1.1	41.4	9.4
1998	1476.1	1222.4	0.5	129	79.6	2	30.9	11.7
1999	986.1	373.7	0.3	176.3	376.7	3.3	44.4	11.5
2000	589.5	271.7	4.2	176.4	93.2	0.4	40.7	2.8
2001	1560.5	1185.4	3.3	223.8	111.1	1.2	32.5	3.2
2002	516.9	157.4	2.9	236.6	84.5	1.1	28.6	5.6

주: 노동비용 총액 차상위 산업.

〈표 3-32〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 기타 서비스업

(단위: 천원)

시 점	노동비용총액	현금급여총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)	
1994	963.9	830.3	133.6	
1995	1210.9	950.5	260.4	
1996	1587.1	1082.5	504.6	
1997	1278.8	1133.8	145	
1998	1302	1159.5	142.5	
1999	844.6	665.1	179.4	
2000	1285.8	1093.7	192.1	
2001	1389.0	1172.9	216.0	
2002	1601.6	1407.9	193.6	

시 점	현금급여총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	830.3	688.2	142.1
1995	950.5	781.8	168.7
1996	1082.5	864.4	218.1
1997	1133.8	924.1	209.7
1998	1159.5	1064.5	95.1
1999	665.1	565.6	99.5
2000	1093.7	1006.3	87.3
2001	1172.9	1076.5	96.4
2002	1407.9	1266.7	141.1

시점	현금급여 이외의 노동비용(계)	(퇴직금 등의비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	133.6	37.2	-	32.6	52.1	-	6	5.7
1995	260.4	112.8	-	41.6	94.6	-	8	3.4
1996	504.6	144.4	224.1	46.5	83.7	-	1.5	4.3
1997	145	50.3	-	42.1	50	2.3	0.3	-
1998	142.5	42.2	-	52.8	39.8	0.4	6	1.4
1999	179.4	61.6	-	78.4	29.7	0.8	8.3	0.4
2000	192.1	40.5	-	76.1	67.6	1.6	5.6	0.3
2001	216.0	37.8	-	95.9	74.3	0.5	5.8	1.5
2002	193.6	61.0	-	86.8	37.5	0.5	4.5	2.9

주: 노동비용 총액 최하위 산업.

〈표 3-33〉 노동비용의 구성요소(1994~2002년) : 의복 및 모피제품 제조업
(단위: 천원)

시 점	노동비용총액	현금급여총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)	
1994	849.1	671.6	177.5	
1995	941.8	745.8	196	
1996	1081.2	866.4	214.8	
1997	1175.9	897	278.9	
1998	1177	830.1	346.9	
1999	1273.0	912.5	360.5	
2000	1399.3	1042.9	356.4	
2001	1462.2	1131.6	330.5	
2002	1606.3	1261.7	344.6	

시 점	현금급여총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별급)
1994	671.6	583.2	88.5
1995	745.8	657.4	88.4
1996	866.4	754.8	111.6
1997	897	801.7	95.3
1998	830.1	792.6	37.5
1999	912.5	829.9	82.6
2000	1042.9	937.8	105.1
2001	1131.6	1013.1	118.4
2002	1261.7	1149.7	112.0

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동비용)
1995	196	101.1	0.7	30.3	55.5	1.3	4	3.1
1996	214.8	114.9	0.3	39.3	48.8	1.1	4.6	5.8
1997	278.9	156.8	1	52	55.7	0.8	10.4	2.1
1998	346.9	214.4	0.1	53.6	71.6	0.5	4.2	2.5
1999	360.5	178.6	0.1	87.3	87.4	0.3	3.5	2.9
2000	356.4	190.1	0.1	95.4	63.9	0.3	5.8	0.6
2001	330.5	154.7	9.5	98.3	59.3	0.4	7.2	0.8
2002	344.6	144.0	0.1	112.0	72.7	1.2	10.7	3.8

주: 노동비용 총액 차하위 산업.

〈표 3-34〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 석탄광업

(단위: 천원)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타법정 복리비)
1994	392.0	13.0	327.2	22.2	-	0.3	29.3
1995	392.2	12.4	299.1	22.9	6.3	0.3	51.2
1996	526.2	17.6	403.8	28.4	10.2	0.4	65.8
1997	543.0	17.7	460.3	31.2	12.6	0.2	21.1
1998	465.3	21.8	362.1	51.2	12.5	0.2	19.9
1999	596.3	27.1	436.2	72.5	27.8	0.3	32.4
2000	683.1	30.2	524.9	75.9	32.8	0.2	19.1
2001	815.2	32.0	649.2	77.8	32.5	-	23.6
2002	904.7	39.1	709.3	91.1	40.3	-	24.9

주: 법정복리비 총액 최상위 산업.

〈표 3-35〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 건설업

(단위: 천원)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	160.4	12.2	118.8	22.4	-	2.6	4.4
1995	171.6	15.2	116.6	27.2	7.2	3.7	1.7
1996	232	20.8	154.9	34.8	15.3	3.8	2.5
1997	325.4	22.3	228.5	41.1	22.6	6.9	4
1998	340.4	23.2	210.4	67.7	28	7.1	4
1999	409.9	25.7	243.2	80.5	51.4	5.8	3.1
2000	469.4	33.8	258.2	90.0	79.5	5.5	2.2
2001	465.6	36.6	261.0	98.1	57.0	8.4	4.2
2002	467.1	45.5	240.0	101.9	66.6	10.0	2.9

주: 법정복리비 총액 차상위 산업.

〈표 3-36〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 기타 서비스업

(단위: 천원)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	32.6	10.8	5.8	16.1	-	-	-
1995	41.6	14.1	5.2	19.4	2.9	-	-
1996	46.5	15.1	10.0	17.5	3.9	-	-
1997	42.1	13.3	6.6	17.4	4.9	-	-
1998	52.8	12.4	8.7	23.1	7.0	1.5	-
1999	78.4	14.8	6.9	41.2	14.1	1.3	-
2000	76.2	15.3	7.6	39.5	12.5	1.3	-
2001	96.0	18.7	15.5	41.6	13.6	3.0	3.5
2002	86.9	20.6	8.7	43.2	14.4	-	-

주: 법정복리비 총액 최하위 산업.

〈표 3-37〉 법정복리비의 구성요소(1994~2002년) : 의복 및 모피제품 제조업

(단위: 천원)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용보 험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	27	8.6	3.4	13	-	0.7	1.3
1995	30.3	9.2	3.2	13.9	3.1	0.8	0.1
1996	39.3	9.1	4.4	15.6	8	0.8	1.3
1997	52	13.1	7.7	19.7	8.9	2.5	-
1998	53.6	11.2	7.6	24.9	7.2	2.7	0.1
1999	87.3	13.8	12.0	43.1	15.7	2.4	-
2000	95.4	15.8	10.0	47.6	19.4	2.4	-
2001	98.3	18.5	12.0	48.5	16.4	2.7	-
2002	112.0	24.3	11.9	55.4	16.2	3.5	0.5

주: 법정복리비 총액 차하위 산업.

〈표 3-38〉 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 수도사업

(단위: 천원)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료보 건에관 한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(저축장 러금)	(학비보 조의비 용)	(사내근 로복지 기금출 연 금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한비 용)	(종업원 지주제 도지원 금)	(기타법 정의복 리비)
1994	76.3	0.4	5	0.5	3.1	-	5	0.9	12.4	47.1	-	1.8	-	-
1995	204.4	60.1	15.6	25.5	4.9	-	6	0.8	16.6	67.2	-	5.5	-	2.2
1996	210.5	43.4	9.7	20.1	6	-	10.2	2.4	47.3	65.2	-	3.9	-	2.2
1997	187.2	48	11.9	-	6	-	13.7	1.3	56.2	42.9	-	4.7	-	2.6
1998	161.6	60.8	12.8	-	5.6	-	16.5	0.9	56.9	-	-	5	-	3.3
1999	294.0	-	15.6	84.4	7.6	-	15.4	0.1	52.5	108.6	-	4.6	-	5.0
2000	118.0	-	17.0	21.0	9.9	-	4.6	-	25.8	33.4	-	6.2	-	-
2001	153.9	-	20.8	22.7	8.3	-	-	-	25.3	73.1	-	3.8	-	-
2002	515.9	317.0	25.5	-	8.1	-	-	-	24.9	135.4	-	5.1	-	-

주: 법정외복리비 총액 최상위 산업.

〈표 3-39〉 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 담배제조업

(단위: 천원)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료보 건에관 한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조등 의 비용)	(저축장 러금)	(학비보 조의비 용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한비 용)	(종업원 지주제 도지원 금)	(기타법 정의복 리비)
1994	50.4	1.7	1.7	21.5	-	-	0.3	0.1	17.5	-	-	-	-	5.7
1995	84.9	-	0.2	39.1	1.9	-	0.8	-	37.2	-	-	-	-	7.6
1996	98.4	-	0.3	39.5	-	-	0.9	-	48.1	-	-	-	-	9.6
1997	276.8	1.7	0.7	69.4	-	-	5.2	-	92.7	93	-	3.4	-	0.3
1998	228.4	13.5	0.7	67.6	10.3	-	4.3	-	82.4	47.5	-	3.3	-	4
1999	98.3	19.8	1.0	10.7	5.1	-	8.3	-	25.2	0.0	-	4.2	-	19.0
2000	200.4	23.8	8.5	15.5	10.0	-	6.1	-	27.3	78.2	-	5.4	-	19.4
2001	427.7	30.6	10.9	24.5	16.3	-	9.3	-	28.9	268.1	-	8.2	-	29.5
2002	462.1	32.5	9.9	25.8	17.7	-	8.1	-	28.5	322.5	-	9.3	-	9.1

주: 법정외복리비 총액 차상위 산업.

〈표 3-40〉 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 기타 서비스업

(단위: 천원)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보전에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(저축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(종업원 제도지 원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	52.1	-	1.1	40.2	1.6	-	1.7	-	5.6	-	-	0.6	-	1.2
1995	94.7	-	3.3	56.9	2.6	-	2.1	-	16.9	2.5	-	5.5	-	4.9
1996	83.7	-	1.3	54.8	5	-	2.6	-	12.1	0.8	-	5.6	-	1.5
1997	50	-	2.5	33.1	4.6	-	1.2	-	0	-	-	-	-	8.5
1998	39.8	0.4	0.6	17.4	1.4	1	1.8	-	0.3	-	-	-	-	16.9
1999	29.8	0.1	0.3	14.2	0.9	-	2.1	-	0.0	-	-	-	-	12.2
2000	67.7	33.3	0.6	15.9	0.9	-	2.0	-	0.0	-	-	0.3	-	14.7
2001	74.4	53.1	0.4	11.8	0.2	0.3	1.7	-	0.1	-	-	0.3	-	6.3
2002	37.6	13.9	0.4	16.0	0.2	0.1	1.9	-	0.1	-	-	0.3	-	4.5

주: 법정외복리비 총액 최하위 산업.

〈표 3-41〉 법정외복리비의 구성요소(1994~2002년) : 교육서비스업

(단위: 천원)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료보 건에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(저축장 려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(종업원 제도 지원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	29.5	-	0.1	6.9	2.8	0	1.1	0.8	11.6	-	-	-	-	-
1995	53.5	1.9	0.9	13	0.9	0.3	1.6	1	28.9	-	-	0.6	-	4.4
1996	42.2	5.4	4.8	6.1	0.9	1.3	2	0.4	19.2	-	-	-	-	2.1
1997	28.3	0.2	1.3	5.5	2.5	0.3	1	0.1	15	-	-	0.5	-	1.8
1998	24.1	-	0.1	6	0.9	0.3	1.3	0	13.4	-	-	0.5	-	1.6
1999	45.4	0.81	0.4	9.2	0.77	1.99	1.4	0.184	15.1	0.1	-	0.5	-	15.13
2000	52.8	0.5	0.3	18.1	0.9	1.5	1.3	0.8	19.9	-	-	0.4	-	9.3
2001	57.8	0.9	0.4	16.1	0.8	0.5	2.3	1.5	21.1	-	-	0.7	-	13.6
2002	50.2	3.1	0.7	11.2	1.0	2.1	2.7	1.1	14.1	-	0.2	0.6	-	13.4

주: 법정외복리비 총액 차하위 산업.

제도적 특성으로 인하여 법정복리비가 높은 모습을 보이고 있다. 이는 '기타 광업 및 채석업'도 마찬가지이고, 그 외의 '담배제조업'이나 '통신업'의 경우는 전반적으로 높은 현금급여와 이와 연관된 국민연금에의 기여금액이 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타난다. 대조적으로 낮은 법정복리비를 기록하고 있는 '기타 서비스업'과 '의복 및 모피제품 제조업'을 살펴보면, 낮은 현금급여로 인해 대부분 법정복리비의 절대액수가 작게 나타난다.

법정외복리비에서 가장 높은 순위에 나타나는 '수도사업'과 '담배제조업'의 경우 사내근로복지기금출연금의 규모가 확대되면서 급격한 상승이 발생하고, '수도사업'은 2002년 주거에 관한 비용이 매우 높게 나타나면서 법정외복리비가 확대되었다. 반면 법정외복리비가 가장 낮은 '기타 서비스업', '교육서비스업'의 경우 주거보조비, 식사비, 학비보조의 비용에 낮은 수준의 비용이 사용되고, 그 외의 항목에는 비용을 많이 투입하지 않는 모습이 나타난다.

제5절 소 결

우리나라의 노동비용은 선진국과 비교할 때 아직도 선진국 노동비용의 50% 수준에 머물고 있으나, 일본을 제외한 다른 아시아의 경쟁국들이나 멕시코·브라질 등의 신흥산업국, 그리고 유럽의 후발산업국(포르투갈·그리스) 등에 비해서는 시간당 노동임금이 미국달러 기준으로 2~6달러 높다. 사실 노동비용의 수준은 산업구조와 직관되어 있으므로 상대적 비교로 어느 누가 더 유리하다고 하기 어려우나, 우리나라 기업들이 겪고 있는 노동비용의 가장 큰 문제는 1990년대에 들어서면서부터 급속하게 빨라진 노동비용의 상승 속도라고 확인된다.

2000~2002년 기간 동안 멕시코와 한국의 시간당 노동비용이 가장 높은 연평균 성장률을 기록하고 있다. 특히 우리나라는 1975년부터 매 5년간의 연평균 성장률을 계산했을 때도 1980~84년 구간을 제외하고

는 다른 국가들에 비해 높거나 월등한 성장률을 기록하고 있다. 이러한 상승률은 임금외노동비용에서 더욱 빠르게 나타났는데, 이는 고용보험, 국민연금 등 사회보험을 구축하는 과정에서 적용범위가 확대되는 현상이 통계수치에 반영된 것으로 보인다. 그러나 2000년 이후 임금외노동비용의 증가는 점차 안정되는 경향을 보이고 있으며, 다른 선진국의 추세를 따른다면 사회보장제도가 안정되면서 법정복리비의 상승 추세도 안정될 것으로 판단된다. 그러므로 추후 나타나는 우리나라의 노동비용 상승추세는 임금비용의 추세와 직결될 것이고 이는 결국 장기적으로 산업구조 변화와 생산성 향상의 속도와 직접적인 관계를 가질 것이다. 그러므로 노동비용과 관련된 우리 기업들의 향후 과제는 생산성과 연관된 임금체계를 구축하는 것이 관건으로 판단되며, 구체적인 직무 분석과 투명한 평가시스템, 효과적인 성과급체계 등이 동반되어야 할 것으로 보인다.

우리나라의 노동비용 추세를 살펴보면 모든 항목에서 꾸준한 상승이 이루어지고 있는데, 그 항목별 상승추세는 경기순환에 따라 또한 그 기간의 특수한 상황에 따라 매우 변동이 심하다. 장기적 추세를 살펴보면 1998년까지는 현금급여외 노동비용의 상승이 노동비용의 증가를 주도했다면, 최근 2001~02년은 임금으로 대표되는 현금급여가 노동비용의 증가에 기여를 하고 있는 것으로 나타난다. 명목 노동비용은 1994~2002년 기간 동안 연평균 8.5% 상승한 것으로 나타나는데, 그동안의 물가상승을 고려한 불변가격으로 따진 노동비용 상승률은 연평균 3.9%로 추산되고, 현재 주목되고 있는 노동비용 중 절반 정도는 물가상승에 의해 상쇄되는 상승분으로 간주할 수 있다. 현금급여 중에서 정액 및 초과급여는 1994~2002년의 8년 동안 8.1%의 연평균 성장률을 보였고, 상여 및 특별금도 8.5%의 성장률을 기록하며 1998년을 제외한 모든 연도에 증가세를 지속하고 있으나, 정액 및 초과급여나 상여 및 특별금 모두 불안정적인 성장률을 가지고 있어서 우리나라의 임금구조는 아직 안정적인 임금인상률에 수렴하는 단계로 진입하지 못한 상태라 할 수 있다.

현금급여 이외의 노동비용 중에서는 퇴직금이 차지하는 비중이 가장

크고, 그 뒤를 이어 법정복리비, 법정외복리비의 순서로 나타난다(2002년 기준). 1994년에는 법정복리비의 비중이 14.9%이고 법정외복리비의 비중이 34.2%였는데, 그 이후 사회보험에 대한 적용범위가 확대되면서 법정복리비의 비중은 증가한 반면, 법정외복리비의 비중이 감소하는 것을 알 수 있다. 퇴직금의 경우 경기변동이나 고용조정의 압력 등에 따라 연도별로 절대금액 자체가 변동이 심해 현금급여 이외의 노동비용의 추세에 불안정성을 주는 최대의 요소로서 작용하는데 아직까지 가장 큰 비중을 차지하고 있다. 그러나 고용에 직접적으로 작용하는 모집비나 근로자의 생산성향상 등을 위한 교육훈련비의 지출은 증가하지 못하고 있다. 따라서 교육훈련비와 모집비가 준고정비용으로서의 영향을 발휘한다고 보기 어렵다.

대기업과 중소기업의 노동비용 차이는 더 확대되는 것으로 나타나는데, 이러한 격차의 원인은 대부분 대기업과 중소기업간 현금급여의 격차가 장기적으로 증가하는 추세에서 발생하며, 이와 연관되어 법정복리비의 격차도 확대되어 가고 있다. 30~99인의 소규모업체와 1,000인 이상의 대기업을 비교하면 이 격차는 더욱 심해진다. 2002년을 기준으로 30~99인 이하의 소규모기업은 184만원, 1,000인 이상의 대기업은 313만원으로 대기업과 소규모기업 간의 격차는 1994년에 비해 3배 가까이 확대되었고, 그 중 현금급여의 격차는 약 2배, 현금급여 이외의 노동비용의 격차는 약 6배가 확대되어 절대액에 있어서는 현금급여에서, 성장률의 측면에서는 현금급여 이외의 노동비용에서 격차 확대의 주원인을 찾을 수 있다. 중소기업과 대기업을 비교할 때는 모두 법정복리비의 비중이 증가하는 대신 법정외복리비의 비중이 감소하는 추세를 보였는데, 소규모기업의 경우 법정복리비의 비중은 증가하고 있으나 법정외복리비의 비중은 안정적으로 나타난다.

표준산업 중분류 기준으로 2002년 노동비용 총액이 가장 높은 10개의 산업과 가장 낮은 10개의 산업을 정리하면, '코크스, 석유 정제품 및 핵연료 제조업', '담배제조업' 두 개의 산업은 현금급여와 현금급여 이외의 노동비용이 모두 선두 순위로 나타나고, 현금급여가 높기 때문에 노동비용이 높은 산업들로는 '금융 및 보험관련 서비스업', '통신업', '수도

사업, '전기, 가스 및 증기업', '연구 및 개발업', '금융업', '기타 운송장비 제조업'을 지적할 수 있다. 노동비용 총액이 가장 낮은 10개의 산업 중 제조업에 속한 산업이 6개나 되어 우리나라 산업 중 제조업에 속한 산업들이 상대적으로 낮은 노동비용 총액을 여전히 유지하고 있는 경우가 많음을 알 수 있다.

가장 높은 법정복리비를 가지고 있는 산업들은 산재보험료에 대한 기여분이 법정복리비 중에서 매우 큰 비중을 가지는 특성을 가진다. 일부 현금급여가 높은 산업들은 국민연금이 차지하는 비중이 상대적으로 높기 때문에 법정복리비가 높은 것으로 나타난다. 법정복리비가 낮은 순위의 산업은 약간의 차이는 있으나 총노동비용의 순위가 변형된 형태로 나타나는데, 낮은 법정복리비의 순위는 임금수준과 관련된 사회보험 기여분에 그 원인이 있는 것으로 보인다.

법정외복리비가 가장 높은 산업들은 대부분 사내근로복지기금출연금의 액수가 크고 비중이 높은 산업들이었으며, 일부 산업은 산업의 특성상 주거에 관한 지원금, 또는 근로자 휴양에 관한 지원금이 큰 데에 원인이 있는 것으로 나타났다. 법정외복리비가 낮은 순위의 산업들은 대부분 노동비용이 낮은 산업에 속하며, 식사와 학비보조의 비용 외에는 뚜렷한 복리비가 사용되지 않는 산업들이 주를 이룬다.

이상의 내용을 종합하면, 2000년 전까지 노동비용 총액의 상승에 큰 부담을 주던 법정복리비를 중심으로 한 현금급여 이외의 노동비용의 상승은 적용범위의 확대가 완성되어 가고 사회보험제도의 급격한 변화가 발생하지 않는다면 앞으로는 일정한 수준에서 상승률이 안정될 것으로 전망된다. 또한 1997년 외환위기 이후 발생한 고용조정에 따른 퇴직금의 급격한 증가는 경기침체기에 노동비용 상승을 주도하는 요인으로 작용했는데, 퇴직시 일시금으로 지급되는 제도 자체에 문제가 있는 것으로 판단되며, 현재 진행되고 있는 기업연금제도가 일시퇴직금을 대체하는 방향으로 제도와 관행의 변화가 이루어져야 할 것으로 생각된다. 한편, 교육훈련비나 모집비의 경우 일부 산업을 제외하고는 이런 비용의 투입 비중이 지속적으로 감소하는 모습을 보이고 있으며, 그 절대액수도 미미한 것으로 나타나서 간접비용의 수준이 신규고용의 걸림

들이 된다는 주장은 현실적인 것이라기보다 관념적인 논쟁인 것으로 판단된다.

한편, 현금급여의 경우 경기변동과 생산성에 따른 적절한 상승률이 결정되는 투명한 임금협상이 이루어져야 하는데, 2000년에 들어서면서 현금급여의 상승이 노동비용 상승의 대부분을 차지하는 모습을 보면서 앞으로는 생산성 창출에 입각한 임금상승률 결정에 대한 사회적 합의와 같은 노사의 의식 변화가 요구될 것으로 예상된다.

대기업과 중소기업, 또는 규모별 노동비용의 격차는 현금급여의 격차에 가장 큰 원인이 있으며, 시간이 지날수록 그 격차가 커진다는 점에서 문제가 지적된다. 규모별 격차의 비교나 산업별 격차 비교에서 나타난 결과는 현금급여뿐 아니라 법정복리비, 법정외복리비 등 현금급여 이외의 노동비용 모두가 격차를 확대하는 요소로 작용하고 있으며, 중소기업이나 노동비용이 낮은 산업의 경우 임금을 기준으로 한 전반적인 근로조건이 열악한 상황임을 확인해 주었다. 따라서 대기업과 중소기업간의 분석에서는 임금 및 노동비용의 격차 확대를 완화하기 위해 대기업의 노동비용 상승을 억제한다든가 중소기업이 해당 근로자의 임금을 상승시켜야 한다는 식의 통제가 불가능한 방안을 주장하기보다는 현금급여 및 현금급여 이외의 노동비용의 부가급부 등에서 열악한 상황에 있는 중소기업과 해당 산업에 종사하는 근로자들에 대해 기업이 부담하는 노동비용을 보조하는 방안을 마련하든지, 또는 낮은 수준의 법정외복리비를 감안하여 다른 형태의 근로복지를 제공해 줄 수 있는 정책적 대안이 필요하다.

우리나라의 노동비용은 아직도 선진국의 수준과 큰 차이가 있기 때문에 산업구조의 고도화 및 고부가가치 제품의 개발에 역점을 둘 수밖에 없는 상황에서 그 상승 추세를 계속할 것이다. 여기서 중요한 것은 상승속도에 대한 조절이 필요하다는 점이다. 빠른 사회적·경제적·산업구조적 변화와 노사관계의 개혁으로 인해 다른 국가들에 비해 높은 노동비용 상승률을 기록하고 있는데, 이것을 감당할 만큼 생산성이 향상되고 있는지에 대한 점검이 필요하다. 더불어 연공급을 중심으로 경직적인 임금체계를 가지고 있는 우리 기업들의 경우, 경기순환이 올 때

마다 임금수준의 조절보다는 고용조정으로 이를 돌파하려는 시도가 발생하므로 고용안정의 확보를 위해서는 생산성과 임금을 연계하는 노동비용 체계의 개편이 중요하다.

〈부록〉 우리나라 노동비용 구성요소의 비중과 성장률

〈부표 3-1〉 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 전체

(단위: %)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	100	75.4	24.6
1995	100	75.0	25.0
1996	100	77.8	22.2
1997	100	74.1	25.9
1998	100	60.5	39.5
1999	100	65.3	34.7
2000	100	62.6	37.4
2001	100	69.1	30.9
2002	100	72.6	27.4

시 점	현금급여 총액	(징액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	100	75.3	24.7
1995	100	75.0	25.0
1996	100	74.0	26.0
1997	100	73.8	26.2
1998	100	80.7	19.3
1999	100	78.4	21.6
2000	100	77.4	22.6
2001	100	77.3	22.7
2002	100	76.8	23.2

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정외 복리비)	(모집 비)	(교육 훈련비)	(기타노동 비용)
1994	100	39.4	1.5	14.9	34.2	0.8	6.8	2.3
1995	100	47.2	0.3	15.0	28.0	0.8	6.0	2.8
1996	100	33.2	1.0	19.5	33.7	0.7	9.4	2.5
1997	100	42.4	1.0	18.2	28.6	0.4	7.3	2.2
1998	100	67.0	0.3	13.2	15.3	0.1	3.1	0.9
1999	100	53.2	0.6	19.8	21.1	0.3	4.0	1.0
2000	100	60.8	0.4	17.5	16.2	0.3	3.9	1.0
2001	100	47.0	0.2	25.4	21.1	0.4	5.0	0.9
2002	100	37.6	0.4	28.4	25.5	0.4	6.3	1.4

〈부표 3-2〉 노동비용 구성요소의 성장률(1995~2002년) : 전체

(단위:%)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)	
1995	15.0	14.4	16.8	
1996	-8.3	12.4	4.0	
1997	11.3	6.0	30.1	
1998	12.2	8.3	71.1	
1999	2.0	10.1	10.4	
2000	17.3	12.4	26.5	
2001	4.2	5.7	20.9	
2002	6.2	11.6	5.7	
연평균	8.5	8.0	12.9	

시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1995	14.4	13.9	15.8
1996	12.4	11.0	16.8
1997	6.0	5.6	7.1
1998	8.3	0.4	-32.7
1999	10.1	7.0	23.2
2000	12.4	10.9	17.6
2001	5.7	5.6	6.2
2002	11.6	10.9	14.1
연평균	8.0	8.1	8.5

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1995	16.8	40.0	-80.7	17.4	-4.4	12.9	2.4	42.4
1996	-4.0	-32.5	281.8	25.2	15.5	-20.0	51.8	-13.2
1997	30.1	66.0	26.2	21.1	10.4	-28.6	1.3	11.4
1998	71.1	170.5	-54.7	24.1	-8.1	-40.0	-26.8	-28.2
1999	-10.4	-28.9	96.8	34.5	23.3	106.4	15.8	-5.5
2000	26.5	44.5	-18.9	11.9	-2.8	23.8	20.9	27.3
2001	20.9	-38.9	-52.5	14.9	2.9	1.5	1.4	-25.0
2002	-5.7	-24.5	78.2	5.4	13.7	-11.3	19.2	44.1
연평균	12.9	24.5	34.5	19.3	6.3	5.6	10.7	6.7

<부표 3-3> 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 전체

(단위:%)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정복리 비)
1994	100	22.1	30	39.5	0	2.7	5.7
1995	100	21.1	24.4	38.6	9.1	2.5	4.3
1996	100	19.7	24.2	37.1	14.6	2.2	2.1
1997	100	17.7	26.3	36.1	13.9	2.2	3.8
1998	100	16.4	21.1	45.7	12.4	2.1	2.2
1999	100	14.3	18.7	46.6	17.3	1.4	1.7
2000	100	15.0	17.3	47.0	18.3	1.1	1.2
2001	100	17.6	15.3	48.6	16.8	1.1	0.7
2002	100	20.7	14.5	46.1	16.8	1.2	0.6

<부표 3-4> 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 전체

(단위:%)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보전에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(건축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(중업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	100	18.0	3.3	29.6	3.8	1.7	3.4	0.6	9.5	10.9	0.1	2.8	8.5	7.8
1995	100	10.8	3.3	35.1	7.0	2.3	3.4	0.7	12.3	8.1	0.2	5.1	1.0	10.8
1996	100	9.1	3.2	29.1	5.3	5.3	4.0	0.5	13.3	6.8	0.3	4.8	8.0	10.3
1997	100	9.4	3.7	27.3	4.4	7.5	4.5	0.5	14.9	6.8	0.5	3.4	3.6	13.7
1998	100	7.9	4.0	31.4	3.0	10.7	4.7	0.4	17.0	6.2	0.2	2.3	0.4	11.7
1999	100	9.2	3.4	26.5	3.4	6.9	4.1	0.5	12.2	15.9	0.1	2.1	1.4	14.2
2000	100	9.7	3.4	27.7	3.6	6.2	3.5	0.3	11.5	16.9	0.2	3.4	0.4	13.0
2001	100	8.6	4.1	28.3	3.9	6.0	3.2	0.2	12.6	11.5	0.3	3.0	0.3	18.1
2002	100	6.7	3.6	28.5	3.7	6.6	3.5	0.3	12.8	10.5	0.2	3.0	2.1	18.5

〈부표 3-5〉 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 대기업

(단위:%)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	100	75.8	24.2
1995	100	74.7	25.3
1996	100	77.8	22.2
1997	100	73.9	26.1
1998	100	59.8	40.2
1999	100	65.0	35.0
2000	100	61.9	38.1
2001	100	68.8	31.2
2002	100	72.9	27.1

시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	100	74.4	25.6
1995	100	74.3	25.7
1996	100	73.5	26.5
1997	100	73.3	26.7
1998	100	80.4	19.6
1999	100	77.9	22.1
2000	100	77.0	23.0
2001	100	76.7	23.3
2002	100	76.1	23.9

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	100	38.2	1.4	14.7	35.2	0.9	7.3	2.3
1995	100	47.7	0.2	14.5	27.7	0.7	6.2	2.9
1996	100	32.6	1.0	19.3	33.9	0.7	10.0	2.6
1997	100	42.1	1.0	18.0	28.7	0.3	7.7	2.2
1998	100	67.5	0.3	12.8	15.1	0.1	3.2	0.9
1999	100	53.3	0.6	19.4	21.2	0.3	4.2	1.0
2000	100	61.7	0.3	17.0	15.9	0.3	4.0	0.9
2001	100	47.1	0.2	25.2	21.1	0.4	5.2	0.9
2002	100	35.7	0.4	29.0	26.3	0.4	6.8	1.5

<부표 3-6> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) : 대기업

(단위:%)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	-	-	-
1995	13.4	11.7	18.6
1996	8.4	12.9	-5.0
1997	9.9	4.5	29.0
1998	13.6	-8.1	74.9
1999	1.9	10.7	-11.3
2000	18.6	12.8	29.3
2001	-4.9	5.7	-22.2
2002	5.6	12.0	-8.3
연평균	8.3	7.8	13.1

시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별급)
1994	-	-	-
1995	11.7	11.5	12.4
1996	12.9	11.7	16.4
1997	4.5	4.3	5.0
1998	-8.1	0.7	-32.3
1999	10.7	7.3	24.5
2000	12.8	11.5	17.6
2001	5.7	5.4	6.8
2002	12.0	11.1	15.0
연평균	7.8	7.9	8.2

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	18.6	48.1	-79.2	16.8	0.5	-5.9	1.4	47.2
1996	-5.0	-35.1	300.0	26.2	16.0	-9.4	52.8	-15.3
1997	29.0	66.7	27.3	20.3	9.5	-34.5	-1.4	11.7
1998	74.9	180.7	-55.4	24.9	0.8	-36.8	-26.6	-27.4
1999	-11.3	-29.9	94.2	34.6	24.1	113.0	17.0	-8.1
2000	29.3	49.6	-40.5	13.0	0.1	23.8	21.0	22.8
2001	-22.2	-40.6	-38.4	15.5	3.2	2.4	2.2	-24.1
2002	-8.3	-30.5	86.1	5.3	14.5	-11.6	20.0	51.0
연평균	13.1	26.1	36.8	19.6	6.2	5.1	10.8	7.2

〈부표 3-7〉 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 중소기업

(단위:%)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	100	74.9	25.1
1995	100	78.1	21.9
1996	100	78.4	21.6
1997	100	76.5	23.5
1998	100	70.5	29.5
1999	100	69.0	31.0
2000	100	73.2	26.8
2001	100	72.8	27.2
2002	100	69.5	30.5

시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	100	82.8	17.2
1995	100	81.4	18.6
1996	100	79.3	20.7
1997	100	79.2	20.8
1998	100	85.3	14.7
1999	100	84.4	15.6
2000	100	83.2	16.8
2001	100	83.9	16.1
2002	100	84.3	15.7

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	100	48.7	2.8	16.2	26.5	0.6	2.9	2.2
1995	100	42.0	0.4	20.3	30.7	1.8	2.8	1.9
1996	100	39.4	0.9	22.2	31.5	0.7	3.1	2.1
1997	100	47.0	0.7	21.5	26.1	0.7	2.4	1.5
1998	100	57.9	0.4	20.4	19.1	0.3	1.3	0.7
1999	100	51.7	0.7	24.5	20.2	0.4	1.5	1.0
2000	100	41.6	2.6	28.2	23.2	0.5	1.9	2.2
2001	100	45.7	0.4	28.4	21.9	0.4	1.8	1.3
2002	100	54.6	0.4	23.9	18.3	0.3	1.5	0.9

<부표 3-8> 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) : 중소기업

(단위: %)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	-	-	-
1995	10.1	14.8	-3.9
1996	7.8	8.2	6.4
1997	12.3	9.5	22.3
1998	-1.0	-8.8	24.2
1999	10.2	7.8	15.8
2000	-0.5	5.5	-13.9
2001	10.0	9.5	11.3
2002	15.0	9.8	29.2
연평균	8.0	7.1	11.4

시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	-	-	-
1995	14.8	12.9	-3.9
1996	8.2	5.4	20.3
1997	9.5	9.4	9.9
1998	-8.8	-1.8	-35.4
1999	7.8	6.8	14.1
2000	5.5	4.0	13.4
2001	9.5	10.3	5.5
2002	9.8	10.3	6.8
연평균	7.1	7.2	7.3

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	-3.9	-17.1	-85.0	20.0	11.4	183.3	-8.2	-17.5
1996	6.4	-0.2	133.3	16.3	9.1	-58.8	17.9	19.2
1997	22.3	45.8	-3.6	18.9	1.4	28.6	-7.6	-14.5
1998	24.2	53.0	-37.0	17.5	-9.2	-55.6	-30.6	-43.4
1999	15.8	3.3	117.9	39.1	22.6	54.4	33.4	79.1
2000	-13.9	-30.8	210.3	-1.0	-1.4	22.5	5.8	81.0
2001	11.3	22.3	-81.5	12.4	5.4	-4.4	6.0	-31.7
2002	29.2	54.5	30.7	8.6	7.9	-5.4	11.5	-11.4
연평균	11.4	16.4	35.6	16.5	5.9	20.6	3.5	7.6

〈부표 3-9〉 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 대기업

(단위:%)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	100	21.9	29.0	40.0	0.0	3.0	5.8
1995	100	21.1	23.6	38.9	9.2	2.7	4.4
1996	100	19.6	23.6	37.5	14.8	2.4	2.2
1997	100	17.5	26.1	36.2	14.0	2.4	3.9
1998	100	16.3	20.9	46.0	12.3	2.2	2.2
1999	100	14.2	18.3	46.9	17.6	1.5	1.5
2000	100	14.9	17.0	47.1	18.7	1.2	1.2
2001	100	17.6	14.8	48.8	17.0	1.2	0.6
2002	100	20.8	14.0	46.1	17.1	1.3	0.6

〈부표 3-10〉 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 중소기업

(단위:%)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	100	22.6	36.2	35.8	0.0	0.6	4.7
1995	100	21.5	30.7	35.7	8.0	0.5	3.6
1996	100	20.8	28.7	34.4	13.6	0.5	2.3
1997	100	19.4	28.6	35.3	13.4	0.5	3.0
1998	100	18.1	24.1	42.8	12.7	0.8	1.7
1999	100	15.8	22.6	44.1	13.2	0.5	3.7
2000	100	16.6	22.1	46.1	13.6	0.2	1.4
2001	100	17.8	21.2	45.7	13.9	0.3	1.1
2002	100	19.9	19.7	45.7	13.6	0.4	0.8

<부표 3-11> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 30인 이상 99인 이하 소기업
(단위:%)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)	
1994	100	71.1	28.9	
1995	100	79.7	20.3	
1996	100	79.9	20.1	
1997	100	80.6	19.4	
1998	100	74.5	25.6	
1999	100	70.8	29.2	
2000	100	75.8	24.2	
2001	100	73.4	26.6	
2002	100	73.7	26.3	

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	100	85.3	14.7
1995	100	83.6	16.4
1996	100	81.4	18.6
1997	100	83.0	17.0
1998	100	88.6	11.4
1999	100	87.7	12.3
2000	100	84.9	15.1
2001	100	87.1	12.9
2002	100	86.7	13.3

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	100	56.7	5.1	13.1	21.3	0.5	1.6	1.6
1995	100	39.2	0.5	21.5	32.8	1.6	2.6	1.9
1996	100	34.6	1.7	23.7	35.1	0.6	2.2	2.3
1997	100	35.1	0.9	27.2	31.9	0.7	2.2	2.0
1998	100	48.3	1.0	24.2	23.7	0.4	1.5	0.9
1999	100	49.3	0.9	26.0	21.1	0.4	1.3	0.9
2000	100	37.2	0.8	31.6	25.9	0.5	1.8	2.2
2001	100	44.1	1.0	29.0	21.9	0.7	2.0	1.3
2002	100	46.7	0.9	28.6	21.2	0.5	1.2	0.9

〈부표 3-12〉 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) : 30인 이상 99인 이하 소기업

(단위:%)

시 점	노동비용 총액	(현금급여)	(현금급여 이외의 노동비용)
1994	-	-	-
1995	2.0	14.3	-28.2
1996	7.5	7.8	6.6
1997	3.8	4.8	-0.1
1998	-0.9	-8.4	30.5
1999	8.4	3.2	23.8
2000	5.8	13.3	-12.2
2001	8.9	5.3	20.0
2002	10.4	11.0	8.9
연평균	5.8	6.4	6.2

시 점	현금급여 총액	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	-	-	-
1995	14.3	12.0	12.3
1996	7.8	5.1	21.7
1997	4.8	6.7	-3.9
1998	-8.4	-2.2	-38.9
1999	3.2	2.1	11.6
2000	13.3	9.7	38.8
2001	5.3	8.0	-9.5
2002	11.0	10.5	14.0
연평균	6.4	6.5	5.8

시점	현금급여 이외의 노동비용	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동비용)
1994	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	-28.2	-50.4	-93.7	17.7	10.6	123.5	18.5	-14.8
1996	6.6	-6.0	290.9	17.3	13.8	-57.9	-12.5	32.6
1997	-0.0	1.6	-44.2	14.9	-9.0	18.8	0.0	-16.4
1998	30.5	79.5	45.8	16.1	-2.9	-36.8	-10.7	-43.1
1999	23.8	26.4	9.5	32.9	10.2	56.8	11.3	29.7
2000	-12.2	-33.8	-18.2	6.6	7.5	-3.6	22.2	111.6
2001	20.0	42.3	40.5	10.2	1.4	82.7	27.3	-26.8
2002	8.9	15.2	3.9	7.4	5.4	-24.0	-34.9	-25.0
연평균	6.2	9.3	29.3	15.4	4.6	19.9	2.6	6.0

<부표 3-13> 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 1,000인 이상 대기업
(단위:%)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)	
1994	100	75.5	24.5	
1995	100	73.8	26.2	
1996	100	77.9	22.1	
1997	100	74.0	26.0	
1998	100	58.7	41.3	
1999	100	64.5	35.5	
2000	100	60.2	39.8	
2001	100	67.9	32.1	
2002	100	73.1	26.9	

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	100	73.0	27.0
1995	100	73.5	26.5
1996	100	72.8	27.2
1997	100	72.7	27.3
1998	100	79.9	20.0
1999	100	77.3	22.7
2000	100	76.5	23.5
2001	100	76.1	23.9
2002	100	75.1	24.9

시점	현금급여 이외의 노동비용(계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	100	37.0	1.6	13.5	36.3	0.9	8.2	2.5
1995	100	49.4	0.2	13.6	26.7	0.7	6.5	2.8
1996	100	30.7	1.1	18.8	35.0	0.7	11.3	2.6
1997	100	40.6	1.1	17.5	29.7	0.3	8.5	2.4
1998	100	68.2	0.3	12.2	14.9	0.1	3.4	0.9
1999	100	53.7	0.6	18.9	21.1	0.3	4.5	0.9
2000	100	63.7	0.1	15.8	15.0	0.3	4.1	0.9
2001	100	47.9	0.2	24.5	20.6	0.4	5.6	0.8
2002	100	33.4	0.4	29.2	27.4	0.4	7.7	1.5

〈부표 3-14〉 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) : 1,000인 이상
대기업

(단위: %)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)	
1994	-	-	-	
1995	11.8	9.2	19.7	
1996	7.4	13.4	-9.4	
1997	9.8	4.4	28.7	
1998	15.3	-8.6	83.6	
1999	1.6	11.7	-12.8	
2000	20.9	12.8	35.6	
2001	-6.4	5.5	-24.6	
2002	5.9	13.9	-11.1	
연평균	8.3	7.8	13.7	

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	-	-	-
1995	9.2	9.9	9.5
1996	13.4	12.3	16.4
1997	4.4	4.3	4.6
1998	-8.6	0.5	-32.8
1999	11.7	8.0	26.7
2000	12.8	11.7	16.7
2001	5.5	5.0	7.3
2002	13.9	12.4	18.5
연평균	7.8	8.0	8.4

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	19.7	60.1	83.6	21.1	12.0	2.8	5.3	33.7
1996	9.4	43.8	336.4	24.8	18.6	14.3	57.3	15.1
1997	28.7	70.4	29.2	20.0	9.5	43.3	3.5	16.9
1998	83.6	208.5	56.5	28.2	7.8	35.3	26.1	30.4
1999	12.8	31.3	104.8	35.1	23.2	126.8	16.2	13.1
2000	35.6	61.0	67.3	13.2	3.3	44.0	23.7	29.8
2001	24.6	43.3	1.5	16.8	3.4	3.5	2.1	29.1
2002	11.1	38.1	99.4	6.3	18.0	14.6	22.0	68.8
연평균	13.7	30.4	45.5	20.7	6.2	8.0	10.8	7.7

〈부표 3-15〉 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 30인 이상
99인 이하 소기업

(단위: %)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	100	23.1	34.5	37.0	0.0	0.4	4.9
1995	100	22.3	31.0	37.3	5.3	0.4	3.6
1996	100	22.2	28.2	35.9	8.9	0.2	4.5
1997	100	20.8	31.4	35.9	9.0	0.1	2.8
1998	100	19.3	24.6	44.3	9.4	0.2	2.8
1999	100	17.1	24.7	43.5	11.0	0.1	3.6
2000	100	17.0	24.6	44.9	11.4	0.0	2.1
2001	100	17.9	23.2	44.7	11.9	0.0	2.3
2002	100	20.2	21.4	44.8	11.9	0.1	1.6

〈부표 3-16〉 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 1,000인 이상 대기업

(단위: %)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	100	23.3	24.5	42.2	0.0	3.2	6.8
1995	100	21.1	23.6	39.3	8.4	2.8	4.7
1996	100	19.9	23.4	38.5	14.1	2.5	1.4
1997	100	17.8	24.8	37.6	13.4	2.4	4.1
1998	100	16.3	20.7	46.6	11.5	2.2	2.5
1999	100	14.3	17.5	47.5	17.8	1.5	1.5
2001	100	17.7	14.0	49.5	17.1	1.1	0.6
2002	100	21.0	13.6	46.2	17.4	1.2	0.6

〈부표 3-17〉 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 30인 이상
99인 이하 소기업

(단위 : %)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보건에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(건축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(종업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	100	11.2	3.3	53.7	4.4	1.9	3.6	0.4	4.7	1.8	0.8	2.6	2.2	9.2
1995	100	7.1	3.2	53.7	6.6	2.7	4.0	0.6	5.4	0.6	1.0	2.7	0.0	12.2
1996	100	6.5	2.7	51.2	6.6	2.4	3.7	0.2	6.7	1.8	1.3	3.5	0.2	13.4
1997	100	8.9	3.0	56.8	4.1	2.0	3.6	0.1	5.5	0.7	0.0	2.5	0.0	12.4
1998	100	6.6	5.2	55.8	2.6	3.3	5.0	0.1	5.9	0.9	0.1	1.5	0.0	13.1
1999	100	5.7	2.8	53.1	3.8	3.8	3.7	0.8	5.1	5.3	0.1	2.1	0.0	13.8
2000	100	6.2	3.1	56.6	3.5	3.7	3.5	0.5	5.4	3.9	0.0	2.0	0.1	11.7
2001	100	4.8	3.2	58.7	3.8	3.7	3.6	0.2	5.8	1.3	0.1	1.4	0.0	13.4
2002	100	3.2	3.2	58.6	3.8	4.4	3.3	0.1	5.3	2.6	0.0	1.5	0.0	14.0

〈부표 3-18〉 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 1,000인 이상
대기업

(단위 : %)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보건에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(건축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(종업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	100	19.1	3.6	26.5	3.8	1.8	3.4	0.7	9.9	11.2	-	2.5	11.6	6.0
1995	100	12.0	3.2	33.7	7.2	2.3	3.2	0.7	13.3	8.5	0.2	5.5	0.5	9.7
1996	100	8.9	3.3	26.0	5.3	6.0	4.1	0.6	14.2	7.1	0.1	5.0	10.0	9.6
1997	100	9.0	4.1	24.0	4.7	8.6	4.6	0.3	15.9	7.2	0.5	3.4	3.7	14.0
1998	100	6.9	4.3	28.7	3.2	12.5	4.9	0.4	18.2	7.0	0.3	2.1	0.3	11.1
1999	100	9.6	3.4	23.4	3.6	7.9	4.4	0.5	12.6	17.5	0.1	1.9	0.8	14.4
2000	100	10.7	3.5	24.1	3.5	7.0	3.7	0.2	11.6	19.1	0.3	3.6	0.3	12.5
2001	100	9.6	4.4	23.9	3.9	6.9	3.2	0.2	13.0	12.1	0.3	2.9	-	19.6
2002	100	6.8	3.7	24.3	3.6	7.5	3.6	0.3	13.1	11.7	0.2	3.1	2.4	19.6

〈부표 3-19〉 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 코크스, 석유 정제 품 및 핵연료 제조업

(단위: %)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)
1994	100	72.9	27.1
1995	100	72.6	27.4
1996	100	76.5	23.5
1997	100	77.1	22.9
1998	100	61.4	38.6
1999	100	60.0	40.0
2000	100	71.3	28.7
2001	100	67.9	32.1
2002	100	66.2	33.8

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	100	66.4	33.6
1995	100	66.3	33.7
1996	100	66.9	33.1
1997	100	65.7	34.3
1998	100	66.3	33.7
1999	100	72.4	27.6
2000	100	67.0	33.0
2001	100	66.4	33.6
2002	100	65.1	34.9

시점	현금급여 이외의 노동비용(계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	100	39.1	0.2	9.2	34.7	0.5	14.6	1.8
1995	100	41.7	0.1	10.8	30.7	0.9	14.1	1.7
1996	100	33.2	1.1	15.6	34.9	0.4	12.6	2.2
1997	100	40.8	-	15.2	34.3	0.2	6.8	2.7
1998	100	75.9	0.1	9.4	12.4	0.3	1.4	0.4
1999	100	58.7	0.1	15.4	19.9	-	4.4	1.4
2000	100	35.0	0.4	21.6	36.2	0.3	5.3	1.2
2001	100	51.5	0.4	18.1	23.7	0.3	4.7	1.4
2002	100	51.9	0.9	17.6	19.2	0.2	4.4	5.8

주: 노동비용 총액 최상위 산업.

〈부표 3-20〉 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) : 코크스, 석유
정제품 및 핵연료 제조업

(단위:%)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)
1994	-	-	-
1995	8.3	7.8	9.5
1996	5.6	11.3	-9.5
1997	8.7	9.6	5.8
1998	22.5	-2.5	106.6
1999	-14.3	-16.3	-11.0
2000	15.0	36.7	-17.6
2001	14.9	9.4	28.7
2002	17.3	14.4	23.5

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별급)
1994	-	-	-
1995	7.8	7.6	8.2
1996	11.3	12.3	9.3
1997	9.6	7.6	13.7
1998	-2.5	-1.6	-4.2
1999	-16.3	-8.7	-31.4
2000	36.7	26.6	63.4
2001	9.4	8.4	11.4
2002	14.4	12.2	18.8

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	9.5	16.9	-40.0	28.0	-3.0	85.3	5.7	5.0
1996	-9.5	-28.1	1,150.0	30.5	2.6	-57.1	-18.8	15.2
1997	5.8	30.2	-100.0	3.1	4.0	-40.7	-43.2	29.9
1998	106.6	284.2	-	28.2	-25.4	181.3	-56.3	-65.8
1999	-11.0	-31.1	-17.2	45.3	43.2	-89.0	175.9	179.5
2000	-17.6	-50.9	374.6	15.5	49.8	526.2	-1.7	-27.1
2001	28.7	89.4	36.2	7.7	-15.8	17.5	14.0	42.4
2002	23.5	24.4	185.4	20.5	-0.1	9.6	15.5	420.4

주: 노동비용 총액 최상위 산업.

〈부표 3-21〉 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 금융 및 보험관련 서비스업

(단위: %)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)
1994	100	77.0	23.0
1995	100	76.1	23.9
1996	100	77.7	22.3
1997	100	56.3	43.7
1998	100	62.9	37.1
1999	100	77.7	22.3
2000	100	85.7	14.3
2001	100	68.2	31.8
2002	100	88.4	11.6

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별급)
1994	100	64.4	35.6
1995	100	65.2	34.8
1996	100	64.1	35.9
1997	100	63.3	36.7
1998	100	65.5	34.5
1999	100	43.2	56.8
2000	100	56.3	43.7
2001	100	63.0	37.0
2002	100	61.0	39.0

시점	현금급여 이외의 노동비용(계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	100	32.3	0.5	12.3	40.2	0.6	10.4	3.7
1995	100	41.4	0.1	11.5	33.0	0.7	9.0	4.3
1996	100	45.5	0.6	12.9	28.1	0.3	9.6	3.0
1997	100	85.6	0.1	5.0	6.9	0.1	2.0	0.5
1998	100	82.8	-	8.7	5.4	0.1	2.1	0.8
1999	100	37.9	-	17.9	38.2	0.3	4.5	1.2
2000	100	46.1	0.7	29.9	15.8	0.1	6.9	0.5
2001	100	76.0	0.2	14.3	7.1	0.1	2.1	0.2
2002	100	30.5	0.6	45.8	16.4	0.2	5.5	1.1

주: 노동비용 총액 차상위 산업.

〈부표 3-22〉 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) : 금융 및 보험관련 서비스업

(단위: %)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)
1994	-	-	-
1995	10.6	9.2	14.9
1996	14.8	17.2	7.2
1997	51.7	10.0	197.1
1998	-16.7	-6.9	-29.3
1999	11.2	37.3	-33.2
2000	-6.6	-3.1	-40.2
2001	18.5	5.8	164.7
2002	-9.2	17.7	-66.9

시점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	-	-	-
1995	9.2	10.6	6.9
1996	17.2	15.3	20.8
1997	10.0	8.6	12.3
1998	-6.9	-3.7	-12.6
1999	37.3	-9.6	126.3
2000	3.1	34.6	-20.8
2001	-5.8	5.4	-20.1
2002	17.7	14.0	24.0

시점	현금급여 이외의 노동비용(계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	14.9	47.2	-71.4	7.9	-5.8	40.6	-0.7	33.0
1996	7.2	17.7	425.0	20.6	-8.6	-55.6	14.6	-24.8
1997	197.1	459.3	-57.1	14.1	-27.0	-45.0	-38.7	-55.7
1998	-29.3	-31.5	-72.2	24.4	-44.8	81.8	-25.4	24.5
1999	-33.2	-69.4	-46.6	36.7	373.2	63.8	43.8	-1.9
2000	-40.2	-27.3	1,479.6	0.0	-75.3	-86.4	-8.5	-75.2
2001	164.7	336.3	-22.8	26.8	19.3	162.6	-20.0	13.3
2002	-66.9	-86.7	10.0	5.7	-23.9	-5.8	-12.0	74.2

주: 노동비용 총액 차상위 산업.

〈부표 3-23〉 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 기타 서비스업
(단위:%)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)	
1994	100	86.1	13.9	
1995	100	78.5	21.5	
1996	100	68.2	31.8	
1997	100	88.7	11.3	
1998	100	89.1	10.9	
1999	100	78.8	21.2	
2000	100	85.1	14.9	
2001	100	84.4	15.6	
2002	100	87.9	12.1	

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별급)
1994	100	82.9	17.1
1995	100	82.3	17.7
1996	100	79.9	20.1
1997	100	81.5	18.5
1998	100	91.8	8.2
1999	100	85.0	15.0
2000	100	92.0	8.0
2001	100	91.8	8.2
2002	100	90.0	10.0

시점	현금급여 이외의 노동비용(계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	100	27.8	-	24.4	39.0	-	4.5	4.3
1995	100	43.3	-	16.0	36.3	-	3.1	1.3
1996	100	28.6	44.4	9.2	16.6	-	0.3	0.9
1997	100	34.7	-	29.0	34.5	1.6	0.2	-
1998	100	29.6	-	37.1	27.9	0.3	4.2	1.0
1999	100	34.3	-	43.7	16.6	0.5	4.7	0.2
2000	100	21.1	-	39.6	35.2	0.9	3.0	0.2
2001	100	17.5	-	44.4	34.4	0.3	2.7	0.7
2002	100	31.5	-	44.9	19.4	0.3	2.4	1.5

주: 노동비용 총액 최하위 산업.

〈부표 3-24〉 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) : 기타 서비스업
(단위:%)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)	
1994	-	-	-	
1995	25.6	14.5	94.9	
1996	31.1	13.9	93.8	
1997	-19.4	4.7	-71.3	
1998	1.8	2.3	-1.7	
1999	-35.1	-42.6	25.9	
2000	52.2	64.4	7.1	
2001	8.0	7.2	12.5	
2002	15.3	20.0	-10.4	

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별급)
1994	-	-	-
1995	14.5	13.6	18.7
1996	13.9	10.6	29.3
1997	4.7	6.9	-3.9
1998	2.3	15.2	-54.6
1999	-42.6	-46.9	4.7
2000	64.4	77.9	-12.2
2001	7.2	7.0	10.3
2002	20.0	17.7	46.4

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	94.9	203.2	-	27.6	81.6	-	33.3	-40.4
1996	93.8	28.0	-	11.8	-11.5	-	-81.3	26.5
1997	-71.3	-65.2	-100.0	-9.5	-40.3	-	-80.0	-100.0
1998	-1.7	-16.1	-	25.4	-20.4	-82.6	1,900.0	-
1999	25.9	46.0	-	48.6	-25.2	113.4	39.1	-70.0
2000	7.1	-34.2	-	-2.9	127.3	94.3	-31.9	-13.6
2001	12.5	-6.8	-	26.0	9.9	-66.4	2.1	315.7
2002	-10.4	61.5	-	-9.5	-49.5	5.9	-21.5	96.4

주: 노동비용 총액 최하위 산업.

〈부표 3-25〉 노동비용 구성요소의 비중(1994~2002년) : 의복 및 모피제품 제조업

(단위:%)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)
1994	100	79.1	20.9
1995	100	79.2	20.8
1996	100	80.1	19.9
1997	100	76.3	23.7
1998	100	70.5	29.5
1999	100	71.7	28.3
2000	100	74.5	25.5
2001	100	77.4	22.6
2002	100	78.5	21.5

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	100	86.8	13.2
1995	100	88.1	11.9
1996	100	87.1	12.9
1997	100	89.4	10.6
1998	100	95.5	4.5
1999	100	90.9	9.1
2000	100	89.9	10.1
2001	100	89.5	10.5
2002	100	91.1	8.9

시점	현금급여 이외의 노동비용(계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정외 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	100	47.9	0.6	15.2	32.6	0.5	2.3	0.9
1995	100	51.6	0.4	15.5	28.3	0.7	2.0	1.6
1996	100	53.5	0.1	18.3	22.7	0.5	2.1	2.7
1997	100	56.2	0.4	18.6	20.0	0.3	3.7	0.8
1998	100	61.8	-	15.5	20.6	0.1	1.2	0.7
1999	100	49.6	-	24.2	24.3	0.1	1.0	0.8
2000	100	53.3	-	26.8	17.9	0.1	1.6	0.2
2001	100	46.8	2.9	29.7	18.0	0.1	2.2	0.3
2002	100	41.8	0.0	32.5	21.1	0.3	3.1	1.1

주: 노동비용 총액 차하위 산업.

〈부표 3-26〉 노동비용 구성요소의 성장률(1994~2002년) : 의복 및 모피제품 제조업

(단위: %)

시 점	노동비용 총액	현금급여 총액(계)	현금급여 이외의 노동비용(계)
1994	-	-	-
1995	10.9	11.0	10.4
1996	14.8	16.2	9.6
1997	8.8	3.5	29.8
1998	0.1	-7.5	24.4
1999	8.2	9.9	3.9
2000	9.9	14.3	-1.1
2001	4.5	8.5	-7.2
2002	9.9	11.5	4.2

시 점	현금급여 총액(계)	(정액 및 초과급여)	(상여 및 특별금)
1994	-	-	-
1995	11.0	12.7	-0.1
1996	16.2	14.8	26.2
1997	3.5	6.2	-14.6
1998	-7.5	-1.1	-60.7
1999	9.9	4.7	120.4
2000	14.3	13.0	27.2
2001	8.5	8.0	12.7
2002	11.5	13.5	-5.5

시점	현금급여 이외의 노동비용 (계)	(퇴직금 등의 비용)	(현물 지급의 비용)	(법정 복리비)	(법정의 복리비)	(모집비)	(교육 훈련비)	(기타 노동 비용)
1994	-	-	-	-	-	-	-	-
1995	10.4	18.8	-36.4	12.2	-4.1	44.4	-	93.8
1996	9.6	13.6	-57.1	29.7	-12.1	-15.4	15.0	87.1
1997	29.8	36.5	233.3	32.3	14.1	-27.3	126.1	-63.8
1998	24.4	36.7	-90.0	3.1	28.5	-37.5	-59.6	19.0
1999	3.9	-16.7	-5.0	63.0	22.2	-23.2	-14.4	18.1
2000	-1.1	6.4	-63.0	9.3	-26.9	-	61.7	-77.9
2001	-7.2	-18.6	26986.4	3.0	-7.2	26.1	25.0	37.1
2002	4.2	-6.9	-99.3	14.0	22.5	148.8	47.7	332.3

주: 노동비용 총액 차하위 산업.

〈부표 3-27〉 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 석탄 광업
(단위:%)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	100	3.3	83.5	5.7	-	0.1	7.5
1995	100	3.2	76.3	5.8	1.6	0.1	13.1
1996	100	3.3	76.7	5.4	1.9	0.1	12.5
1997	100	3.3	84.8	5.7	2.3	-	3.9
1998	100	4.7	77.8	11.0	2.7	-	4.3
1999	100	4.5	73.2	12.2	4.7	-	5.4
2000	100	4.4	76.8	11.1	4.8	-	2.8
2001	100	3.9	79.6	9.5	4.0	-	2.9
2002	100	4.3	78.4	10.1	4.5	-	2.8

주: 법정복리비 총액 최상위 산업.

〈부표 3-28〉 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 건설업
(단위:%)

시 점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	100	7.6	74.1	14.0	-	1.6	2.7
1995	100	8.9	67.9	15.9	4.2	2.2	1.0
1996	100	9.0	66.8	15.0	6.6	1.6	1.1
1997	100	6.9	70.2	12.6	6.9	2.1	1.2
1998	100	6.8	61.8	19.9	8.2	2.1	1.2
1999	100	6.3	59.3	19.6	12.5	1.4	0.8
2000	100	7.2	55.0	19.2	16.9	1.2	0.5
2001	100	7.9	56.1	21.1	12.2	1.8	0.9
2002	100	9.7	51.4	21.8	14.3	2.1	0.6

주: 법정복리비 총액 차상위 산업.

〈부표 3-29〉 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 기타 서비스업
(단위:%)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	100.0	33.1	17.8	49.4	-	-	-
1995	100.0	33.9	12.5	46.6	7.0	-	-
1996	100.0	32.5	21.5	37.6	8.4	-	-
1997	100.0	31.6	15.7	41.3	11.6	-	-
1998	100.0	23.5	16.5	43.8	13.3	2.8	-
1999	100.0	18.9	8.8	52.6	18.0	1.7	-
2000	100.0	20.1	10.0	51.9	16.4	1.7	-
2001	100.0	19.5	16.2	43.3	14.2	3.1	3.6
2002	100.0	23.8	10.0	49.7	16.6	0.0	-

주: 법정복리비 총액 최하위 산업.

〈부표 3-30〉 법정복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 의복 및 모피제품
제조업
(단위:%)

시점	법정 복리비 (계)	(의료 보험료)	(산재 보험료)	(국민 연금)	(고용 보험료)	(장애인 고용촉진 기금)	(기타 법정 복리비)
1994	100	31.9	12.6	48.1	-	2.6	4.8
1995	100	30.4	10.6	45.9	10.2	2.6	0.3
1996	100	23.2	11.2	39.7	20.4	2.0	3.3
1997	100	25.2	14.8	37.9	17.1	4.8	-
1998	100	20.9	14.2	46.5	13.4	5.0	0.2
1999	100	15.9	13.8	49.4	18.1	2.8	-
2000	100	16.6	10.6	49.9	20.4	2.5	-
2001	100	18.9	12.2	49.4	16.7	2.8	-
2002	100	21.7	10.6	49.5	14.5	3.2	0.5

주: 법정복리비 총액 차하위 산업.

〈부표 3-31〉 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 수도권사업
(단위:%)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보전에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(저축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(중업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	100	0.5	6.6	0.7	4.1	-	6.6	1.2	16.3	61.7	-	2.4	-	
1995	100	29.4	7.6	12.5	2.4	-	2.9	0.4	8.1	32.9	-	2.7	-	
1996	100	20.6	4.6	9.5	2.9	-	4.8	1.1	22.5	31.0	-	1.9	-	
1997	100	25.6	6.4	-	3.2	-	7.3	0.7	30.0	22.9	-	2.5	-	
1998	100	37.6	7.9	-	3.5	-	10.2	0.6	35.2	0.0	-	3.1	-	
1999	100	-	5.3	28.7	2.6	-	5.2	-	17.9	37.0	-	1.6	-	
2000	100	-	14.4	17.8	8.4	-	3.9	-	21.9	28.3	-	5.3	-	
2001	100	-	13.5	14.7	5.4	-	-	-	16.4	47.5	-	2.5	-	
2002	100	61.4	4.9	-	1.6	-	-	-	4.8	26.2	-	1.0	-	

주: 법정외복리비 총액 최상위 산업.

〈부표 3-32〉 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 담배제조업
(단위:%)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보전에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(저축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(중업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정의 복리비)
1994	100	3.4	3.4	42.7	3.8	-	0.6	0.2	34.7	-	-	-	-	11.3
1995	100	-	0.2	46.1	-	-	0.9	-	43.8	-	-	-	-	9.0
1996	100	-	0.3	40.1	-	-	0.9	-	48.9	-	-	-	-	9.8
1997	100	0.6	0.3	25.1	3.7	-	1.9	-	33.5	33.6	-	1.2	-	0.1
1998	100	5.9	0.3	29.6	2.2	-	1.9	-	36.1	20.8	-	1.4	-	1.8
1999	100	20.1	1.1	10.9	10.2	-	8.5	-	25.7	0.0	-	4.3	-	19.3
2000	100	11.9	4.2	7.7	8.1	-	3.1	-	13.6	39.0	-	2.7	-	9.7
2001	100	7.2	2.6	5.7	4.1	-	2.2	-	6.8	62.7	-	1.9	-	6.9
2002	100	7.0	2.1	5.6	3.6	-	1.8	-	6.2	69.8	-	2.0	-	2.0

주: 법정외복리비 총액 차상위 산업.

〈부표 3-33〉 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 기타 서비스업
(단위: %)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보전에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(저축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(종업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정외 복리비)
1994	100	-	2.1	77.2	3.1	-	3.3	-	10.7	-	-	1.2	-	2.3
1995	100	-	3.5	60.1	2.7	-	2.2	-	17.8	2.6	-	5.8	-	5.2
1996	100	-	1.6	65.5	6.0	-	3.1	-	14.5	1.0	-	6.7	-	1.8
1997	100	-	5.0	66.2	9.2	-	2.4	-	-	-	-	-	-	17.0
1998	100	1.0	1.5	43.7	3.5	2.5	4.5	-	0.8	-	-	-	-	42.5
1999	100	0.2	0.9	47.8	2.9	-	7.1	-	-	-	-	-	-	41.1
2000	100	49.2	0.8	23.5	1.3	-	3.0	-	-	-	-	0.4	-	21.7
2001	100	71.4	0.6	15.9	0.3	0.4	2.3	-	0.2	-	-	0.4	-	8.5
2002	100	37.0	1.1	42.6	0.5	0.4	5.2	0.1	0.4	-	-	0.8	-	12.0

주: 법정외복리비 총액 최하위 산업.

〈부표 3-34〉 법정외복리비 구성요소의 비중(1994~2002년) : 교육서비스업
(단위: %)

시점	법정의 복리비 (계)	(주거에 관한 비용)	(의료 보전에 관한 비용)	(식사에 관한 비용)	(문화, 체육, 오락에 관한 비용)	(보험료 지원금)	(경조 등의 비용)	(저축 장려금)	(학비 보조의 비용)	(사내 근로 복지 기금 출연금)	(보육비 지원금)	(근로자 휴양에 관한 비용)	(종업원 지주 제도 지원금)	(기타 법정외 복리비)
1994	100	-	0.3	23.4	9.5	-	3.7	2.7	39.3	-	-	-	-	21.0
1995	100	3.6	1.7	24.3	1.7	0.6	3.0	1.9	54.0	-	-	1.1	-	8.2
1996	100	12.8	11.4	14.5	2.1	3.1	4.7	0.9	45.5	-	-	0.0	-	5.0
1997	100	0.7	4.6	19.4	8.8	1.1	3.5	0.4	53.0	-	-	1.8	-	6.4
1998	100	-	0.4	24.9	3.7	1.2	5.4	-	55.6	-	-	2.1	-	6.6
1999	100	1.8	1.0	20.4	1.6	4.3	3.2	0.2	33.3	0.1	-	1.0	-	33.2
2000	100	1.0	0.5	34.0	1.6	2.9	2.4	1.6	37.8	-	-	0.6	-	17.7
2001	100	1.6	0.7	27.4	1.3	1.0	4.0	2.7	36.6	-	-	1.1	-	23.7
2002	100	6.2	1.3	22.3	2.0	4.2	5.3	2.2	28.1	-	0.4	1.1	-	26.7

주: 법정외복리비 총액 차하위 산업.

제 4 장 임금과 고용

제1절 머리말

노동시장에서 수요와 공급이 균형을 이루는 상태에서 임금수준과 고용량이 결정된다. 따라서 노동시장에 대한 이해를 위해서는 무엇보다도 이 두 변수, 즉 임금과 고용을 함께 살펴보아야 한다. 이러한 필요성에도 불구하고 한국의 노동시장에 대한 분석은 임금과 고용이라는 두 변수에 대해 각기 별도로 이루어져온 경향이 있다. 즉 고용에 대한 연구들은 임금을 외생변수로 취급하고 분석을 진행하였으며, 임금에 대한 연구들도 유사한 접근법을 택하여 왔다. 그러나 이 두 변수가 매우 밀접한 관계를 가질 것임은 재론의 여지가 없다. 이에 본 장은 임금과 고용의 관계를 중심으로 한국의 노동시장에 존재하는 경험적 특징들을 찾아 분석하는 것을 연구의 목적으로 한다.

무엇보다도 먼저 본 장은 한국 노동시장에 나타나는 임금수준과 고용량간의 관계를 살펴본다. 고용의 정도는 일할 능력과 일할 의사가 있는 사람들 가운데 일하고 있는 사람들의 비율로 파악하는데 이는 곧 취업률이다. 취업률은 (1-실업률)로서 실업률과 동전의 앞뒷면 같은 관계를 가지므로 임금수준과 고용량은 곧 임금수준과 실업률의 관계로 요약할 수 있다. 우리는 취업률보다는 실업률에 더 익숙하다. 따라서 본 연구는

먼저 한국 노동시장에서 임금수준과 실업률의 관계를 살펴보기로 한다.

한편 우리 노동시장에 대한 기존의 연구들(남재량, 1997; Chang-Nam Rhee, 2004)은 한국의 실업률에 강한 장기 하락추세가 존재하며 이는 이직률의 하락에 의한 것임을 보인 바 있다. 즉 실업률의 장기 추세가 이직률의 변화와 정의 관계를 가지고 있다는 것이다. 따라서 만약 임금 수준과 실업률간에 일정한 관계가 존재한다면, 실업률과 이직률이 체계적인 관계를 가지므로, 임금수준과 이직률간에도 밀접한 관계가 존재할 것이다. 따라서 본 연구는 임금수준과 실업률의 관계뿐 아니라 임금과 이직률의 관계에 대해서도 살펴보기로 한다.

임금과 이직률에 대해서는 집계변수 차원뿐만 아니라 개별 기업 차원의 미시적인 분석도 필요하다. 집계변수로서 이직률과 임금수준간에 어떠한 관계가 존재한다면 이러한 관계를 초래한 미시적 기초(micro-foundation) 또는 미시적 증거를 찾아보아야 한다. 본 연구는 특히 이 부분에 연구의 초점을 맞추기로 한다. 임금수준과 이직률에 대해서는 효율임금이론이나 탐색이론 및 효율적 직장이동가설 등에서 이론적인 분석을 한 바 있다.

본 연구는 구체적으로 사업체를 통해 근로자에 대한 조사를 실시하는 『임금구조기본통계조사』를 사업체 자료로 재구축하고 이를 통해 사업체 차원에서 실질임금과 이직률간의 관계를 구명하고자 한다. 그리고 기업의 임금비용과 이직률에 영향을 미치는 주요 요인들을 회귀분석을 통해 확인한다. 이를 통해 우리는 우리나라 노동시장에 나타나고 있는 중요한 특징들에 대해 더 잘 이해할 수 있게 될 뿐만 아니라 풍부한 정책함의도 도출할 수 있을 것이다.

제4장은 다음과 같이 구성되어 있다. 먼저 제2절은 임금과 실업률간에 존재하는 관계를 확인하고 이를 기존의 분석과 연결시켜 생각해 본다. 제3절은 임금과 이직률의 관계를 거시적 측면과 미시적 측면에서 분석한다. 특히 거시적 현상을 초래한 미시적 증거와 여기에 중요한 역할을 하는 변수들을 확인하기로 한다. 제4절은 이상의 분석을 요약해서 정리하고 노동시장에 대한 함의를 도출함으로써 제4장의 연구를 마무리하고 있다.

제2절 임금과 실업률

1. 집계변수로서의 임금과 실업률의 관계

한국에서 임금수준과 실업률간에는 어떤 관계가 존재할까? 그동안 우리는 필립스 곡선(Phillips curve)에서 말하는 임금상승률 혹은 물가상승률과 실업률간의 관계에 초점을 맞추어 왔다. 따라서 이에 대한 많은 이론적, 실증적 연구가 이루어진 바 있다. 반면 임금상승률이 아니라 임금수준과 실업률간의 관계는 크게 주목받지 못하였다.

그런데 한국에서 임금수준과 실업률간에는 매우 강한 부의 관계가 관찰된다. [그림 4-1]은 제조업 실질임금²⁵⁾ 수준과 비농가 실업률의 관계를 실업률 통계가 생산되기 시작한 1963년부터 2003년까지 그린 것이다. 이 그림에 나와 있는 숫자는 연도의 끝 두 자리 숫자를 의미한다. 그림에서 보듯이 우리나라의 임금수준은 실업률과 매우 강한 역의 관계를 가지고 있다.²⁶⁾ 실업률이 높았던 1960년대에는 실업률이 큰 폭으로 하락함에도 불구하고 실질임금은 거의 변하지 않는다. 그런데 1970년대에 들어서면서부터 실업률의 하락과 임금수준의 상승이 함께 나타나기 시작한다. 1970년대의 10년 동안에 실질임금은 200만원에서 400만원 이상으로 두 배가 넘게 상승하였다. 그리고 실업률은 1970년의 7.4%에서 1978년의 4.7%로 2.7%포인트 하락하여 36%의 하락률을 기록하고 있다.

임금과 실업률의 이러한 관계는 1979년의 제2차 석유파동(oil shock)을 계기로 변화를 겪는다. 임금과 실업률간의 관계를 나타내는 곡선이

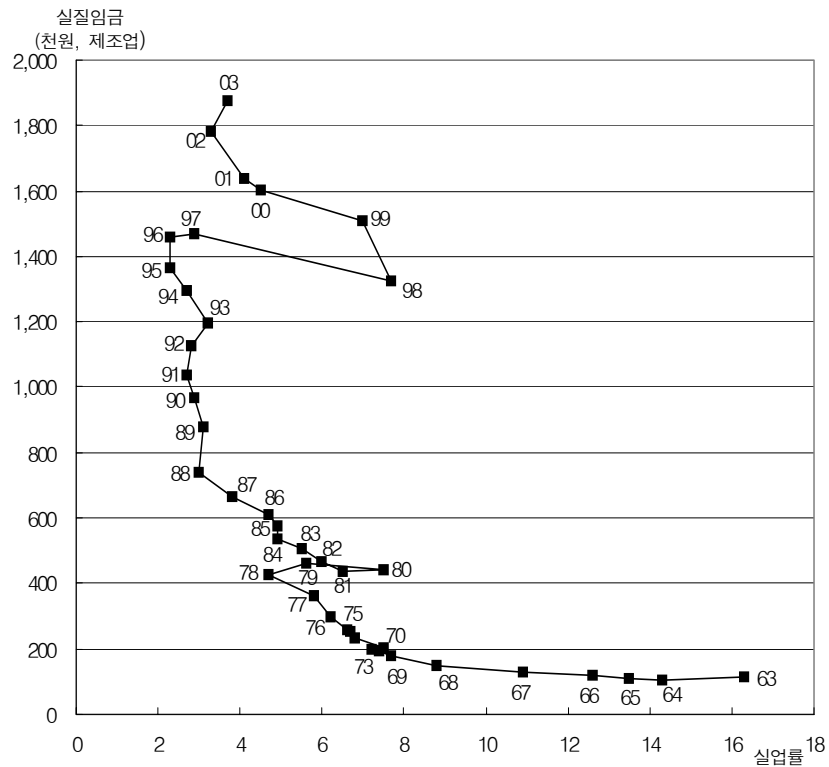
25) 실질임금은 소비자물가지수를 사용하여 2000년을 기준으로 환산한 것이다.

26) 이러한 관계는 그림에서처럼 제조업 임금을 사용하는 경우만 아니라 비농 전산업의 임금을 사용할 때에도 마찬가지로 나타난다. 제조업 임금 자료는 1960년대에도 존재하지만 비농 전산업의 임금 자료는 1970년부터 존재하기 때문에 제조업 임금을 사용한 경우만 그림에 나타내었다.

1979년부터 전반적으로 위쪽으로 이동(shift)하였음을 그림에서 볼 수 있다. 이후 임금과 실업률의 관계는 다시 안정을 되찾아 역의 관계를 보인다. 다만 이후의 두 변수간 관계는 보다 가파른 모습으로 바뀐다. 특히 1980년대 후반을 지나면서부터는 1960년대와 정반대의 모습을 보인다. 즉 실업률은 매우 낮은 수준에서 유지되며 실질임금이 가파르게 상승하고 있다.

1998년에 이르면 두 변수의 관계는 다시 한번 구조적인 변화를 겪는다. 당시의 외환위기는 실업률을 크게 높이고 실질임금을 상당 폭 떨어뜨려 두 변수의 관계를 보여주는 곡선이 다시 한번 위쪽으로 이동한다. 이후부터 2003년까지는 다시 실질임금과 실업률간에 안정적인 관계를 회복하고 있다.

[그림 4-1] 임금과 실업률



자료: 노동부, 『매월노동통계조사』, 통계청, 『경제활동인구조사』.

시각을 다소 달리하면 [그림 4-1]은 한국 노동시장의 구조적 변화와 전환점(turning point)에 대한 정보를 잘 요약하여 보여주는 것으로 판단된다. 즉 그림에서 보듯이 실질임금과 실업률의 관계는 크게 세 부분으로 나누어 볼 수 있다. 1960년대와 1970~1980년대 그리고 1990년대 이후가 그것이다. 1960년대는 노동이 풍부하게 공급되고 있던 시기로서 경제성장에 따른 노동수요 증대가 실업률의 하락으로 반영되고 있으며 임금수준에는 별 변화가 없어 곡선이 거의 수평선에 가깝다. 1970년대에 들어서면 임금수준의 상승과 실업률의 하락이 함께 관찰되며 이러한 현상은 1980년대까지 계속된다. 1990년대 이후에는 외환위기에 따른 곡선의 이동을 염두에 둔다면, 두 변수의 관계는 수직선의 모습으로 나타난다. 즉 실업률이 매우 낮은 수준에 있어서 노동수요 증대는 실질임금의 상승으로 연결되고 있다. 이러한 결과는 한국의 노동시장이 적어도 거시적으로는 시장원리에 의해 작동되어 왔음을 알려주는 결과로 해석할 수 있다.

이제 임금과 실업률간의 상관관계를 살펴보자. <표 4-1>은 기간별로 구분하여 구한 상관계수의 크기를 보여준다. 단, 여기서 상관계수는 실질임금과 실업률에 각각 로그를 취한 것인데 이는 앞의 그림에서 본 바와 같은 비선형의 관계를 반영하기 위함이다. 표에서 보듯이 1963년부터 2003년까지 전 기간에 걸쳐서 보면 상관계수가 -0.84로 나타난다. 그러나 위에서 언급한 바와 같이 두 변수간의 두 번에 걸친 구조적 변화를 반영하면 상관계수의 값은 더욱 커진다. 즉 1963년부터 1978년까지의 기간, 1979~1997년의 기간, 그리고 1998년 이후의 기간으로 구분하여 상관계수를 구하면 그 값은 각각 -0.95, -0.94, -0.92이다. 즉 충격에 따른 곡선의 이동을 염두에 두면 임금과 실업률은 더욱 밀접한 관계를 가진다.

<표 4-1> 임금과 실업률의 상관관계

구 분	1963~2003년	1963~1978년	1979~1997년	1998~2003년
상관계수	-0.84	-0.95	-0.94	-0.92

결국 우리나라 노동시장에서 임금과 실업간에는 매우 긴밀한 관계가 존재함을 알 수 있고 이러한 관계는 우리나라 노동시장을 특징짓는 중요한 사실(fact)이다. 이는 우리에게 중요한 함의를 제공한다. 즉 실업률이 높은 상태에서는 노동시장에서 수량조정이 활발하게 이루어지고 있으며, 실업률이 낮은 상태에서는 가격조정이 활발하게 이루어진다는 사실이다.

또한 가격과 수량이 동시에 조정되던 1970년대에 발생한 공급충격은 주로 고용량의 변화로 흡수되고 있음도 알 수 있다. 1979년에 비해 1980년의 실질임금은 46.3만원에서 44.2만원으로 4.5% 감소하는 데에 그친 반면, 실업률은 5.6에서 7.5로 33.9% 상승하였다. 즉 당시의 공급충격은 실질임금보다는 실업률이라는 수량 변화를 통해 노동시장에 흡수되었다.

반면 1997년 말에 발생한 외환위기는 수요충격으로서 실업률이 낮고 임금이 높은 수준인 1990년대에 발생한 충격이다. 1979년에 발생한 충격과 1998년에 발생한 충격의 강도가 다르고 또 노동시장 상황도 다르다. 따라서 충격이 노동시장에 반영되는 정도도 다를 것으로 예상할 수 있으나 노동시장의 실제 반응은 상당히 유사하다. 즉 1997년 말의 충격으로 실업률이 1997년의 2.9%에서 1998년의 7.7%로 무려 165.5% 상승한 반면, 실질임금은 1997년의 147.0만원에서 1998년의 132.4만원으로 9.9% 하락하는 데에 그쳤다.

결국 우리는 이상의 분석을 통해 다음과 같은 두 가지 사실을 알 수 있다.²⁷⁾ 하나는 임금과 실업률은 매우 밀접한 관계를 가진다는 것이다. 두 변수의 상관계수는 -1에 육박할 정도로 크다. 다른 하나는 1979년과 1998년에 발생한 충격은 그 성격과 강도의 큰 차이에도 불구하고 노동시장에서 주로 수량변화를 통해 흡수되고 있다는 사실이다.

2. 임금곡선

임금과 실업률의 관계에 대한 위와 같은 경험적인 사실은 본 연구에

27) 물론 보다 엄밀한 분석이 뒤따라야 더욱 강력한 주장이 가능할 것이다.

처음으로 등장하는 것은 아니다. Blanchflower and Oswald(1989)는 미국과 영국에서 연간총수입과 실업률간에 역의 관계가 존재함을 미시자료(micro data)를 사용하여 처음 보였으며 이러한 관계를 임금곡선(wage curve)이라 부른 바 있다. 즉 이들은 지역별 실업률 혹은 산업별 실업률을 사용하여 미시적으로 임금곡선을 추정하였다. 이들은 이후의 연구(1994)에서 한국의 자료를 사용하여 분석한 적도 있다. 1971년, 1983년, 1986년의 『직종별임금실태조사』 자료를 사용하여 한국의 임금곡선을 추정한 결과, 이들은 임금곡선의 관계를 얻는다.²⁸⁾ 한편 신동균·전병유(2002)는 1989년부터 2000년 동안의 지역 실업률을 『임금구조기본조사』²⁹⁾와 함께 사용하여 임금곡선을 추정하고 있다. 이들은 시간당 실질임금의 로그를 종속변수로 하여 지역 실업률의 로그에 대한 계수를 추정한 결과 음(-)의 추정치를 얻어 임금곡선의 관계를 얻는다.

그러나 한국에서 지역 실업률과 임금에 대한 추정 결과는 시기에 따라 매우 다르게 나타난다. 이후의 연구에서 구체적인 추정 결과를 밝히겠지만, 미리 언급하면 1980년부터 2003년까지 자료를 사용하여 추정할 경우 임금곡선에서 예측하는 바와 상반된 추정치가 나온다. 이러한 결과는 한국에서 임금곡선의 관계가 미시적으로 강하게 뒷받침되고 있지는 못함을 의미한다.

따라서 본 연구는 [그림 4-1]에서 제시한 임금곡선의 관계가 단지 거시적으로 관찰되는 현상으로 받아들여기로 한다. 즉 임금곡선의 존재를 미시자료를 사용하여 경험적으로 보이는 데에 연구의 초점을 맞추기보다는 임금과 고용을 둘러싼 제 변수들간의 관계에 초점을 맞추기로 한다. 미시적으로 입증되지 못한다고 하더라도 거시적으로 나타나는 임금곡선의 관계는 이후의 논의를 위한 연결고리로서 훌륭한 역할을 할 수 있다.

28) 1971년만 대상으로 할 경우 임금곡선과 상반된 결과를 얻는다. 그러나 1983년과 1986년 자료를 사용할 경우, 그리고 3개 연도의 자료를 동시에 사용할 경우 임금곡선의 관계가 나타난다.

29) 이 조사는 『직종별임금실태조사』의 명칭이 바뀐 것일 뿐이며 Blanchflower and Oswald(1989)가 사용한 자료와 동일한 자료이다.

제3절 임금과 이직률

1. 집계변수로서 임금과 이직률의 관계

한국의 노동시장에서 실질임금 수준은 실업률과 강한 역의 관계를 가지고 있음을 보았다. 그런데 한국의 실업률은 30년이 넘는 장기간에 걸쳐 지속적인 하락추세를 보인다. 실업률의 하락추세는 임금곡선의 거시적 관계를 보여주는 [그림 4-1]에서도 읽어 낼 수 있다. 1963년에 16%를 넘었던 비농가 실업률이 1990년대 중반에 이르면 2% 수준에 근접할 정도로 장기간에 걸쳐 지속적으로 하락하고 있다.

이러한 실업률 하락추세는 외국에서 관찰하기 어려운 현상이며 단기가 아니라 장기에서 나타나는 현상이므로 이론적으로 설명하기도 쉽지 않다. 많은 사람들이 지속적인 경제성장이 실업률의 장기 하락을 초래한 것으로 인식하고 있다. 그러나 이러한 성장과 실업간의 역의 관계는 오쿤의 법칙(Okun's law)에 근거를 둔 것인데 이 법칙은 장기가 아니라 단기에서만 적용되는 법칙일 뿐이다. 장기적으로는 성장과 실업 간에 정(+)의 관계가 나타날 수도 있고 부(-)의 관계가 존재할 수도 있다.³⁰⁾

다행히 한국의 실업률 하락추세에 대해서는 경험적, 이론적 연구가 이미 이루어져 있다. 남재량(1997)은 한국의 실업률 하락추세가 이직률(job separation rate)의 하락 때문이며 이직률의 하락은 한국경제에서 부문이동성(sectoral shifts)의 하락 때문임을 보이고 있다. 남재량·이창용(1998)은 이러한 시각을 보다 간결하게 정리하였다. Chang, Nam, and Rhee(2004)의 연구는 탐색-합치모형(search-match model)을 사용하여 실업률 하락과 이직률의 하락, 그리고 부문이동성 하락을 하나의 이론 틀에서 설명하고 있으며 한국의 노동시장 상황과 부합되는 모의 실험 결과도 함께 제시하고 있다.

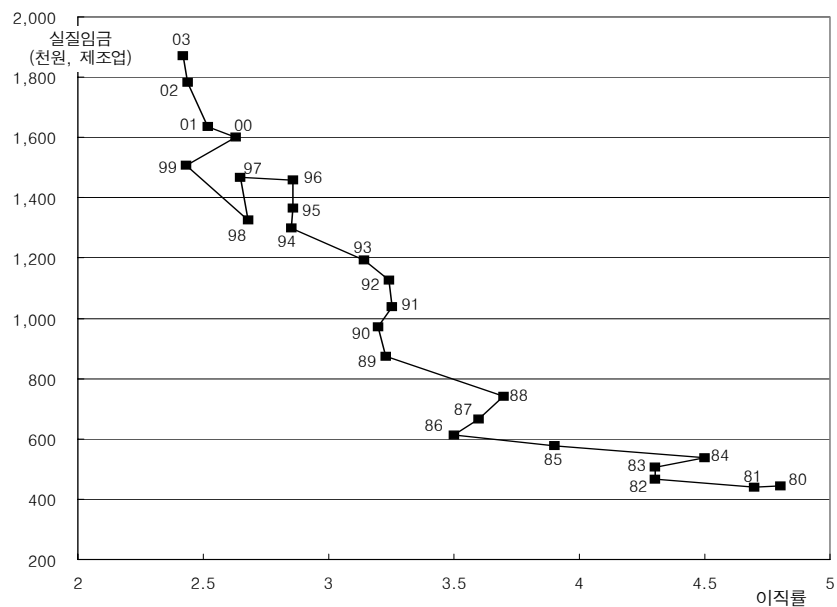
30) Aghion and Howitt(1994).

실업률 하락 추세를 발생시킨 원인이 이직률의 하락이라면 앞 절에서 본 실업률과 임금간의 역의 관계는 새롭게 해석될 수 있다. 즉 임금과 실업률이 역의 관계를 갖는 상태에서 이직률이 실업률과 정(+)의 관계를 갖는다면 임금은 이직률과 역의 관계를 가지게 된다. 만약 이러한 현상이 한국에서 경험적으로 관찰된다면, 우리는 노동시장에 나타나는 변수들간의 관계에 대해 또 하나의 중요한 사실(fact)을 발견한 셈이다. 따라서 여기서 우리는 실질임금과 이직률의 관계를 살펴보기로 한다.

다음의 [그림 4-2]는 제조업의 실질임금 수준과 이직률의 관계를 그린 것이다. 단, 그림에서 사용한 이직률 자료는 노동부에서 조사한 자료이다. 이 그림에서 보듯이 실질임금과 이직률간에는 예상한 바와 같이 강한 역의 관계가 존재한다. 이러한 관계는 제조업 임금 대신 비농전산업의 임금을 사용하더라도 마찬가지이다.

경제변수들간의 관계가 [그림 4-2]에서 보는 것처럼 강하게 나타나는 경우는 매우 드물다. 비선형성을 감안하여 이 두 변수에 로그를 취한

[그림 4-2] 임금과 이직률



자료: 노동부, □□매월노동통계조사보고서□□.

뒤 상관관계를 보면 상관계수가 -0.97 로 거의 -1 에 육박한다. 두 로그 변수간에 거의 정확한 역의 상관관계가 존재하는 것이다.

임금과 이직률간의 이러한 관계는 집계변수를 사용하여 얻은 결과로서 거시적인 현상이다. 그렇다면 이러한 거시적 현상을 초래한 미시적 기초(micro-foundation)는 무엇일까? 임금과 이직률간의 역의 관계는 개별 기업들에서도 마찬가지로 유효하게 나타날까? 이직률과 임금간의 관계는 매우 중요한 함의를 가질 수 있으므로 우리는 이 문제에 대해 보다 자세히 탐구해 볼 필요가 있다.

2. 미시 차원에서 이직률과 임금의 관계

먼저 거시적 차원에서 관찰된 이직률과 실질임금의 관계가 개별 기업³¹⁾의 차원에서도 나타나는지 살펴보자. 이를 보기 위해 우리는 『임금구조기본조사』의 원자료를 사용할 수 있다. 이 조사 자료는 임금곡선에 대해 논의할 때 이미 언급한 자료이다. 이 조사는 일차적으로 사업체를 표본으로 추출하여 사업체 특성에 대해 조사하고 다음으로 사업체에 속해 있는 근로자를 추출하여 이들을 조사한다.³²⁾ 따라서 이 조사는 사업체의 특성과 근로자의 특성을 모두 알 수 있는 소중한 자료이다. 근로자별로 정보가 기록되어 있는 이 자료를 사업체별로 집계하여 사용하면 우리는 사업체 자료를 구축할 수 있다. 이렇게 구축한 자료를 사용하여 우리는 각 사업체의 임금과 이직률의 관계를 살펴보기로 한다.

한 가지 어려운 점은 이직률 자료를 직접 구할 수 없다는 점이다. 사업체별로 이직률을 구하려면 이웃한 두 시점에서 동일 사업체 동일 근로자 여부를 식별할 수 있어야 하나 현재 자료로서는 사실상 불가능하다. 본 연구는 이러한 어려움을 극복하기 위해 사업체에 속한 근로자들

31) 본 장에서 분석에 사용하는 자료는 기업체가 아니라 사업체 자료이다. 그러나 혼란이 초래될 가능성이 없는 한, 본 장에서는 사업체와 기업체 및 기업을 유사한 의미도 혼용하기로 한다.

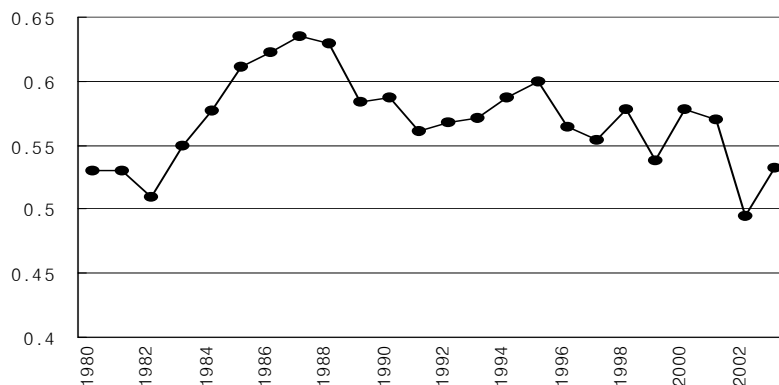
32) 단, 사업체 규모가 99인 이하일 경우 이 사업체의 임금대장에 등재된 근로자 모두를 조사한다.

의 근속년수의 평균을 구한 다음, 그 역수를 취해 이직률 자료로 사용하고자 한다. 평균근속년수를 D 라 하고 취업상태에 계속 머물 확률을 ee 라 하면 $D=1/(1-ee)$ 로 표현할 수 있다. 노동력 상태를 취업과 실업 및 비경제활동상태로 구분한다면 $(1-ee)$ 는 취업상태에서 이탈할 확률, 즉 취업상태에서 실업이나 비경제활동상태로 옮겨갈 확률로서 이직률에 해당한다. 따라서 이직률은 근속년수의 역수로 구할 수 있다. 이렇게 구한 이직률은 진정한 이직률을 잘 대신할 것으로 생각한다.³³⁾

다음의 [그림 4-3]은 로그 임금과 로그 이직률의 연도별 상관계수를 절대값을 취해 그린 것이다. 두 변수의 상관계수는 대략 -0.5에서 -6.5 사이에서 안정되어 있다. 다만 이 진폭 내에서는 1987년까지는 상관계수의 크기가 증가하다가 1988년 이후부터는 감소하고 있다.

임금과 이직률간의 이러한 관계는 앞에서 거시자료에서 관찰되었던 역의 관계가 사업체 차원의 미시자료에서도 여전히 나타남을 알려주는 중요한 결과이다. 즉 이직률과 실질임금과의 역의 관계는 단지 거시적으로만 나타나는 현상이 아니라 경험적으로 볼 때 미시적 기초를 가지고 있다는 사실이다. 개별 기업들에서 이직률과 실질임금간에 역의 관계가 존재하기 때문에 거시적으로도 그러한 현상이 나타나는 것으로 파악할 수 있다.

[그림 4-3] 로그 임금과 로그 이직률의 상관계수



33) 근로자 개개인의 이직성을 통제할 필요가 있으나 추후 과제로 남겨둔다.

3. 미시 차원의 이직률과 임금 및 그 관계에 영향을 주는 변수들

이제 개별 기업 차원에서 나타나는 실질임금비용과 이직률의 관계가 기업의 규모에 따라 차이가 있는지, 노조 조직 여부와 업종에 따라서는 어떤지 등에 대해 살펴보자.

먼저 사업체 규모별로 이직률과 임금비용 및 그 관계에 대해 살펴보자. 규모가 큰 사업장은 중소 사업장에 비해 상대적으로 안정적인 고용 관계를 유지하며 임금비용도 높은 경향이 있다. 이는 대규모 사업장일수록 고임금-저이직의 관계가, 그리고 소규모 사업장일수록 저임금-고이직의 관계가 존재할 가능성을 제기하게끔 한다.

이러한 가능성이 실제로 존재하는지를 알아보기 위해 분석한 결과를 <표 4-2>에 정리하여 제시하였다. 이 표는 2000년 소비자물가를 기준으로 한 실질임금과 이직률 및 이들 두 변수의 로그 상관계수를 보여준다. 표에서 보면 아주 정확하지는 않지만 대체로 규모가 클수록 실질임금 수준이 높으며 이직률은 낮은 모습을 보인다. 즉 10~29인 규모의 실질임금에 비해 30~99인 규모의 실질임금이 다소 낮지만 100~299인, 300~499인 규모로 오면서 실질임금이 더욱 높아진다. 다만 500인 이상 규모의 실질임금은 직전 규모에 비해 낮다.

이직률은 10~29인의 경우를 제외하고는 사업체 규모가 클수록 이직률이 낮아진다. 30~99인의 이직률은 0.328로 높지만 규모가 커질수록 이직률이 하락하여 500인 이상 규모의 사업체에 이르면 이직률은 0.232 수준으로 떨어진다.

로그 실질임금과 로그 이직률의 상관관계를 보면 표에서 보듯이 사업체 규모가 클수록 상관계수 절대값이 크게 나타난다. 즉 10~29인 사업체에서 상관계수는 -0.43이었으나 30~99인에서는 -0.56으로, 그리고 사업체 규모가 커짐에 따라 -0.66, -0.71, -0.73으로 변한다. 이는 사업체 규모가 클수록 이직률과 실질임금의 변화는 더욱 강한 관계를 가짐을 의미한다.

한편 사업체에 노동조합이 존재하느냐 여부에 따라 기업의 임금비용과 이직률이 달라질 수 있다. 노조는 보다 높은 임금을 얻기 위해 노력

〈표 4-2〉 사업체 규모별 임금과 이직률 및 상관관계

(단위: 천원)

구 분	실질임금	이직률	상관계수
10~ 29인	1,122.2	0.287	-0.43
30~ 99인	1,060.9	0.328	-0.56
100~299인	1,170.8	0.315	-0.66
300~499인	1,287.8	0.275	-0.71
500인 이상	1,219.4	0.232	-0.73

할 뿐만 아니라 해고나 명예퇴직 등에 저항할 수 있는 힘을 가지고 있다는 측면에서 노조 존재 여부가 이직률에도 영향을 미칠 수 있다. 이로부터 우리는 노조가 있을 경우 고임금-저이직의 관계가 존재할 가능성을 살펴본다.

〈표 4-3〉은 이에 대한 분석결과를 정리한 것이다. 이 표에서 보듯이 노동조합이 조직되어 있는 사업체의 실질임금은 159만원으로서 노조가 없는 사업체의 임금 122만원에 비해 37만원 더 많다. 반면 이직률은 유노조 사업체의 경우 0.177에 불과하나 무노조 사업체의 경우 0.304로 훨씬 더 크다. 즉 노조가 없는 경우에 비해 노조가 있을 경우 고임금-저이직 현상이 매우 뚜렷하게 관찰된다. 한편 로그 실질임금과 로그 이직률의 상관계수는 노조가 있을 경우에 -0.58이나 노조가 없을 경우에 -0.64로 나타나 무노조 사업체에서 더욱 강한 상관관계를 보여준다.

이직률과 임금의 관계는 업종에 따라 달라질 수도 있다. 예컨대 금융 산업은 다른 산업들에 비해 상대적으로 임금이 높고 이직률이 낮은 것으로 알려져 있다. 반면 흔히 3D업종으로 언급되는 산업 부문은 낮은 임금

〈표 4-3〉 노조 조직 유무별 임금과 이직률 및 상관관계

(단위: 천원)

구 분	실질임금	이직률	상관계수
노조 있음	1,591.9	0.177	-0.58
노조 없음	1,220.6	0.304	-0.64

과 잦은 이직으로 특징지어진다. 이러한 현상들을 고려하여 사업체가 속한 업종에 따라 이직률과 실질임금의 관계가 달라지는지 알아본다.

<표 4-4>는 업종별로 실질임금과 이직률 및 이들 두 변수의 상관관계를 정리하여 보여주고 있다. 이 표에서 보듯이 실질임금이 가장 낮은 업종은 제조업으로서 94.3만원에 불과하나 이직률은 0.314로서 모든 업종 가운데 가장 높다. 이에 비해 실질임금이 가장 높은 전기, 가스, 수도업의 이직률은 0.157로서 제조업 이직률의 정확히 절반에 불과하다. 이처럼 업종별로 실질임금과 이직률에 상당한 차이가 있고 또 두 변수의 상관관계에도 상당한 차이가 존재한다. 이는 추가적인 분석을 위해서는 산업을 별도로 통제하여야 함을 알려주는 결과이기도 하다.

<표 4-4> 업종별 임금과 이직률 및 상관관계

(단위: 천원)

구 분	실질임금	이직률	상관계수
제조업	943.0	0.314	-0.62
광업	1,090.2	0.270	-0.35
전기·가스·수도업	1,656.6	0.157	-0.73
건설업	1,365.8	0.278	-0.40
도소매 및 숙박·음식업	1,213.6	0.299	-0.47
운수·창고·통신업	1,131.0	0.278	-0.62
금융·보험·부동산 및 사업서비스업	1,535.8	0.252	-0.47
사회 및 개인서비스업	1,452.7	0.224	-0.55

4. 기업의 임금비용 결정요인과 이직률

이제 위에서 살펴본 관계들을 중심으로 기업의 임금비용과 이직률에 영향을 미치는 요인들을 보다 엄밀하게 분석하도록 하자. 즉 기업이 지급하는 실질임금비용에 영향을 미치는 것으로 확인되었거나 그럴 것으로 판단되는 변수들을 통제된 상태에서도 이직률이 여전히 임금비용에

중요한 역할을 하는지 알아보자. 아울러 사업체 규모, 노조유무, 업종 등은 임금비용뿐만 아니라 이직률에도 중요한 영향을 미치고 있음을 보았으므로 여러 요인들을 통제한 후에도 이러한 요인들이 여전히 중요한 역할을 하는지 알아보자. 따라서 추정에 사용할 회귀방정식은 다음과 같다.

$$\log w_{jt} = \alpha_0 + \alpha_1 \log s_{jt} + \alpha_k X_{jt} + \epsilon_{jt}$$

위의 식에서 w_{jt} 는 j 사업체가 t 시점에서 근로자에게 지급하는 1인당 평균 임금비용이다. 마찬가지로 s_{jt} 는 j 사업체의 t 시점에서 나타난 이직률이다. 그리고 X_{jt} 는 임금비용과 이직률에 영향을 미치는 다른 변수들로서, 사업체 특성을 반영하는 변수들과 사업체에 속한 근로자들의 특성을 나타내는 변수들로 구성되어 있다. 구체적으로 근로자 특성을 반영하는 변수들로는 남성 근로자의 비율, 근로자들의 평균 연령 및 그 제곱, 근로자들의 평균 교육년수가 있다. 사업체 특성을 나타내는 변수로는 노조 유무 더미변수, 업종 더미변수, 사업체 규모 더미변수가 있다. 그리고 시간에 따른 변화를 반영하기 위해 연도별 더미변수를 사용한다.

회귀분석 결과는 <표 4-5>에 두 경우로 나누어 제시되어 있다. 분석 결과가 이처럼 둘로 나뉜 것은 『임금구조기본통계조사』에서 사업체의 노동조합 조직 여부를 1987년부터 조사하기 시작하였기 때문이다. 즉 본 연구가 분석에 사용할 수 있는 기간은 1980년부터 2003년까지의 자료인데 노조 변수는 1987년부터만 존재하므로 노조효과를 보려면 1980~1986년의 7개년도 자료를 사용하지 못한다. 본 연구는 사용할 수 있는 최대한의 정보를 활용하기 위해 먼저 노조변수를 사용하지 않고 1980~2003년의 전기간에 걸쳐 회귀분석하고 그 결과를 제시하였다. 그 다음 노조효과를 보기 위해 1987~2003년의 자료를 사용하여 회귀분석하였으며 그 결과를 함께 제시하였다.

먼저 1980~2003년의 기간에 대해 분석한 결과를 살펴보자. 표에 제

시된 변수들의 계수 추정치들은 모두 1%에서 유의하다.³⁴⁾ 표에서 보듯이 분석 결과로 얻은 계수 추정치는 우리의 예상과 대부분 일치한다. 먼저 살펴볼 것은 다른 요인들을 통제한 상태에서도 역시 이직률은 임금과 부(-)의 관계를 가진다는 사실이다. 로그 이직률의 계수 추정치는 곧 실질임금비용의 이직률 탄력성을 의미하는데 그 값이 -0.209이다. 즉 이직률이 1% 상승한다면 기업의 임금비용은 0.2% 정도 하락한다.

이는 성과 연령, 교육정도와 같은 근로자 특성뿐 아니라 사업체 특성과 시간 효과를 통제한 상태에서 얻은 결과이다. 따라서 만약 어떤 이유로 사업체에 있는 근로자들의 이직률이 1% 하락한다면 다른 중요한 요인들을 모두 통제하더라도 임금비용은 0.2% 상승하게 된다는 것이다. 이는 실업률의 지속적인 하락을 초래한 일차적인 요인인 이직률의 하락이 기업에게는 노동비용 상승 압력으로 작용하여 왔음을 알려주는 중요한 결과이다.

근로자 가운데 남성 근로자가 차지하는 비율에 대한 추정치는 0.341

〈표 4-5〉 회귀분석 결과

구 분	1980~2003년	1987~2003년
로그 이직률	-0.209	-0.209
남성비율	0.341	0.348
연령	0.070	0.068
연령제곱	-0.001	-0.001
교육년수	0.105	0.101
사업체규모(30~ 90인) 더미	0.055	0.043
사업체규모(100~299인) 더미	0.110	0.084
사업체규모(300~499인) 더미	0.138	0.105
사업체규모(500인 이상) 더미	0.177	0.153
노조 더미	-	0.058
관측수	79,580	57,494
R ²	0.85	0.76

주: 단, 표에 있는 모든 설명변수들의 계수 추정치들은 1% 유의수준에서 유의함.

34) 표에 제시하지 않은 설명변수들 가운데 건설업을 나타내는 업종 더미변수를 제외한 모든 변수들이 유의하다.

이다. 즉 남성비율의 증가는 기업의 임금비용을 증가시킨다. 연령 역시 임금비용을 높이지만 연령제곱 항이 음(-)의 부호를 가져 연령에 따른 임금비용의 상승은 오목한 형태를 띤다. 교육년수의 계수도 정(+)의 값인 0.105로 추정되어 이론에서 예측하는 바와 일치한다.

사업체 규모를 나타내는 더미변수의 계수 추정치들은, 다른 요인들을 통제할 경우, 사업체 규모가 커짐에 따라 더욱 커지는 것으로 나타난다. 이 외에도 업종 더미변수와 연도 더미변수들에 대한 추정결과들도 있으나 생략하기로 한다.

이제 노동조합의 효과를 보기 위해 분석기간을 1987년 이후로 조정 한 경우의 회귀분석 결과를 보도록 하자. 표에서 보듯이 분석기간을 제한하고 노조 유무 더미변수를 모형에 추가하더라도 분석결과는 그리 달라지지 않는다. 로그 이직률의 추정치는 두 경우에서 동일하며 성, 연령, 교육, 사업체 규모 등의 변수들도 매우 유사하다.

노조 유무 더미변수는 0.058로 추정되어 정(+)의 값을 가진다. 이는 다른 요인들을 통제한 상태에서도 노조가 존재하는 사업체의 실질임금이 더 높음을 의미한다.

제4절 소 결

이상에서 우리는 한국에 존재하는 임금과 고용에 대한 경험적인 사실들을 찾아 정리하는 한편, 그러한 사실들을 초래한 미시적 증거에 대해 분석하였다. 먼저 한국 노동시장에서 실질임금은 실업률과 강한 역의 관계를 가지고 있음을 보았다. 눈으로 확인한 두 변수간의 관계는 매우 강력하며 두 변수간의 관계가 외부 충격으로 인해 두 차례에 걸쳐 옮겨져 왔음도 확인하였다. 1979년의 제2차 석유파동과 1997년 말의 외환위기가 그러한 충격이다. 이러한 큰 충격에 대해 우리 노동시장은 실질임금의 변화보다는 상대적으로 고용량의 변화, 즉 실업률 상승을 통해 그러한 충격들을 흡수하고 있었다. 이러한 충격에 따른 움직임

통제한 상태에서 실질임금은 실업률과 더욱 긴밀한 관계를 갖는다.

임금과 실업률이 역의 관계를 갖는 상태에서 실업률이 또 다른 노동 시장 변수와 어떤 관계를 갖는가 하는 것은 임금의 변화를 설명하는 데에도 중요하다. 우리나라의 실업률에 대한 기존의 연구는 한국의 실업률에 강한 장기 하락추세가 존재하며 이는 이직률의 지속적인 하락 때문임을 보이고 있다. 즉 실업률과 이직률은 정의 관계를 가지는 것이다. 그렇다면 한국에서 임금과 이직률간에는 역의 관계가 경험적으로 성립하여야 한다. 실제로 이들 두 변수간의 관계를 보면 로그 상관계수가 -1에 가까울 정도로 긴밀한 관계를 유지하고 있다.

집계변수로 볼 때 실질임금과 이직률이 매우 강한 관계를 갖는 것은 과연 어떤 미시적 바탕에 기초하고 있을까? 본 연구는 경험적인 측면에서 이에 대한 답을 찾기 위해 미시 분석을 시도하였다. 사업체를 통해 근로자를 대상으로 실시하는 조사의 원자료를 사용하여 사업체 자료를 구축하고 이를 통해 분석하였다. 본 연구는 이 자료에서 사업체가 지급하는 근로자 1인당 평균 실질임금비용과 각 사업체 근로자의 이직률을 구해 분석한 결과, 사업체 차원에서 이들 두 변수가 안정적인 역의 관계를 가진다는 사실을 발견할 수 있었다. 이러한 관계는 사업체의 임금비용에 영향을 미치는 중요한 변수들을 통제한 상태에서도 여전히 존재함을 회귀분석을 통해 알게 되었다. 회귀분석 결과는 노동시장에 대한 우리의 기대에서 벗어나지 않았으며 여러 중요한 사실들을 구체적인 증거들로 확인시켜 주었다.

새롭게 알게 된 사실 가운데 특히 주목할 만한 것은 이직률의 실질 임금 탄력성이 -0.2 정도로 추정되었다는 점이다. 이직률이 1% 하락한다면 기업의 실질임금비용은 0.2% 상승하게 된다. 이는 기업의 실질임금비용에 영향을 미칠 것으로 판단되는 주요한 변수들을 통제한 상태에서 유효하게 나타난다. 뿐만 아니라 고령화와 고학력화는 기업의 임금비용을 높이고 기업규모가 커지고 노동조합이 있을수록 임금비용은 더욱 커진다. 반면 여성 취업자 비중의 증가는 기업의 임금비용을 낮추는 역할을 한다.

본 연구는 임금과 고용을 관련짓는 변수로서 이직률의 중요성을 확

인하였으며 임금과 이직률의 관계는 거시적으로 뿐 아니라 미시적으로도 존재함을 보았다. 이러한 연구 결과는 향후의 임금관련 연구들의 연구 방향과 관련해서도 중요한 의미를 함축하고 있다. 예컨대 생산성과 무관하게 연공급 임금체계에 의해 임금과 이직률의 관계가 나타난 것이라면 이직률의 하락은 기업의 임금비용을 높여 비정규직 사용을 더욱 자극할 유인이 된다. 임금과 주요 고용지표들을 함께 고려하여 노동시장을 이해하려면 이후의 연구는 생산성과의 관계에 초점을 맞추어야 할 것으로 판단된다.

제 5 장

임금체계와 노동시장

- 연공임금을 중심으로 -

제1절 머리말

최근 우리나라 노동시장에서 대기업-중소기업, 노조부문-비노조부문, 정규직-비정규직간의 임금 격차가 확대되어 노동자 내부에도 부익부 빈익빈 현상이 두드러지고 있다. 임금격차 완화 및 구조적 분절성 해소는 이제 노동시장의 가장 큰 이슈가 되었다. 기업간 생산성 격차 및 이윤 배분의 불공정성 문제가 중요한 원인의 하나로 지적되면서 원하청 기업간 공정거래를 위한 여건 마련이 중요한 정책방안으로 논의되고, 다른 한편에서는 비정규직 차별 해소를 위한 보호방안이 강구되고 있다. 그러나 임금격차 확대 및 노동시장의 구조적 분절과 밀접하게 연관되어 있으면서도 아직까지 주목받지 못한 요소가 하나 있다. 그것은 근로자간 임금의 배분구조에 심대한 영향을 미칠 수 있는 임금체계의 문제이다.

일반적으로 우리나라 임금체계의 가장 큰 특징은 연공(年功)임금이라고 일컬어진다. 노동시장 전체를 분석대상으로 할 때도 근로자의 연령이 상승함에 따라 임금이 가파르게 상승하는 매우 강한 연공성이 나타나며, 기업을 분석대상으로 할 때도 기업 내에서 근속이 올라감에 따라 임금이 동반 상승하는 연공급적 임금체계가 지배적인 것으로 나타나고 있다.

연공임금은 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 경제적 합리성을 구하는 임금체계이다. 기업은 장기고용관계를 기반으로 근로자에 대한 지속적인 투자가 가능하며, 근로자의 입장에서는 지속적인 생산성 향상과 더불어 안정적인 근로생애의 설계가 가능한 임금체계이기도 하다. 그러나 이러한 연공임금의 경제적 합리성은 최근 몇 가지 측면에서 근본적인 위기를 맞고 있다.

첫째, 생산의 주기가 단축되고 기술 변화가 급격하게 진전되면서 생애에 걸친 임금 상승과 생애에 걸친 생산성 상승간의 괴리가 더욱 증폭될 개연성이 높다는 점이다. 이 경우 지나치게 가파른 연공급적 임금체계는 임금의 경직성으로 귀결되어 기업으로 하여금 비정규직에 대한 수요를 더욱 증가시키는 원인으로 작용할 가능성이 높다.

둘째, 가파른 연공급적 임금체계는 근로자의 전반적인 고령화와 맞물려 기업의 인건비 부담을 크게 증가시키고 있다는 점이다. 이를 배경으로 중고령자의 조기퇴직에 대한 기업의 유인이 늘고 결과적으로 연공임금의 기반이 되었던 장기고용관계 자체가 위협받는 실정에 이르렀다.

셋째, 장기고용관계가 예상되지 않을 때 연공급적 임금체계는 근로자의 생산성이나 동기부여 메커니즘을 제대로 반영하지 못하면서 근로자간 임금의 배분을 왜곡시키고 임금의 ‘공정성(fairness)’을 크게 훼손하는 결과를 초래할 수 있다.

마지막으로, 고용유연화의 결과 노동시장 양극화가 진행되면서 독점적 지대를 누리면서 고용보호의 수혜를 받는 일부 우량일자리(good jobs)의 근로자를 제외하면 대다수 근로자가 ‘근속을 쌓아갈’ 기회조차 없는 비정규근로자로 존재하고 있다는 것이다. 근속이 보장되지 않는 근로자들에게 연공임금은 또 다른 형태의 임금차별을 강요한다.

결국 관건이 되는 것은 우리나라의 연공임금 체계가 근로자의 생산성과 적절하게 조응하고 있는가 하는 점이라고 할 수 있다. 연공임금이 생산성에 의해서 뒷받침되지 않는다면, 오히려 연공임금 체계가 장기고용관계를 위협하고 노동시장 구조를 왜곡시키며 근로자간 임금 격차를 증폭시키는 기형적 임금체계로 전락할 위험성이 있기 때문이다.

우리나라에서 그간 연공임금에 대한 실증연구는 적지 않게 이루어져

왔다. 그러나 연공임금에 관한 대부분의 연구가 연공임금의 존재 여부, 연공성의 시계열적 변화 등 주로 일차적인 분석에 초점이 맞추어져 있고, 연공임금이 발생하는 원인, 연공임금과 생산성의 관계, 그리고 연공임금이 노동시장에 미치는 효과 등 구조적인 실증분석은 거의 이루어지지 않았다고 해도 과언이 아니다.

이 글에서는 연공임금을 우리 노동시장의 구조적 문제점과 관련해 다양한 각도에서 검토해보고자 한다. 제2절에서는 연공임금에 관한 국내외의 다양한 이론적 논의를 소개한다. 제3절에서는 노동시장 양극화와 관련해 우리나라의 연공임금의 특성을 살펴볼 것이다. 제4절에서는 우리나라 기업의 인력구조 고령화 실태를 배경으로 이연임금가설에 의한 연공임금의 경제적 합리성의 문제점을 분석한다. 마지막으로 제5절에서는 본 연구에서의 분석결과를 토대로 우리나라 임금체계와 관련한 정책적 함의를 도출할 것이다.

제2절 연공임금에 대한 이론적 탐색

1. 연공임금에 대한 다양한 이론적 설명들

연공임금, 즉 근속이나 경력이 증가함에 따라 임금이 상승하는 원인을 설명하는 이론으로는 인적자본이론, 이연임금가설, 연공적 승진가설 등을 들 수 있다.

우선 연공임금에 관한 최초의 이론적 설명은 인적자본이론에서 주로 이루어졌다. 전통적인 신고전과 노동시장이론에서는 경쟁적 시장 하에서 노동의 한계생산성(생산성)과 노동의 한계비용(임금)이 일치되는 수준에서 임금이 결정된다고 보았다. Ben-Porath(1967)는 근로자의 인적자본투자가 근로생애 초반부에 집중됨으로써 이 시기 생산성이 낮아지고 인적자본투자가 끝나면 생산성이 상승하여 임금이 올라감으로써 생애에 걸친 임금상승이 관찰되는 것으로 보았다.

이에 반해 Becker(1964)는 연공임금과 기업내 고용관계의 연관성에 주목하였다. 그는 인적자본을 일반적 숙련과 기업특수적 숙련으로 구분하고 일반적 숙련의 경우 고용관계의 지속 여부와 관계없이 근로자의 자발적인 투자 유인이 있으나 기업특수적 숙련의 경우에는 장기고용관계가 지속되지 않으면 고용주와 근로자 모두 투자유인이 없기 때문에 암묵적 장기고용계약을 전제로 훈련비용을 기업과 근로자가 분담함으로써 근속에 따른 연공임금이 나타난다고 설명하였다. 그의 설명에 따르면 근로자의 생산성과 임금이 매 시점에서 반드시 일치하지 않을 수 있으며 오히려 일정 시점에서보다는 고용기간 전체에 걸쳐 일치되는 구조를 취할 것이라고 설명하였다.

이처럼 인적자본이론에서는 연공임금은 기본적으로 생애에 걸친 근로자의 생산성 증가가 임금에 반영되어 나타나는 것으로 해석되고 있다. 그러나 인적자본이론의 이 같은 해석에 대해 여러 측면에서 비판이 제기되었다.

첫째, Ben-Porath(1967)의 경쟁적 임금모형은 기업규모 프리미엄과 같은 항구적인 임금프리미엄에 대한 설명을 제공하지 못한다.

둘째, Becker(1964)의 OJT 가설은 기업특수적 훈련 투자의 비용분담으로 인해 투자 전후의 임금 차이가 생산성 차이보다는 적을 것으로 예측하고 있다. 다시 말하면 생애에 걸쳐 생산성보다 완만한 임금곡선이 예상된다는 것인데, 현실에서의 증거들은 이와는 상충되는 것으로 보인다. 단적인 예가 정년제의 운용이 보여주는 사실이다. 현실에서 근로자의 자발적 정년이 이루어지고 있지 않고 오히려 기업이 비용을 추가적으로 부담하더라도 일정 시점에서 정년을 유도하고자 한다는 것이다. 이는 적어도 정년 시점에서 기업은 근로자에게 생산성보다 높은 임금을 지불하고 있다는 것을 의미한다(Lazear, 1976).

셋째, 연령(근속)과 임금의 정의 상관관계가 생산성에 기인한다는 실증증거가 빈약하며, 오히려 대규모 인사관리자료를 이용한 실증분석에서 기업에 위계가 존재할 때 생산성이나 근로자의 성과가 연령임금곡선의 기울기를 높이는 직접적인 원인이 아니라는 분석결과가 보다 일반적이다(Medoff & Abraham, 1981; Lazear & Moore, 1984; Flabbi &

Ichino, 2001).

인적자본이론과 달리 생산성보다 가파른 임금상승을 설명하는 이론으로는 인센티브, 보험, 제도적 이유 등을 주된 동기로 보는 이연임금 가설(delayed compensation hypothesis)을 들 수 있다.

Lazear(1976)는 기업이 단기근속자에게는 생산성보다 낮은 임금을, 장기근속자에게는 생산성보다 높은 임금을 지불함으로써 임금체계가 인센티브 시스템으로 작동하도록 할 유인을 갖는다고 설명하였다. 장기고용을 전제로 할 때 근로자는 생애에 걸친 임금소득, 기업은 생애에 걸친 생산성을 높이고자 하므로, 생산성보다 가파른 임금체계는 그렇지 않다면 도덕적 해이에 의해 손실되었을 생산성만큼의 인센티브 시스템에 의해 추가될 수 있기 때문에 기업과 근로자 모두에게 유리하다고 설명한다. 이러한 이연임금가설은 장기고용계약 관계가 성립되어 있는 내부노동시장을 전제로 할 때 유지가 가능하다.

Freeman(1977)과 Harris & Holmstrom(1982)은 비대칭적 정보하에서 위험기피적인 우수한 근로자의 역선택을 방지하기 위해 고용주가 근로자에게 생산성보다 가파른 임금상승을 제공하는 이연임금적 연공임금을 채택하게 된다고 설명하였다. 이러한 논의에 이어 Weiss(1980)와 Shapiro & Stiglitz(1984)는 기업의 독점적 이윤을 바탕으로 우수인력을 선점하고 임금을 시장임금보다 높은 수준으로 유지함으로써 노동자의 자발적인 노력과 지속적인 고용관계를 유도한다는 효율임금(efficiency wages)가설을 제기하였다.

인적자본이론 및 이연임금가설의 논의가 비록 인과관계의 방향은 서로 다를지라도 임금과 생산성(혹은 노력)의 상호 연관성에 주로 초점을 맞추고 있는 데 반해, 근속이 직접 생산성과 관련된다고보다는 승진, 직장이동 등 다른 요소에 영향을 미침으로써 근속과 임금간의 정의 상관관계가 드러난다고 보는 설명도 있다. Carmichael(1989)은 연공적 임금체계를 갖지 않더라도 연공서열에 기초한 승진제도나 인사관리제도가 운영된다면 임금체계는 물론 생산성과 무관하게도 연공임금이 관찰될 수 있다고 설명하였다(연공적 인사관리에 의한 연공임금 가설).

한편 Abraham & Farber(1987, 1989)는 임금을 결정하는 중요한 요

소는 근로자와 직업의 이질성이나 근로자-직업간 결합의 질(quality of job matching)과 같은 것들이며 근속과 임금간의 관찰되는 정의 상관관계는 다분히 통계적 착시현상(statistical artifact)이라고 주장하였다. 즉, 생산성이 높은 근로자가 장기고용관계를 유지하는 경우 근속이 생산성과 직접 관련이 없다 하더라도 통계적으로는 근속과 임금간의 정의 상관관계가 나타날 수 있다는 것이다(선택편의에 의한 연공임금 가설).

이상에서 살펴본 바와 같이, 선택편의에 의한 연공임금 가설을 제외하면 연공임금을 설명하는 이론들의 공통적인 특징은 장기근속과 내부노동시장의 존재를 전제로 하고 있음을 알 수 있다. 이는 내부노동시장이 존재하지 않는 2차 부문 또는 외부자 노동시장에서는 임금의 연공성이 매우 약할 것임을 예측하게 한다.

2. 우리나라 연공임금에 관한 선행연구

우리나라는 일본과 같이 기업별 내부노동시장이 발달되어 있고 내부노동시장에서의 장기고용관계를 전제로 임금체계가 매우 강한 연공임금적 특성을 가지는 것으로 잘 알려져 있다. 그러나 연공임금에 관한 많은 논의에도 불구하고 우리나라 연공임금 구조 및 변화추이 등에 관해 뚜렷한 전형적 사실들(stylized facts)이 제시된 것 같지는 않다.

우리나라의 경우 연공임금에 관한 대부분의 연구가 연공임금이 존재하는지, 존재한다면 임금의 연공성은 어떻게 변화해 왔는지 등에 초점이 맞추어져 있고, 연공임금이 발생하는 원인, 임금과 생산성과의 관계, 그리고 노동시장에 미치는 파급효과 등에 관해서는 거의 연구된 바가 없거나 체계적인 분석이 이루어졌다고 하기 어렵다.

한국의 연공임금에 관한 초반 연구들은 내부노동시장의 확립과 연관이 지어 분석한 것이 주종을 이룬다. 박덕제(1985)는 처음으로 우리나라 노동시장의 근속수익률에 주목하여 실증분석한 결과 한국의 근속수익률은 일본보다도 높다고 결론지었다. 조영철(1994)은 1980년대 중반 이후 대기업을 중심으로 임금구조의 연공성이 강화되었다고 분석하고, 같

은 맥락에서 외부경력이 임금에 미치는 영향은 1980년대 중반 이후 감소하였음을 분석하였다. 반면에 남춘호(1995)는 한국의 1차노동시장에서의 근속에 따른 임금증가는 입사 후 10년까지에 국한되어 매우 불완전한 연공임금체계라고 주장하였다.

노동시장 유연화를 배경으로 우리나라의 연공임금체계가 어떻게 변화하고 있는가에 대한 연구가 1990년대 중반 이후 연공임금에 관한 2세대 연구 주제였다고 할 수 있다. 그러나 이에 대해서는 최근 임금구조가 연공주의에서 성과주의로 변화하고 있다는 분석(박우성·노용진, 2001)이 있는가 하면, 성과주의로의 변화가 매우 제한적이라는 상반된 분석(정이환·이병훈, 2000)도 제출되고 있다.

정이환·전병유(2001)는 1990년대 이후 우리나라 노동시장의 임금의 연공적 성격은 크게 약화되었고 특히 1990년대 후반 이후 이러한 경향이 강해졌다고 분석하였다. 소규모 사업체의 연공성 약화는 1990년대 초반부터 발생하였고 대규모 사업체에서는 외환위기 이후 연공성이 눈에 띄게 감소하는 것으로 분석하였다. 류재우(2002)는 최근 연령임금곡선의 정점이 하향 이동하였을 뿐만 아니라 기울기 자체도 감소하였다고 분석하고, 1998년 이후 근속수익률이 감소되고 내부노동시장의 약화가 이루어졌다고 결론지었다. 류재우·박성준(2003)에서는 분석범위를 경력급까지로 확장하여 우리나라에서 근속급이 1980년대 후반 이후 감소해 온 데 반해 경력급은 1990년대 초반 이후 정체 내지 상승해 왔다고 분석하고 있다. 대체적으로 IMF 경제위기를 겪은 1990년대 후반 이후 임금의 연공성은 크게 약화되었다는 분석 결과가 다수를 차지하고 있다.

한편 우리나라 연공임금에서 근속수익률의 국제비교 결과는 다분히 상충되는 결론을 얻고 있다. 류재우(2002)는 한국에서 임금의 연공성은 미국보다 높지 않다고 주장한 반면, 정이환(2001)은 한국에서 임금의 연공성이 미국보다 높다고 주장하였다. Cheon(1998)은 한국에서 근속에 대한 보상은 경력에 대한 보상보다 월등히 크며 근속급의 크기는 일본보다도 더 크다고 분석하였다.

마지막으로 우리나라에서 연공임금과 여타 경제변수와의 체계적인 관련성을 실증분석한 연구는 극히 제한적인데, 근로자의 이직행동과 연

게시켜 분석한 류재우·박성준(2003)이 거의 유일한 연구라 할 것이다. 류재우·박성준(2003)은 근속급의 규모와 이직률간에 정의 관계가 관찰되고 있음을 확인하고, 이는 근속급의 증가가 노동자의 사직률에는 영향을 미치지 않지만 기업의 해고유인을 증대시키는 효과가 크기 때문에 나타난 현상으로 설명하였다. 반면에 근속급의 감소는 사직률을 증가시키는 효과가 있는 것으로 분석되었다. 류재우·박성준의 분석 결과는 근속급에 의한 고비용구조가 오히려 장기고용계약의 기반을 무너뜨리는 방향으로 작용하고 있을 가능성을 시사한다.

제3절 양극화와 연공임금

1. 임금체계와 노동시장 양극화

이 절에서는 노동시장 양극화와 관련해 우리나라의 연공임금의 특성을 살펴보고자 한다.

우리나라 노동시장의 양극화는 대기업-중소기업, 노조부문-비노조부문, 정규직-비정규직 등 다양한 축에서 확인되고 있다. 가장 일차적인 지표가 근로자간 임금격차 확대라고 할 수 있는데, 최근 들어 그 격차가 크게 증폭되는 추세를 보이고 있다.

우선 기업규모간 임금격차를 살펴보면, 2001년 이래 격차가 급격하게 확대되고 있음을 알 수 있다. 500인 이상 사업체 대비 5~9인 사업체의 상대임금은 2001년 58%에서 2003년 51%로 크게 떨어졌고, 같은 기간 10~29인 사업체 근로자의 상대임금은 69%에서 59%로 격차가 크게 벌어졌다. 10~29인 사업체 근로자의 상대임금이 1994년 72%에서 2001년 69%로 매우 서서히 변화해 온 것과 5~9인 사업체 근로자의 상대임금이 1999년부터 2001년까지 거의 변동이 없었다는 점과 비교할 때 최근의 임금격차 확대는 매우 이례적인 현상이 아닐 수 없다(표 5-1 참조).

〈표 5-1〉 최근의 기업규모간 임금격차 확대 추이

(상대임금 : 500인 이상=100)

	1994	1999	2000	2001	2002	2003
5~9인	-	59.0	58.0	58.1	53.9	50.7
10~29인	72.4	68.1	68.2	69.4	62.7	59.4
30~99인	74.4	71.3	71.4	72.6	68.3	65.9
100~299인	78.1	77.3	78.0	77.2	76.0	73.3
300~499인	89.2	88.8	89.9	92.3	86.7	81.3
500인 이상	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료 : 노동부, □□매월노동통계조사보고서□□, 각호.

고용 측면에서도 대기업과 중소기업간에 뚜렷한 차이가 관찰된다. 대기업의 신규채용 및 퇴직·해고율은 중소기업의 절반 수준에 불과하여 상대적으로 안정적인 고용관계가 유지되고 있는 가운데, 2001년을 저점으로 대기업에서 최근 신규채용률이 빠르게 회복되어 퇴직·해고율을 웃돌고 있으나 중소기업에서는 신규채용률이 퇴직·해고율에 밀리는 수준을 보여 최근 중소기업의 고전이 눈에 띄고 있다(표 5-2 참조).

한편 상용근로자 기준으로 보면 2003년 신규채용률보다 퇴직·해고율이 높아져 내부적으로는 상용근로자의 축소, 즉 고용구조 악화가 진행되었을 가능성을 시사하고 있다.

〈표 5-2〉 기업규모간 신규채용률 및 퇴직·해고율

	대기업(300인 이상)		중소기업(5~299인)		상용근로자(30인 이상)	
	신규 채용률	퇴직· 해고율	신규 채용률	퇴직· 해고율	신규 채용률	퇴직· 해고율
1999	1.16	0.95	2.67	2.15	2.00	1.57
2000	1.65	1.36	2.76	2.32	2.32	1.88
2001	1.00	1.16	2.37	2.31	1.78	1.84
2002	1.16	1.03	2.55	2.28	2.01	1.73
2003	1.32	1.23	2.42	2.51	1.88	1.94

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

고용구조 악화는 대기업, 유노조기업, 조합원, 정규직 등 상대적으로 양호한 근로조건을 누릴 수 있는 근로자 규모가 전반적으로 감소 추세를 보이고 있는 것으로도 확인되고 있다(표 5-3 참조). 이 가운데 지난 3년간 상대임금이 비교적 안정적인 추이를 보이고 있는 비정규직의 경우를 제외하면, 근로자간 임금 격차는 최근 대폭 확대된 것으로 나타나고 있다.

〈표 5-3〉 근로자의 구성 변화 및 상대임금 추이

(단위: %)

	1998	1999	2000	2001	2002
[근로자 구성비]					
대기업*	33.0	31.6	30.6	27.4	26.3
유노조기업	23.4	19.8	21.2	19.5	18.2
노조조합원	14.9	11.9	13.5	11.7	10.2
정규직	69.6	65.3	72.3	69.1	68.8
[상대임금]					
중소기업/대기업	67.8	69.3	70.9	68.3	64.0
무노조/유노조	76.2	67.7	69.2	71.8	65.7
비조합원/조합원	83.9	73.4	76.1	76.9	72.8
비정규직/정규직	60.4	58.9	62.4	62.2	62.4

주: * 대기업은 종업원 규모가 300인 이상인 사업체와 공공부문을 포함.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 1~5차 자료.

노동부의 『임금구조기본통계조사』를 이용한 비노조기업 근로자의 상대임금도 1999년 76%에서 2000년 72%, 2001년 71%, 2002년 70%, 2003년 69%로 노동패널을 이용한 결과(표 5-3)보다 격차가 다소 적게 나타나지만 추세적으로는 매우 유사한 것으로 확인되고 있다. 『임금구조』와 『노동패널』에서의 결과에서 나타나는 차이는 『노동패널』이 비정규직까지를 포괄하고 있는 데 반해 『임금구조』의 경우 상용직만을 대상으로 하기 때문에 다수의 비정규직이 표본에서 제외됨으로써 임금격차가 과소추정되었기 때문으로 보인다.

기업규모간, 고용형태간 임금격차의 확대가 경쟁적 노동시장 상황에

서 근로자간 생산성 격차를 반영하는 것이라면 노동시장 양극화의 폐해는 상대적으로 덜 심각하다고 할 수 있다. 그러나 생산성 격차와 무관한 격차가 확대된 결과라면 임금격차 확대는 노동시장 구조를 왜곡시키고 노동시장의 효율성을 크게 침해하는 심각한 부작용을 내포하게 된다. 임금격차 완화 및 구조적 분절성 해소가 사회적 핫이슈가 된 배경이 바로 여기에 있다.

최근의 임금격차 확대와 관련해 다양한 원인이 탐색되어 왔다. 기업 규모간 임금격차 확대는 주로 생산물시장에서의 불균등한 지위에서 비롯된 기업간 지불능력의 차이 혹은 불공정거래 관행을 통한 이윤의 전이 등 노동시장 외적인 요인에서 그 원인을 찾고 있다(조성재 외, 2003). 한편 고용형태간 임금격차에 대해서는 기업의 고용유연화 전략 하에서의 차별적 처우, 즉 인건비 절감을 겨냥한 차별화 전략의 결과로 파악하는 견해가 일반적이라고 할 수 있다(이병훈·윤정향, 2001).

여기서는 위의 관점과는 달리 노동시장의 구조적 분절성과 그로 인한 임금결정체계의 차이에서 그 원인을 찾고자 한다. 즉, 우리나라 노동시장이 한편에는 독점적 지대를 누리면서 강력한 고용보호의 수혜를 받고 있는 내부자(insiders) 노동시장과 다른 한편에는 시장경쟁에 직접적으로 노출되어 있는 외부자(outsiders) 노동시장이 공존하는 이중구조를 취하고 있을 때³⁵⁾ 양 노동시장의 상이한 임금결정체계, 특히 어느 일방(외부자)에 결정적으로 불리한 내부자의 임금결정체계가 구조적 임금격차를 확대할 수 있다는 것이다.

우리나라 노동시장에 과연 ‘내부자’가 존재하는지에 대해서는 연구자들 사이에서 여전히 많은 논란이 제기되고 있다. 상당 부분 내부자의 정의에 대한 인식 차이가 존재하는 데서 비롯된다. 내부자의 존재 여부를 입증하는 것은 이 글의 분석 범위를 벗어나는 것이지만, 논란의 여지를 줄이기 위해서는 내부자의 정의를 재확인할 필요가 있을 것으로 보인다.

우선 내부자-외부자 가설(Insider-Outsider Hypothesis)을 처음으로

35) 황수경(2003)은 내부자-외부자 가설에 입각해 우리나라 노동시장을 실증분석하고 가설의 적용가능성을 논의하였다.

제기한 Lindbeck & Snower(1986)는 내부자를 ‘노동이동 비용³⁶⁾에 의해 보호되고 있고 사용자와의 관계에서 일정한 교섭력을 갖는 근로자’로 정의하고, 주로 교섭력이 작동되는 메커니즘에 분석의 초점을 맞추고 있다. 한편 Groenewold & Taylor(1992)과 Drazen & Gottfries(1994) 등은 현재의 임금 수준 이하에서 채용되기를 희망하는 근로자(외부자)가 존재함에도 불구하고 시장청산 임금 이상의 고임금이 유지되면서도 고용관계가 지속되는 근로자(내부자)가 존재하는 경우를 내부자-외부자의 본질적 규정 요소로 정의하고, 내부자-외부자 구조와 실업의 관계에 보다 역점을 두었다.

요약하면, 내부자란 일정 정도 공급독점력이 존재하여³⁷⁾ 이를 기반으로 사용자와의 관계에서 교섭력을 행사하며, 그 결과 생산성 이상의 임금프리미엄이 유지되고 고용안정성이 보장되는 근로자그룹을 지칭하는 것으로 이해될 수 있을 것이다.

분단노동시장에 기초한 내부자-외부자 가설은 고용할당에 의해 발생하는 실업 문제를 설명하는 것 이외에도 고용관계의 외부화를 통한 비정규 노동의 확대를 설명하는 데에도 설득력이 있어 보인다. 1차 부문

36) Lindbeck & Snower(1986, 1988)는 내부자의 노동이동에 드는 비용(LTCs: Labor Turnover Costs)이 비자발적 실업이 존재하는 상황에서도 내부자의 독점적 이득을 가능하게 하는 기본적인 원천이라고 설명한다. 그에 따르면 LTCs는 다음과 같은 세 가지 비용으로 구성된다.

- i) 내부자의 해고비용과 외부자의 채용비용,
- ii) 내부자가 신규진입자(entrants)와의 협력을 포기할 때 드는 비용,
- iii) 내부자를 외부자로 교체시 작업노력에 미치는 부작용에 따른 목시적 비용

37) 근로자의 공급독점력은 다양한 측면에서 생성될 수 있다. 대표적으로는 특수한 직업을 갖기 위해서 자격 습득이 반드시 필요한 경우를 들 수 있는데, 이러한 직업의 경우 노동시장에서 상대적 고임금이 지급된다 하더라도 프랜차이즈 시스템에 의해 공급이 제한되므로 임금-고용 조정은 이루어지지 않고 공급독점적 지위가 유지될 수 있다(공무원, 변호사, 의사 등). 다음으로 특정 기술과 숙련을 보유하는 데 많은 시간과 노력이 소요되는 결과 노동공급이 수요에 비해 상대적으로 소수에 불과한 상태가 장기간 지속된다면 이러한 숙련의 보유자도 시장에서 일정 기간 공급독점력을 가지게 된다(특수기능 보유자, 전문분야 경력자 등). 한편 독점적 지대가 존재하는 기업의 노동조합도 단체교섭 및 직·간접의 교섭력을 통해 공급독점력을 갖게 된다.

에서 강한 교섭력을 가진 노동조합이 존재한다면 내부자 노동시장에서는 생산성 이상의 높은 임금 수준이 유지될 수 있다. 기업은 내부자들의 생산성 이상의 높은 임금에 합의하지만 대신 내부자의 반발을 회피하는 방식으로 내부자의 수를 줄이고자 한다(Lindbeck & Snower, 1988). 내부노동시장의 경직성으로 인한 비효율을 최소화하기 위해 인원수 조정, 정규근로자 신규채용 억제, 명예퇴직 및 조기퇴직 등 다양한 형태로 정규직 인력 축소를 피하고, 더 나아가 내부노동시장에 편입되지 못한 노동을 중심으로 비정규화, 아웃소싱과 같은 고용관계의 외부화로 대응하게 된다(Cordova, 1986; Barker & Christensen, 1998). 신규자의 1차 부문 진입은 점점 어려워지고 2차 부문은 더욱 확대되고 경쟁적이 된다. 이에 따라 2차 부문의 임금 수준은 더 떨어지고 양 부문간 임금격차는 더욱 벌어진다.

이러한 설명은 고용유연화의 과정에서 수량적 유연화 방식이 지배적으로 진행되었던 우리나라의 경우 내부자와 외부자 노동시장의 분절성이 강화된 배경을 이해하는 데 유효한 분석틀을 제공한다. 우리나라 내부자 노동시장은 근속에 대한 높은 보상을 제공하는 연공적 임금체계, 내부 승진을 통한 인력관리, 장기·종신고용 등 ‘사람’이 관리대상인 전통적인 내부노동시장(internal labor market) 체제로 운영되고 있고 강력한 노동조합의 교섭력을 특징으로 하고 있다. 내부자들은 노동시장 유연화를 추구하는 과정에서 내부자에 직접적인 영향을 미치게 되는 임금 및 기능적 유연성보다는 외부자에 주로 영향을 미치게 될 수량적 유연성을 선호하게 되는데, 그 결과 주변노동의 외부화 및 내부노동시장의 폐쇄가 가속화되는 결과를 초래하였다. 다른 한편으로 중소기업, 비정규직 등 외부자 노동시장은 내부자 노동시장의 폐쇄와 외부화의 결과 경쟁이 한층 더 격화되고 진입과 퇴출이 빈번하여 기업에서의 근속보다는 기업간 이동을 통해 경력이 축적되는 구조를 취하게 되었다. 외부자 노동시장에서는 사람보다는 ‘직무’의 특성에 따라 보상이 이루어지는 직무급적 보상원리가 확대되고 있는 것으로 보이지만, 이러한 보상원리가 여전히 새로운 경력형성 구조에 조응할 만큼 충분히 전통적인 연공급적 보상원리를 대체하지 못하였다면 임금체제로 인한 임금

격차가 내부자-외부자간 임금격차의 매우 중요한 구성요소를 차지하게 될 것이다.

이하에서는 우리나라 내부노동시장의 가장 기본적인 특징이라고 할 수 있는 연공임금의 구조를 중심으로 기본적인 전형들(stylized facts)을 밝혀내고, 아울러 내부자-외부자간 임금구조 및 임금결정체계를 비교함으로써 연공임금이 근로자간 임금격차 확대에 주는 함의를 분석하게 될 것이다.

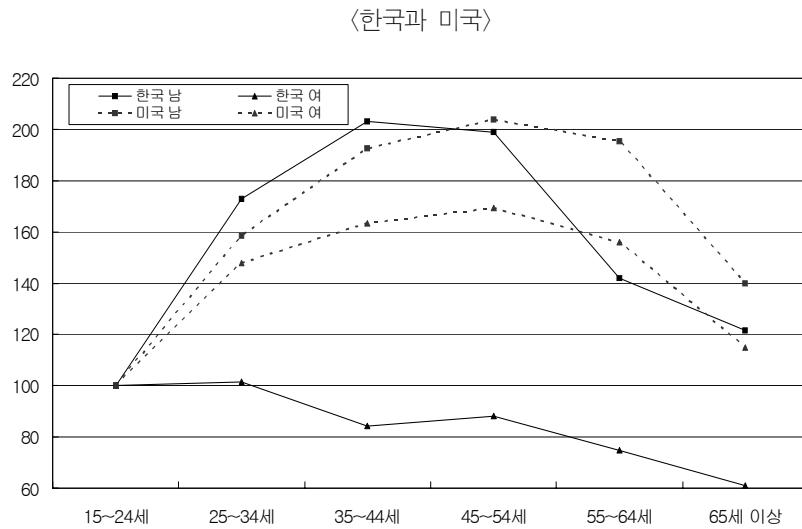
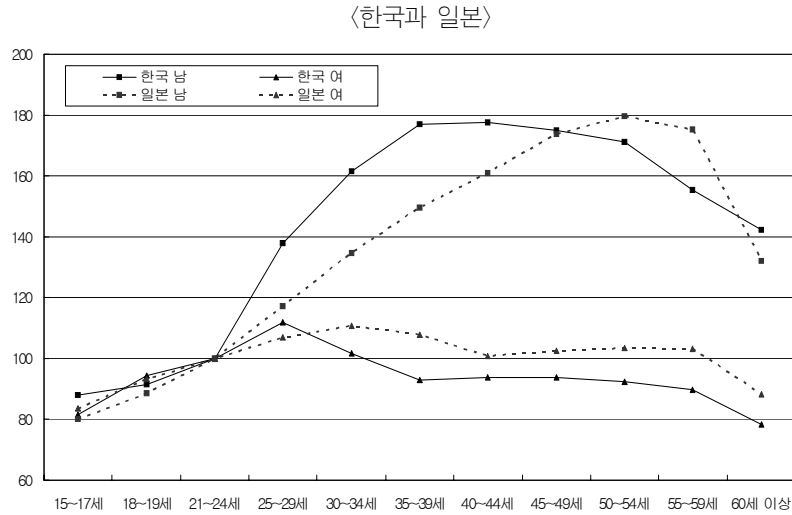
2. 집계자료를 이용한 분석: 연령임금곡선과 근속임금곡선

근로자의 생애에 걸친 임금프로파일(연령임금곡선)은 일반적으로 연령 증가와 함께 상승하다 일정 시점을 기점으로 다시 하락하는 역U자형 곡선을 나타내는 것으로 알려져 있다. 대부분의 국가에서 이러한 관계가 관찰되고 있으며 직무급적 임금체계를 택하고 있는 나라들도 예외는 아니다. 앞서 논의한 바와 같이 근속이나 경력에 의해 커리어가 쌓이면 더 높은 직무로의 이동이 가능하고, 그 결과 임금이 상승하여 연령과 임금간에 정의 관계가 나타날 수 있기 때문이다. 따라서 보다 주목해야 할 것은 연령임금곡선의 형태이며 그 기울기의 구조이다.

[그림 5-1]은 제조업 생산직에 한정하여 우리나라 근로자의 연령임금곡선을 일본과 미국의 그것과 비교하여 나타내주고 있다. 위 그림과 아래 그림은 각각 일본과 미국의 자료와 일치시키기 위해 연령구간 설정을 다르게 하여 작성한 것이다.

우리나라 남성의 연령임금곡선의 특징을 살펴보면, 연령에 따른 임금 상승이 초반에 매우 빠르게 일어나 40대 초반이면 정점에 도달한 후 이후 임금이 비슷한 수준으로 유지되다 50대 후반 이후 급격하게 감소하는 것으로 나타나고 있다. 반면에 일본 남성은 초반 연령대에서 우리나라보다 임금상승이 완만하게 이루어져 50대 초반까지 상승세가 이어지고, 미국 남성은 45~54세를 전후로 임금프로파일이 비교적 대칭적인 구조를 보이고 있다. 세 국가 모두 기준임금 대비 피크임금 수준은 매우 유사한 것으로 나타난다(21-24세 기준 180, 15-24세 기준 205).

(그림 5-1) 한국, 일본, 미국의 연령-임금 프로파일(제조업 생산직)



주: 1) 한국과 일본은 평균정액급여 기준(20~24세 임금=100), 한국과 미국은 시간당총급여 중위값 기준(15~24세 임금=100)

2) 기준년도는 한국은 2003년, 일본은 2001년, 미국 남성은 2001년, 미국 여성은 1998년임.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 2003 원자료.

일본생산성노동정보센터, □□활용노동통계□□, 2004.

이로부터 우리나라의 연령임금곡선의 특징을 두 가지로 요약할 수 있겠다. 첫째, 초반의 연령임금의 상승패턴은 일본은 물론 미국에 비해 서도 매우 가파른 것으로 확인된다. 둘째, 일본과 미국에 비해 피크임금에 일찍 도달하고 이후 임금이 큰 폭으로 감소하고 있다. 물론 이는 생애 초기의 가파른 임금상승과 무관하지 않을 것이다.

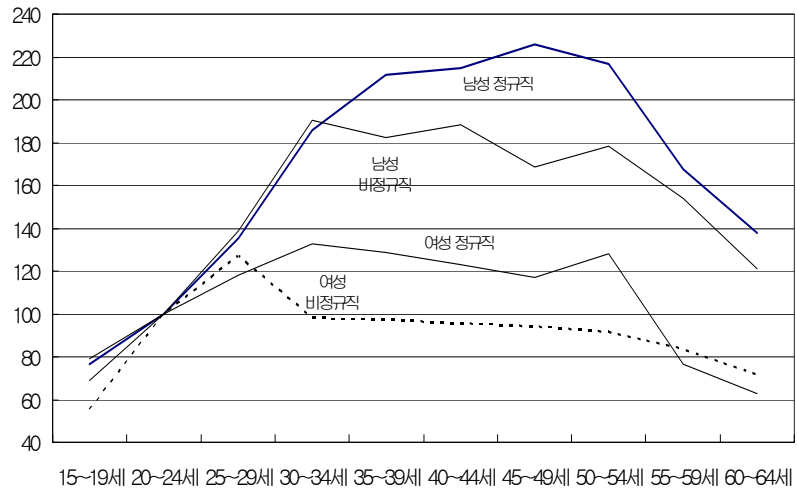
남성에 대해서는 역U자형의 연령임금곡선이 관찰되고 있는 것과는 달리, 우리나라 여성의 경우에는 연령에 따른 임금곡선이 관찰되지 않는다. 이는 일본에서도 마찬가지이나, 미국 여성의 경우에는 남성보다 완만하지만 뚜렷한 역U자형의 임금곡선이 관찰되고 있다. 우리나라 여성은 20대 후반부터 임금이 감소하기 시작하고 일본 여성은 30대 초반 이후 증가세가 꺾여 양국에서 결혼 초기 여성의 경력단절에 의한 연령임금곡선의 왜곡이 나타나고 있음을 재확인시켜 준다.

요약하면, 우리나라 남성의 연령에 따른 임금상승은 초반부에 미국이나 일본보다 빠르며 이는 연령프리미엄이 상대적으로 높다는 것을 의미한다. 이같이 높은 연령프리미엄으로 인해 우리나라 근로자는 피크임금에 일찍 도달하는데, 그 후 50대 초반까지 임금이 완만히 둔화하는 정도이고 대부분의 제조업 생산직의 은퇴연령에 해당되는 50대 후반에서야 임금 하락이 본격적으로 나타나게 되는데, 이는 노동력의 고령화로 인한 노동비용 부담이 매우 클 수 있음을 의미한다. 은퇴 이후 60대 이상 고연령층의 상대임금은 미국보다는 낮고 일본보다는 높은 수준을 유지하고 있다.

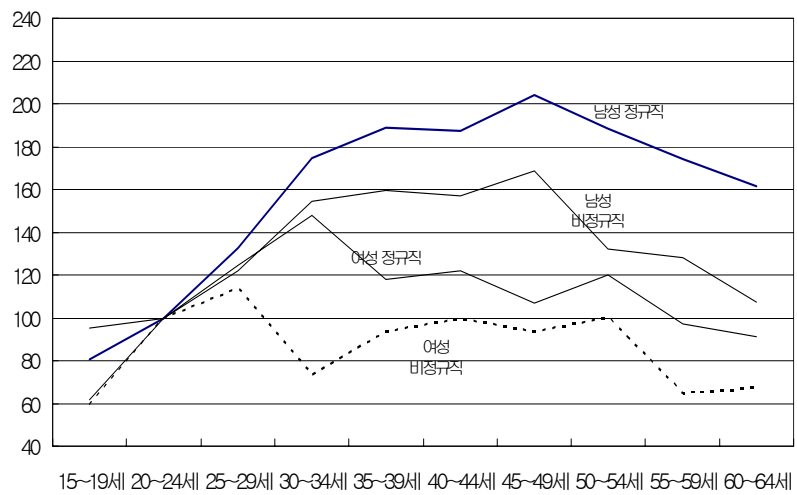
노동시장 이중구조를 감안하면 우리나라의 경우에 정규직-비정규직 간에도 연령임금곡선의 형태와 연령프리미엄에 뚜렷한 차이가 있을 것으로 예상해 볼 수 있다. [그림 5-2]에서는 『노동패널』 자료를 이용하여 정규직과 비정규직을 구분해 연령임금곡선을 도시하고 있다. 예상대로 남성 정규직은 일본이나 미국과 같이 40대 후반까지 지속적인 임금상승이 이루어지고 피크임금은 기준임금 대비 230에 육박한다. 반면에 비정규직은 30대 초반 이후 임금이 하락하고 있어 정규직과 비정규직 간에 연령프리미엄에 현저한 차이가 있음이 확인되고 있다.

[그림 5-2] 연령-임금 프로파일(전산업 전직종)

〈2002년〉



〈2000년〉



주: 전산업 전직종 근로자 대상이며, 임금은 월평균임금 기준(20~24세 임금=100).
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 3, 5차 자료.

한편 여성의 경우 연령프리미엄이 전반적으로 미미한 가운데에서도 정규직과 비정규직 간에는 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 즉, 정규직의 경우 수준은 낮지만 미국 여성과 유사한 형태로 연령임금곡선이 형성되고 있는 것을 볼 수 있으나, 비정규직의 경우에는 연령이 증가함에 따라 임금은 오히려 지속적으로 감소하는 것으로 나타난다.

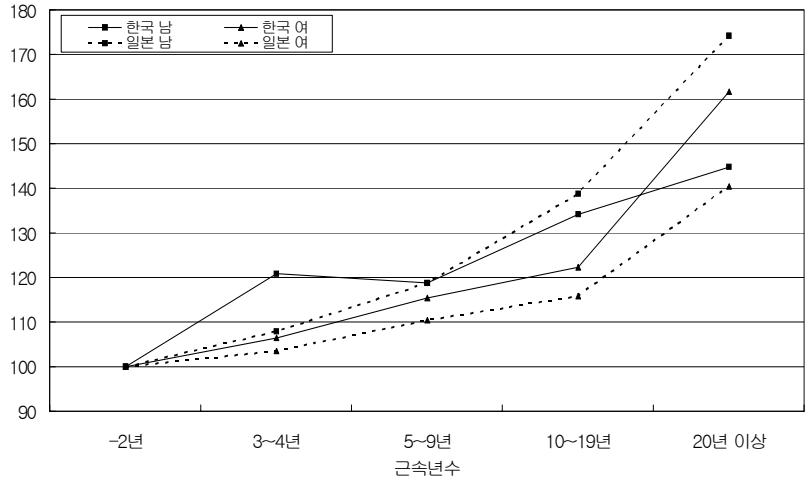
지난 2년 동안의 변화를 살펴보면, 남성의 연령프리미엄은 정규직과 비정규직에서 모두 크게 증가한 가운데 30대 초반까지 정규직과 비정규직간 격차가 소멸된 것으로 확인된다. 그러나 이후 30대 후반에서 50대 초반까지의 연령대에서는 격차가 그대로 유지되고 있고, 50대 후반 이후의 고령층에서는 격차가 대폭 개선된 것으로 나타나고 있다. 반면에 여성은 지난 2년 사이 20대 후반과 30대 초반 연령대에서 비정규직의 상대임금이 크게 상승하였다. 20대 후반의 연령프리미엄은 정규직과 비정규직간에 오히려 역전된 것으로 나타나고 있다.

결과를 요약하면, 전체적으로 초반 연령대와 고연령대의 비정규직에서 임금이 크게 개선된 것으로 파악되나, 핵심 연령대(30대 후반~50대 초반)에서는 정규직-비정규직간의 격차가 그대로 유지되고 있다. 이는 핵심 연령대의 임금 결정이 통상 시장에서 결정된다기보다 기업 내부의 임금결정체계에 의해 이루어지기 때문에 정규직, 비정규직간의 임금 격차에 기업의 임금결정체계가 중요한 요인으로 작용할 수 있음을 시사하는 것이라 하겠다.

앞 절에서 살펴본 바와 같이 연령이 올라감에 따라 임금이 상승하는 것은, 연령이 생산성이나 근로자의 직무태도에 영향을 미치거나 기업의 임금결정에 영향을 주는 다른 요인들과 상관관계를 갖기 때문인데, 그런 요인들 중 대표적인 요소가 경력과 근속이다. 여성의 경우 연령-임금간 관계가 미미한 것으로 나타나는 것은 많은 여성이 노동시장 이탈을 경험하고 경력단절을 거치게 됨으로써 연령이 노동시장에서의 경력이나 근속과 상관성이 떨어지기 때문이라고 할 수 있다.

[그림 5-3]은 우리나라의 근속임금곡선을 보여주고 있다. 앞에서와 마찬가지로 일본과의 비교를 위해 제조업 생산직에 한정하였다.

(그림 5-3) 한국과 일본의 근속-임금 프로파일(제조업 생산직)



주: 임금은 평균정액급여 기준(2년 이하 임금=100), 기준년도는 한국은 2003년, 일본은 2001년.

자료: 노동부, 『임금구조기본통계조사』, 2003 원자료.

일본생산성노동정보센터, □□활용노동통계□□, 2004.

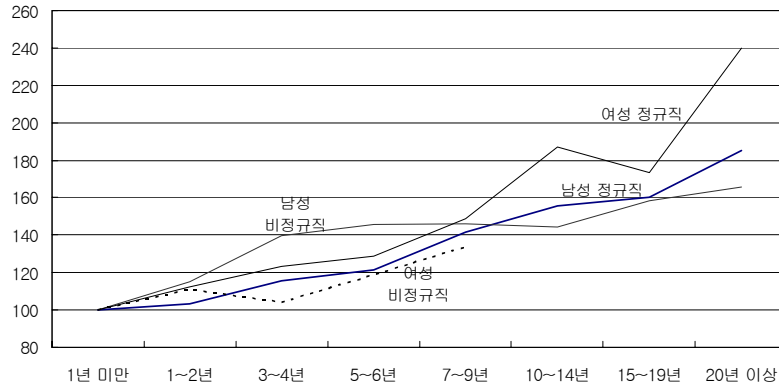
우리나라 근로자의 근속프리미엄은 연령프리미엄과 마찬가지로 초반에는 일본에 비해 높고 10년 이상 장기근속자에 대해서는 일본에 비해 낮은 것으로 나타난다. 그러나 이후에 살펴보겠지만, 정규직과 비정규직을 구분해 보면 이와 매우 다른 결과를 발견할 수 있을 것이다.

한편 흥미로운 것은 근속임금곡선에서 성별 격차는 크게 좁혀져서 나타나고 있다는 것이다. 더욱이 20년 이상의 장기 근속자의 경우 선택효과(selection effect)가 반영되어 오히려 여성에게서 임금프리미엄이 훨씬 높은 것으로 나타나고 있다.

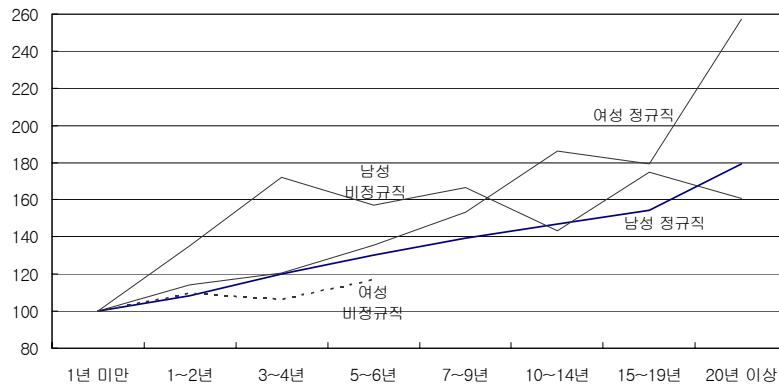
[그림 5-4]는 『노동패널』을 이용해 정규직과 비정규직간 근속임금곡선을 비교하고 있다. 정규직의 경우 근속이 증가함에 따라 남녀를 불문하고 임금이 빠르게 증가하고 있으나 비정규직은 초기 임금은 정규직에 비해 상대적으로 높으나 3~4년을 기점으로 정체상태에 머무르고 있음이 확인된다.

[그림 5-4] 근속 임금 프로파일(전산업 전직종)

〈2002년〉



〈2000년〉



주: 전산업 전직종 근로자 대상이며, 임금은 월평균임금 기준(20~24세 임금=100). 해당 범주 관측치가 20 미만인 경우는 제외하였음.
 자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널』, 3, 5차 자료.

한편 여성 정규직에 한정하면 근속프리미엄은 남성에 비해 전반적으로 높은 것으로 나타나는데, 이는 앞서 지적한 바와 같이 여성 정규직 장기근속자에게서 선택효과(selection effect)가 매우 크게 나타나기 때문이라 할 것이다.

2002년의 근속임금곡선을 2000년의 그것과 비교하면 정규직 남성의

근속임금곡선은 10년 이상자에 대해서 다소 상향이동한 것으로 나타나는 반면에 비정규직은 10년 미만자에 대해 전반적으로 근속임금이 감소한 것으로 나타난다. 지난 2년 사이 근속생산성에서 급격한 변화가 있었다고 보기 어려우므로, 이는 최근의 노동시장 유연화 추세가 고용 유연화에 집중되고 정규직의 임금유연화에는 오히려 역행하고 있을 가능성을 시사하는 것이다.

연령임금곡선이 역U자형인 것과는 달리 근속임금곡선은 이처럼 선형 증가의 형태를 띠고 있다. 연령임금곡선에서는 직장이동에 의한 근속단절이 반영되어 중고령자 그룹에 다양한 근속의 근로자들이 존재하게 됨에 따라 중고령자 임금의 분산은 높아지고 평균적인 임금수준은 낮아지게 되는 효과가 반영되기 때문이라 하겠다.

3. 미시자료를 이용한 분석: 근속 및 경력수익률의 추정

통상 경영학적인 의미에서의 연공임금은 임금결정방식에서 근속이 차지하는 비중이 큰 경우, 즉 호봉제를 근간으로 하는 임금체계로 매우 좁게 해석된다. 그러나 경제학에서 연공임금(seniority wages)은 기업 내에서 근속이 증가함에 따라 임금이 증가하는 것, 즉 우상향하는 근속 임금곡선을 지칭한다. 그러나 때로는 보다 폭넓게 노동시장에서의 근속, 경력, 순연령효과 등 근로생애의 길이와 직결된 요소까지 포함하여 연공임금을 파악하기도 하는데, 최근 고용형태가 다양화되어 비정규직이 증가하고 있고 이들의 경우 근속보상은 거의 의미가 없다고 할 때 근속과 경력을 동시에 파악해야 정확한 연공임금의 모습을 파악할 수 있을 것이다.

우리나라 대부분의 기업이 호봉제를 근간으로 매년 호봉기준급을 인상하는 방식으로 임금을 인상시키는 관행을 채택하고 있다고 해서 모두 연공임금이라 할 수 없다. 보다 중요한 것은 연공적 보상의 크기와 방식일 것이기 때문이다. 또한 앞 절에서 논의된 근속임금곡선이나 연령 임금곡선은 임금을 결정하는 다른 요소들이 통제되지 않은 상태이므로 엄밀한 의미의 근속보상 및 연령보상을 보여주는 것은 아니다. 이를 위

해서는 임금에 관한 다변량분석이 요구되며, 이 절에서는 임금함수 추정법을 이용해 근속 및 경력수익률을 보다 정밀하게 추정하고자 한다.

<분석 자료>

연공임금의 미시적 구조를 실증분석하기 위한 자료로는 『한국노동패널(이하 KLIPS)』 1-5차년도 자료가 사용되었다. KLIPS는 1998년 5,000 가구에 대한 조사를 시작으로 매년 가구와 개인에 대해 추적 조사하는 패널조사로서, 비정규직 여부를 판별할 수 있는 다양한 설문을 비롯하여 기업 유형, 기업 규모, 노조 유무, 조합원 여부와 같이 다른 자료에서는 쉽게 포착되지 않는 정보를 포함하고 있어 노동시장 구조분석에 매우 유용하다. 표본을 임금근로자에 한정하면 각 연도별 표본수는 약 4,000명 정도로 집계된다.

분석에 사용된 ‘경력년수’는 개인의 실제 경력년수로서, 각 개인에 대해 과거 직업력 정보를 모두 이용하여 새롭게 구성한 변수이다(표 5-4 참조). 개인에 대한 정보가 충분치 않은 통상의 자료를 이용할 경우 일반적으로 경력은 (연령-교육년수-6)으로 상정하여 분석에 이용되는데, 이 경우 여성과 같이 노동시장 경험이 단속적인 사람들의 경우에 경력이 실제보다 과장되어 분석 결과를 왜곡시키는 결과를 가져온다. 그러나

<표 5-4> 1~5차 패널자료의 임금근로자 표본(1998~2002년)

	1차 (1998)	2차 (1999)	3차 (2000)	4차 (2001)	5차 (2002)
표본수 (명)	4,012	3,959	3,727	3,818	3,975
여성비 (%)	37.0	40.1	39.1	39.8	40.1
평균연령 (세)	37.2	37.3	37.4	37.7	38.5
평균교육년수 (년)	12.1	12.0	12.1	12.2	13.1
평균근속년수 (년)	5.9	4.9	5.1	5.0	5.2
평균경력년수 (년)*	11.4	11.3	11.8	12.0	12.5
월평균임금 (만원)	111.2	103.3	109.5	121.1	131.8

주: * 각 개인에 대해서 과거 직업력 정보를 이용하여 구성된 개인의 실제 경력년수임.

자료: 한국노동연구원, □□한국노동패널□□, 1~5차 자료.

여기서의 분석에서는 실제 경력년수가 사용됨으로써 여성에 대해서도 경력효과에 대한 함의를 정확하게 얻어낼 수 있다는 장점을 가진다.

‘비정규직’ 변수는 황수경(2003)에서 사용된 것과 동일한 방식으로 정의되었다. 연도별 변화추이를 정확히 포착하기 위해서는 동일한 기준을 적용하여 1차년도에서 5차년도까지 시계열적으로 일관된 비정규직 개념을 찾는 것이 필요하다. KLIPS 1~5차년도 자료 중에서 비정규직과 관련한 공통설문을 추려내면, ① 종사상 지위 구분에 따른 비상용직, ② 스스로 비정규직이라고 판단하고 있는 자, ③ 2년 미만의 단기계약직, ④ 시간제 근로자, ⑤ 무소속 근로자 등으로 집약될 수 있다. 여기서 정의된 비정규직은 위의 조건 중 하나라도 해당되면 비정규직의 범주에 포함시키는 방식의 포괄적 정의를 사용하였다. 다만 3차 조사의 경우에 한해 주관적 비정규직 여부에 관한 설문이 없어 과소추정의 가능성을 완전히 배제할 수 없다.³⁸⁾

실증분석에서 내부노동시장체제에 편입되어 있을 내부자와 경쟁적 시장 상황에 놓여져 있을 외부자는 다양한 방식으로 정의될 수 있다. 기업 규모를 이용한 대기업(공공부문 포함)-중소기업의 구분, 정규직-비정규직의 구분, 조합원-비조합원의 구분 등이 그 대표적인 예이다.

〈표 5-5〉 비정규직 유형별 규모

(단위: %)

	1차	2차	3차	4차	5차
비상용직	19.4	26.7	23.4	22.2	22.6
단기계약직(2년 이하)	3.9	5.1	4.6	4.6	4.1
시간제	12.1	10.2	9.0	8.1	8.6
무소속	6.9	5.6	4.0	4.3	6.0
본인인지 비정규직	23.9	30.3	-	21.8	22.1
포괄적 비정규직	30.3	34.6	27.9*	30.9	31.2

주: * 3차 자료에서는 본인에게 비정규직 여부를 묻지 않아 포괄적 비정규직이 다소 과소평가됨.

38) 구체적인 내용에 대해서는 황수경(2003) 부록 참조.

〈표 5-6〉 내부자(대기업 정규직) 규모와 상대임금

(단위: %)

	1998	1999	2000	2001	2002
내부자의 규모	27.5	24.3	25.5	22.4	21.9
외부자의 상대임금	62.3	60.7	64.9	63.2	59.1

주: 대기업은 종업원 규모가 300인 이상인 사업체와 공공부문을 포함.
 자료: 한국노동연구원, □□한국노동패널□□, 1~5차 자료.

보다 구체적으로 기업 내부노동시장 체계 속에 편입되어 있을 가능성이 높은 대기업 정규직과 기타 근로자의 구분으로도 내부자-외부자를 정의할 수 있을 것이다. 본 연구에서 사용되는 '내부자'의 통계적 정의는, 별다른 연금이 없다면 종업원 300인 이상 대기업과 공공부문(공무원 포함)의 정규직 근로자를 의미한다.

한편 임금함수 추정에 사용된 변수의 구성은 다음과 같다.

첫째, 임금은 임금근로자의 월평균임금이 사용되었으며, 2000년 소비자물가를 기준으로 조정된 실질임금이다.

둘째, 임금함수 추정에 사용된 근속, 경력, 연령 변수는 상호배타적으로 구성되었다. 즉, 근속은 현재의 기업에서의 종사기간, 경력은 총 직장경력 중 근속을 제외한 기간이며, 연령은 순수연령효과를 보기 위해 교육, 근속, 경력기간을 차감하였다.

셋째, 기타 임금의 설명변수에는 학력범주와 성, 정규직, 대기업, 내부자, 직업, 연도더미가 포함되었다. 모형에 따라 지난 3년간 노동이동 경험 여부도 설명변수로 사용되었다.

<분석 결과>

임금함수 추정결과는 <표 5-7>과 <표 5-8>에 수록하였다.

<표 5-7>은 각 연도별 자료를 단순 집계한 자료(pooled data)에 대해 연도더미를 포함해 추정한 결과인데, 앞의 열은 1998년부터 2002년까지 5개년을 풀링한 자료를 이용했고 뒤의 열은 IMF 충격을 배제하기 위해 2000년부터 2002년까지 3개년을 풀링한 자료를 이용하였다. 한편 <표 5-8>은 연도별 자료를 각각 분리해 추정한 것이다.

〈표 5-7〉 임금함수 추정 결과

변수	변수설명	(1~5차)		(3~5차)	
		모형 1	모형 2	모형 1	모형 2
		추정계수 t-값	추정계수 t-값	추정계수 t-값	추정계수 t-값
C	상수항	4.2854 (304.8)	4.2835 (304.2)	4.2461 (183.5)	4.2433 (183.1)
EDU1	중졸이하	-0.1405 (-14.9)	-0.1408 (-14.9)	-0.1327 (-8.9)	-0.1332 (-9.0)
EDU3	전문대졸	0.0663 (6.0)	0.0661 (6.0)	0.0761 (4.3)	0.0754 (4.3)
EDU4	대졸이상	0.2045 (21.2)	0.2037 (21.1)	0.1754 (11.2)	0.1742 (11.1)
TEN	근속	0.0430 (35.1)	0.0428 (34.8)	0.0416 (19.4)	0.0414 (19.3)
TENSQ	근속제곱	-0.0009 (-20.3)	-0.0009 (-20.3)	-0.0009 (-11.8)	-0.0009 (-11.8)
EXP	비근속경력	0.0251 (25.9)	0.0251 (26.0)	0.0231 (14.6)	0.0231 (14.7)
EXPSQ	경력제곱	-0.0007 (-23.9)	-0.0007 (-23.9)	-0.0007 (-15.2)	-0.0007 (-15.2)
AGE2	순연령	0.0002 (0.5)	0.0002 (0.5)	-0.0007 (-1.2)	-0.0007 (-1.2)
AGESQ	연령제곱	-0.00001 (-1.4)	-0.00001 (-1.4)	0.000004 (0.3)	0.000004 (0.3)
MOVER	직장이동	-	-	0.0661 (4.0)	0.0671 (4.0)
FEMALE	여성	-0.3805 (-53.6)	-0.3804 (-53.5)	-0.4101 (-35.2)	-0.4097 (-35.2)
IRR	비정규직	-0.2814 (-38.8)	-0.2744 (-34.5)	-0.2158 (-17.4)	-0.2040 (-15.0)
LARGE	대기업	0.1088 (14.1)	0.0824 (5.7)	0.1467 (12.0)	0.0957 (3.5)
CORE	내부차	-	0.0355 (2.2)	-	0.0616 (2.1)
UNION	유노조기업	0.0496 (5.8)	0.0482 (5.6)	0.0280 (2.1)	0.0269 (2.1)
OCC1	전문가	0.3868 (25.6)	0.3870 (25.6)	0.4304 (17.5)	0.4310 (17.6)
OCC2	준전문가	0.3130 (24.6)	0.3135 (24.6)	0.3482 (16.8)	0.3494 (16.9)
OCC3	사무직	0.2328 (18.2)	0.2328 (18.2)	0.2797 (13.5)	0.2800 (13.5)
OCC4	서비스판매직	0.2145 (17.7)	0.2136 (17.7)	0.2795 (13.5)	0.2798 (13.5)
OCC5	기능원	0.1892 (17.0)	0.1884 (16.9)	0.2272 (13.0)	0.2262 (12.9)
OCC6	조립원	0.1046 (8.6)	0.1046 (8.6)	0.1351 (7.0)	0.1360 (7.0)
T2	1999년	-0.0421 (-4.5)	-0.0419 (-4.5)	-	-
T3	2000년	-0.0234 (-2.5)	-0.0233 (-2.4)	-	-
T4	2001년	0.0345 (3.6)	0.0345 (3.6)	0.0552 (4.7)	0.0556 (4.7)
T5	2002년	0.0896 (9.5)	0.0896 (9.5)	0.1202 (10.1)	0.1206 (10.2)
Adj.R-Sq		0.5247	0.5248	0.5207	0.5410
N		19177	19177	6542	6542

주: ()안은 t-값임.

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널, 1~5차 자료.

〈표 5-8〉 임금함수 추정 결과(연도별)

변 수	1차 (1998)	2차 (1999)	3차 (2000)	4차 (2001)	5차 (2002)
C	4.3516 ***	4.2603 ***	4.2456 ***	4.2644 ***	4.3059 ***
EDU1	-0.1550 ***	-0.1616 ***	-0.1158 ***	-0.1313 ***	-0.1484 ***
EDU3	0.0213	0.0506 *	0.0790 ***	0.1115 ***	0.0836 ***
EDU4	0.1805 ***	0.2035 ***	0.2128 ***	0.2366 ***	0.2056 ***
TEN	0.0364 ***	0.0429 ***	0.0477 ***	0.0416 ***	0.0445 ***
TENSQ	-0.0007 ***	-0.0009 ***	-0.0012 ***	-0.0008 ***	-0.0009 ***
EXP2	0.0219 ***	0.0226 ***	0.0241 ***	0.0284 ***	0.0259 ***
EXP2SQ	-0.0007 ***	-0.0006 ***	-0.0006 ***	-0.0008 ***	-0.0007 ***
AGE2	0.0021	0.0037 **	0.0045 **	0.0073 ***	0.0001
AGE2SQ	-0.00007 *	-0.00009 **	-0.00014 ***	-0.00021 ***	0.000004
FEMALE	-0.3692 ***	-0.3625 ***	-0.3943 ***	-0.3791 ***	-0.3916 ***
IRR	-0.2780 ***	-0.3280 ***	-0.2961 ***	-0.2506 ***	-0.2226 ***
LARGE	0.0674 **	0.0944 ***	0.0634 *	0.1356 ***	0.0586 *
CORE	0.0380	-0.0085	0.0256	0.0192	0.1017 ***
UNION	0.0489 **	0.0670 **	0.0470 **	0.0163	0.0634 ***
OCC1	0.3984 ***	0.3430 ***	0.4131 ***	0.3760 ***	0.4187 ***
OCC2	0.3118 ***	0.3146 ***	0.3081 ***	0.3055 ***	0.3246 ***
OCC3	0.2112 ***	0.1864 ***	0.2299 ***	0.2606 ***	0.2807 ***
OCC4	0.1613 ***	0.2482 ***	0.2067 ***	0.1762 ***	0.2531 ***
OCC5	0.1261 ***	0.1797 ***	0.2112 ***	0.1758 ***	0.2347 ***
OCC6	0.0694 ***	0.0970 ***	0.1060 ***	0.1164 ***	0.1221 ***
Adj.R-Sq	0.5289	0.5149	0.5219	0.5192	0.5320
N	3953	3905	3676	3732	3911

주: ***, **, *는 각각 1%, 5%, 10% 수준에서 통계적으로 유의. ()안은 t-값임.
 자료: 한국노동연구원, □□한국노동패널□□, 1~5차 자료.

〈표 5-9〉에서는 앞의 결과를 요약하여 다른 임금결정요인들을 통제
 한 후 나타난 근속, 경력, 연령의 추정계수를 정리하고 있다. 근속과 경
 력 관련 항의 추정계수는 모두 1% 수준에서 통계적으로 유의하나 연령
 항은 통계적으로 유의하지 않아 근속과 경력을 제외한 순수연령의 임
 금효과는 거의 없는 것으로 판단된다.

〈표 5-9〉 근속, 경력, 연령의 임금효과

	1998~2002		2000~2002 ¹⁾	
	추정계수	t-값	추정계수	t-값
근속	0.0430 (35.1)	0.0428 (34.8)	0.0416 (19.4)	0.0414 (19.3)
근속제곱	-0.0009 (-20.3)	-0.0009 (-20.3)	-0.0009 (-11.8)	-0.0009 (-11.8)
경력 ²⁾	0.0251 (25.9)	0.0251 (26.0)	0.0231 (14.6)	0.0231 (14.7)
경력제곱	-0.0007 (-23.9)	-0.0007 (-23.9)	-0.0007 (-15.2)	-0.0007 (-15.2)
(순)연령 ³⁾	0.0002 (0.5)	0.0002 (0.5)	-0.0007 (-1.2)	-0.0007 (-1.2)
연령제곱	-0.00001 (-1.4)	-0.00001 (-1.4)	0.000004 (0.3)	0.000004 (0.3)

주: 1) IMF 효과를 통제하기 위해 1998년과 1999년을 제외하고 추정된 결과.

2) 경력은 근속이 포함되지 않은 외부경력임.

3) 연령은 만나이-경력-근속-교육년수-6으로 측정된 순연령임.

자료: 한국노동연구원, □□한국노동패널□□, 1~5차 자료.

〈표 5-10〉 근속 및 경력 수익률

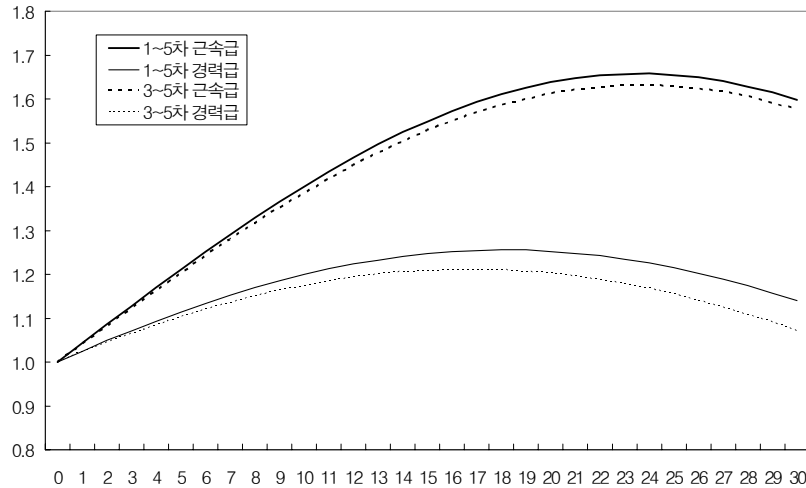
(단위: %)

		0~5년	5~10년	10~15년	15~20년	20~25년	25~30년
1~5차	근속급	4.2	4.0	3.7	3.2	2.6	2.0
	경력급	2.3	2.0	1.6	1.3	0.9	0.5
3~5차	근속급	4.1	3.9	3.5	3.1	2.5	1.9
	경력급	2.1	1.8	1.4	1.0	0.6	0.2

〈표 5-10〉은 추정계수를 이용해 근속 및 경력 수익률을 구간별로 계산한 것이다. 근속의 경우 5년까지 평균 4.2%, 5~10년 사이 4.0%, 10년 이상에서는 약 2~3%의 수익률을 보이며, 경력의 경우 5년까지 평균 2.3%, 5~10년 사이 2.0%, 10년 이상에서는 약 1% 전후의 수익률을 보이고 있다.

〈표 5-9〉의 추정치를 이용하여 구한 근속 및 경력에 따른 연공임금 곡선은 [그림 5-5]와 같다. 가로축은 근속(경력)년수이고 세로축은 근속(경력) 1년차 대비 상대임금을 나타낸다. 우리나라 노동시장에서 근속에 대한 보상이 경력에 대한 보상보다 현저하게 크다는 것을 알 수 있다. IMF 경제위기 기간(1998~1999년)을 빼고 3년간 추정치로 근속 및

(그림 5-5) 연공임금곡선



경력수익률을 계산해도 근속 및 경력수익률이 근소하게 낮게 나타난다는 것 이외에 큰 차이는 없다.

연공임금이 연공(年功)에 대한 보상시스템이라 할 때, 연공임금을 설명하는 이론들의 공통적인 특징은 장기근속을 전제로 한 내부노동시장의 존재이다. 따라서 내부노동시장이 존재하지 않는 외부자 노동시장에서는 연공임금이 거의 나타나지 않을 것으로 예상되며, 결국 우리나라 노동시장이 내부자-외부자 노동시장으로 분절되어 있다면 내부자-외부자간에 근속 및 경력수익률에서도 뚜렷한 차이를 보일 것이 예측된다.

이를 확인하기 위해 정규직-비정규직, 내부자-외부자, 유노조-무노조로 구분하여 각각의 임금함수를 추정하고 이들의 임금결정체계의 구조적 분절성을 검정하기 위해 CHOW 테스트를 실시하였다(표 5-11 참조). 검정결과는 정규직-비정규직, 내부자-외부자, 그리고 유노조-무노조 부문간에 임금결정체계가 같다는 귀무가설을 기각하고 있다.

이 같은 검정결과로부터 정규직-비정규직, 내부자-외부자, 유노조-무노조 부문 간에는 임금결정체계가 상이하다는 결론을 얻을 수 있다. 정규직-비정규직, 내부자-외부자, 유노조-무노조로 나누어 임금함수를 추정한 결과는 <표 5-12>와 <표 5-13>에 수록하였다.

〈표 5-11〉 구조적 분절성 검정을 위한 CHOW 테스트(2000~2002년)

CHOW 테스트	D.F	F Value	Pr > F
정규직/비정규직	6,498	16.96	<.0001
내부자/외부자	6,496	5.44	<.0001
유노조/무노조	6,496	3.29	<.0001

자료 : 한국노동연구원, □□한국노동패널□□, 3~5차 자료.

〈표 5-12〉 정규직-비정규직의 임금함수(2000~2002년)

변수	변수설명	정규직	비정규직
		추정계수 t-값	추정계수 t-값
C	상수항	4.2431 (177.8)	4.1150 (72.4)
EDU1	중졸이하	-0.1598 (-10.3)	-0.0725 (-2.1)
EDU3	전문대졸	0.0743 (4.7)	0.1115 (1.6)
EDU4	대졸이상	0.1990 (14.0)	0.0053 (0.1)
TEN	근속	0.0376 (17.1)	0.0438 (8.0)
TENSQ	근속제곱	-0.0006 (-8.0)	-0.0012 (-7.2)
EXP	비근속경력	0.0239 (13.3)	0.0160 (4.1)
EXPSQ	경력제곱	-0.0006 (-10.3)	-0.0006 (-6.8)
AGE2	순연령	-0.0012 (-1.9)	-0.0003 (-0.2)
AGESQ	연령제곱	-0.00001 (-1.2)	0.00002 (0.8)
MOVER	직장이동	0.0462 (2.7)	0.1024 (2.5)
FEMALE	여성	-0.3610 (-32.1)	-0.5567 (-16.7)
IRR	비정규직	0.1473 (12.8)	0.1268 (3.2)
LARGE	대기업	0.0232 (2.0)	0.0829 (1.5)
UNION	유노조기업	0.4078 (16.7)	0.4893 (6.3)
OCC1	전문가	0.3484 (16.5)	0.3342 (5.5)
OCC2	준전문가	0.2754 (13.1)	0.1642 (2.2)
OCC3	사무직	0.2790 (12.7)	0.2914 (5.9)
OCC4	서비스판매직	0.2136 (10.7)	0.2461 (6.8)
OCC5	기능원	0.1356 (6.7)	0.1624 (3.2)
OCC6	조립원	0.0471 (4.1)	0.0811 (2.5)
T4	2001년	0.1134 (9.9)	0.1428 (4.3)
T5	2002년	0.1227 (5.6)	0.1176 (8.4)
Adj.R-Sq		0.5590	0.3389
N		4962	1580

주: ()안은 t-값임.

자료 : 한국노동연구원, □□한국노동패널□□, 3~5차 자료.

〈표 5-13〉 내부자/외부자, 유노조/무노조별 임금함수(2000~2002년)

변수	변수설명	내부자		외부자		유노조		무노조	
		추정계수	t-값	추정계수	t-값	추정계수	t-값	추정계수	t-값
C	상수항	4.3765 (102.8)	4.2689 (155.5)	4.2450 (74.6)	4.2567 (163.3)				
EDU1	중졸이하	-0.2983 (-8.7)	-0.1028 (-6.1)	-0.2122 (-6.0)	-0.1238 (-7.5)				
EDU3	전문대졸	0.0839 (3.4)	0.0673 (2.9)	0.1020 (3.2)	0.0658 (3.1)				
EDU4	대졸이상	0.2179 (10.4)	0.1541 (7.1)	0.2408 (8.8)	0.1428 (7.5)				
TEN	근속	0.0475 (14.8)	0.0401 (14.6)	0.0488 (11.4)	0.0392 (15.7)				
TENSQ	근속제곱	-0.0008 (-7.7)	-0.0010 (-10.2)	-0.0009 (-5.9)	-0.0009 (-10.2)				
EXP	비근속경력	0.0243 (7.2)	0.0214 (11.5)	0.0182 (4.4)	0.0237 (13.2)				
EXPSQ	경력제곱	-0.0005 (-3.9)	-0.0007 (-13.2)	-0.0004 (-2.5)	-0.0007 (-14.4)				
AGE2	순연령	-0.0004 (-0.3)	-0.0005 (-0.8)	-0.0043 (-1.3)	-0.0005 (-0.8)				
AGESQ	연령제곱	-0.00002 (-0.5)	0.000006 (0.5)	0.000231 (1.7)	0.000002 (0.2)				
MOVER	직장이동	-0.0044 (-0.1)	0.0712 (3.8)	0.0413 (0.8)	0.0624 (3.4)				
FEMALE	여성	-0.2799 (-15.1)	-0.4570 (-31.4)	-0.3248 (-13.2)	-0.4342 (-32.4)				
IRR	비정규직		-0.1986 (-13.6)	-0.1260 (-2.4)	-0.2106 (-14.5)				
LARGE	대기업		0.1010 (3.5)	0.0980 (1.5)	0.0807 (2.5)				
UNION	유노조기업	0.0494 (3.1)	0.0208 (1.1)	0.0567 (0.9)	0.0871 (2.4)				
OCC1	전문가	0.2280 (5.6)	0.4739 (15.0)	0.2859 (5.4)	0.4628 (16.0)				
OCC2	준전문가	0.2176 (6.1)	0.3753 (14.4)	0.2791 (5.8)	0.3645 (15.3)				
OCC3	사무직	0.1379 (3.9)	0.3092 (11.6)	0.2329 (4.8)	0.2740 (11.5)				
OCC4	서비스판매직	0.1573 (3.9)	0.3041 (12.4)	0.2107 (3.3)	0.2878 (12.9)				
OCC5	기능원	0.1119 (2.9)	0.2400 (12.1)	0.1694 (3.6)	0.2311 (12.1)				
OCC6	조립원	0.0277 (0.7)	0.1556 (6.9)	0.0769 (1.7)	0.1649 (7.3)				
T4	2001년	0.0847 (4.7)	0.0405 (2.8)	0.0376 (1.8)	0.0586 (4.2)				
T5	2002년	0.1611 (8.9)	0.1014 (6.8)	0.1227 (5.6)	0.1176 (8.4)				
Adj.R-Sq		0.5123	0.4562	0.5088	0.5090				
N		1885	4667	1577	4985				

주: ()안은 t-값임.

자료: 한국노동연구원, 한국노동패널, 3~5차 자료.

추정결과 중 근속과 외부경력의 임금효과 및 직장이동의 임금효과를 요약한 것이 <표 5-14>이다. 그리고 [그림 5-6]~[그림 5-8]은 이를 토대로 그룹별 근속 및 외부경력 증가에 따른 임금프로파일을 재구성한 것이다.

우선 근속에 대한 보상은 정규직, 내부자, 유노조기업에서 높게 이루어지고 있으며 근속 30년차(50대 초중반)까지 지속적으로 임금을 상승시키는 것으로 나타난다. 이에 비해 비정규직, 외부자, 무노조기업에서는 근속수익률도 낮고 20년차를 전후하여 급격하게 하락하는 양상을 보여준다. 다만 비정규직의 경우 10년 미만의 근속에 대해서는 정규직보다 근소하게 높은 보상을 받는 것으로 나타나고 있다.

경력에 대한 보상은 정규직, 내부자에서 비정규직, 외부자에 비해 상대적으로 높으나 노조부문의 경우는 경력 20년이 넘지 않는 한 무노조 부문에서보다도 오히려 낮다. 현재와 같은 기업별 노조 체제 하에서 노조는 외부경력에 대한 보상을 가급적 줄이고 근속급을 강화하는 방향으로 내부자를 보호하려는 유인을 강하게 갖기 때문에 비롯된 현상으로 판단된다.

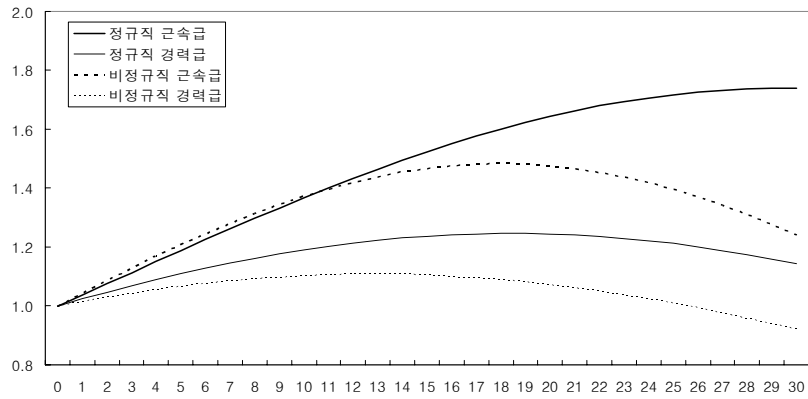
<표 5-14> 근속, 경력, 직장이동의 임금효과(2000~2002년)

	정규직	비정규직	내부자	외부자	유노조	무노조
근속	0.0376 (17.1)	0.0438 (8.0)	0.0475 (14.8)	0.0401 (14.6)	0.0488 (11.4)	0.0392 (15.7)
근속제곱	-0.0006 (-8.0)	-0.0012 (-7.2)	-0.0008 (-7.7)	-0.001 (-10.2)	-0.0009 (-5.9)	-0.0009 (-10.2)
경력	0.0239 (13.3)	0.016 (4.1)	0.0243 (7.2)	0.0214 (11.5)	0.0182 (4.4)	0.0237 (13.2)
경력제곱	-0.0006 (-10.3)	-0.0006 (-6.8)	-0.0005 (-3.9)	-0.0007 (-13.2)	-0.0004 (-2.5)	-0.0007 (-14.4)
직장이동	0.0462 (2.7)	0.1024 (2.5)	-0.0044 (-0.1)	0.0712 (3.8)	0.0413 (0.8)	0.0624 (3.4)

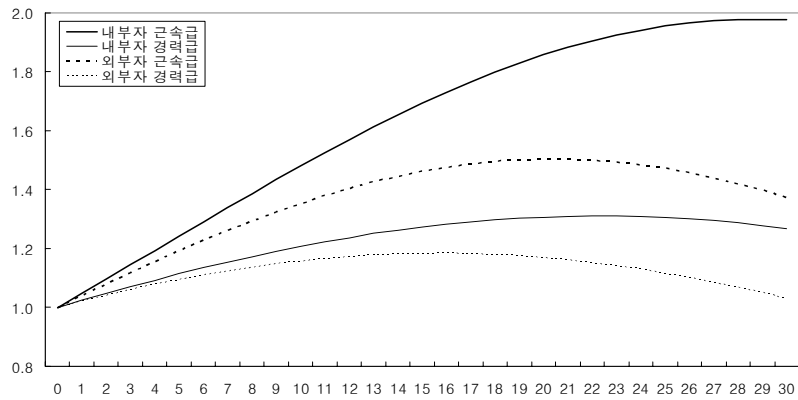
주: ()안은 t-값임. 근속·경력항(제곱항 포함)은 모두 1% 수준에서 통계적으로 유의함.

자료: 한국노동연구원, □□한국노동패널□□, 1~5차 자료.

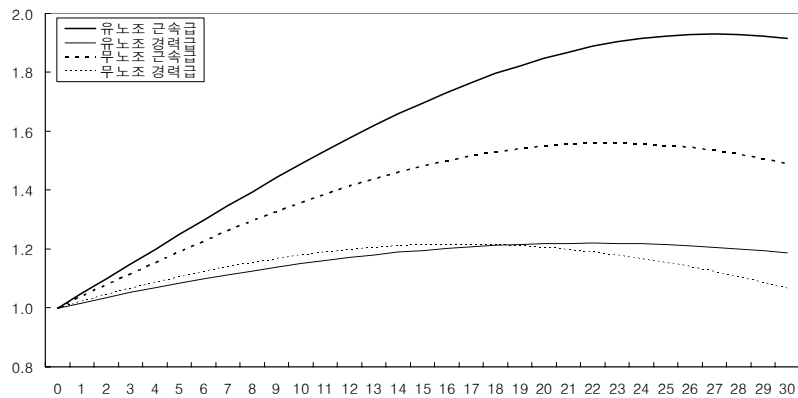
[그림 5-6] 정규직과 비정규직의 연공임금곡선(3~5차)



[그림 5-7] 내부자와 외부자의 연공임금곡선(3~5차)



[그림 5-8] 유노조와 무노조 부문의 연공임금곡선(3~5차)



전반적으로 우리나라 노동시장에서 근속에 비해 경력은 매우 저평가되고 있음을 알 수 있다. 이는 한 기업에 근속이 쌓이지 않는 한(비정규직, 외부자) 여타 조건이 동일하다 해도 낮은 임금을 감수할 수밖에 없음을 의미한다.

추정결과에서 발견되는 또 하나의 흥미로운 사실은 직장이동의 임금효과이다. 직장이동의 임금효과는 정규직-비정규직, 내부자-외부자, 유노조-무노조 간에 현저한 차이를 보이고 있는데, 비정규직, 외부자, 무노조 부문의 근로자는 직장이동이 임금과 통계적으로 유의한 정(+)의 상관관계를 보이고 있으며, 직장이동 경험이 임금을 각각 10%, 7%, 6% 상승시키는 것으로 분석된다. 그러나 내부자, 유노조 부문에서는 직장이동 경험의 추정계수가 통계적으로 유의하지 않고 다만 정규직의 경우 통계적으로 유의하나 효과의 크기는 비정규직에 비해 절반 정도에 불과하다. 비정규직, 외부자, 무노조 부문에서 기업에서의 연공(근속)에 의해서라기보다는 직장이동을 통해 임금을 상승시키는 유연한 직무급적 임금결정메커니즘이 부분적으로 작동하고 있는 것으로 해석된다.

연공임금에 관한 이상의 실증분석 결과를 종합하면, 우리나라 노동시장은 매우 높은 근속보상으로 특징지어지는 연공적 임금체계를 근간으로 하고 있으며, 근속으로 이어지지 않는 경력에 대해서는 극히 제한적인 보상만이 주어지고 있음을 알 수 있다. 우리나라의 연령프리미엄은 미국이나 일본에 비해서도 높은 것으로 확인되는데, 미시분석 결과 연령프리미엄으로 나타나는 임금의 연공성은 주로 기업 내에서의 근속효과에 기인한 것이고 경력효과는 상대적으로 미미한 수준에 불과하다.

경력보다는 근속에 대해 보상하는 연공임금 체계는 필연적으로 노동시장 양극화를 악화시킨다. 근속이 단속적일 가능성이 높은 비정규직의 경우 외부경력에 의한 연공보상이 이루어지지 않음으로써 시간이 지남에 따라 정규직과 임금격차가 더욱 확대될 수밖에 없을 것이기 때문이다.

결과적으로 가파른 연공효과는 노조 부문, 대기업 정규직 등 내부자에 한정된 것이고 외부자, 무노조 부문에서는 임금의 연공성이 거의 관

찰되지 않는다. 내부자에게 적용되는 연공임금이 생산성과 어느 정도 조응하고 있는지에 대해서는 보다 엄밀한 분석이 필요하겠지만, 개략적으로 경쟁부문이라 할 수 있는 비정규직, 외부자의 임금체계가 근로자의 생산성을 보다 정확히 반영한다고 할 때 내부자의 연공임금 기울기는 연령(근속)에 따른 생산성 상승 기울기에 비해 매우 가파른 수준임이 분명하다.

제4절 인력구조 고령화와 연공임금

1. 기업 인력구조의 고령화

앞서 지적된 바와 같이 연공임금은 근로자의 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 합리성을 찾는 임금체제로 일컬어진다. 즉, 근로자가 젊은 시절에는 생산성보다 낮은 임금을 받지만 일정 시점이 지나면 생산성보다 높은 임금을 받게 된다는 것이다(deferring payment). 그렇다면 생산성 증가보다 임금 증가가 가파르게 진행되고 있다는 것이 연공임금의 위기를 말해주는 것은 아니라는 주장이 제기될 수 있다. 과연 이러한 주장은 설득력을 갖는가? 여기서는 기업 인력구조의 고령화 실태를 통해 연공임금이 파생시킬 수 있는 또 다른 측면의 문제를 살펴보기로 한다.

<표 5-15>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.

〈표 5-15〉 근로자의 연령구조 변화(1980~2003년)

	평균연령 (세)	연령대별 구성비 (%)					고령화 지수	준고령 화 지수
		10대	20대	30대	40대	50세 이상		
1980	28.8	15.1	45.5	23.7	12.0	3.8	2.4	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 청년근로자에 대한 50세 이상 고령자 비중으로 계산됨.

자료: 노동부, □□임금구조기본통계조사□□, 각년도 원자료

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 5-16>은 같은 자료를 이용하여 근로자의 평균근속년수 추이를 살펴본 것이다. 평균근속년수는 1980년 2.8년에서 시작하여 1998년(6.1년)까지 꾸준히 상승하였으나 이 시점을

<표 5-16> 근로자의 근속구조 변화(1980~2003년)

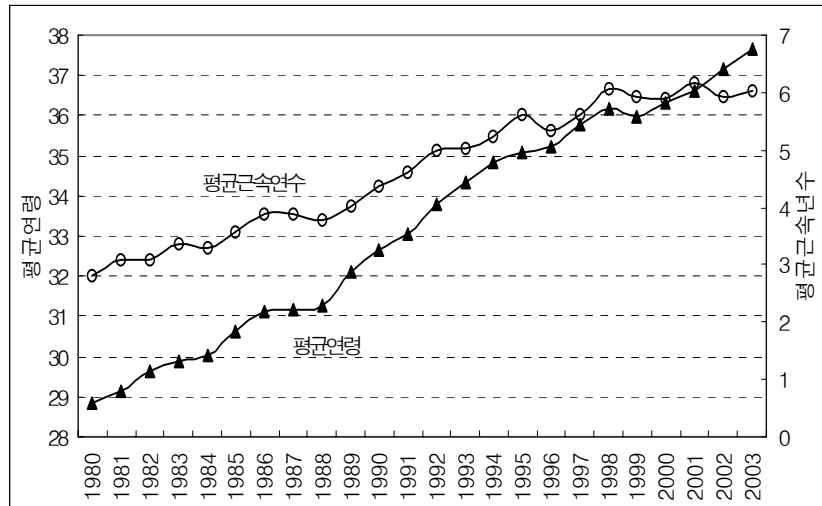
	평균 근속연수 (년)	근속년수별 구성비 (%)					근속 고령화 지수	근속 준고령화 지수
		1년 미만	1-3년	3-5년	5-10년	10년 이상		
1980	2.8	29.0	40.1	15.0	11.5	4.5	0.4	5.4
1981	3.1	26.3	37.8	17.8	13.1	5.0	0.5	6.1
1982	3.1	24.5	31.9	21.4	16.1	6.1	0.8	7.9
1983	3.4	21.4	32.1	20.5	18.9	7.2	1.0	9.7
1984	3.3	24.0	31.1	18.7	19.0	7.2	1.0	9.8
1985	3.6	21.1	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) 10인 이상 비농 전산업 근로자 대상

2) 근속고령화지수는 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 5-9) 근로자의 평균연령과 평균근속년수의 변화 추이



고비로 현재까지 담보상태를 계속하고 있다(그림 5-9). 2003년 현재 10인 이상 비농부문 사업장의 근로자 평균근속년수는 6.0년으로 나타난다.

2. 기업규모별 근로자 평균연령 및 근속년수의 변화 추이

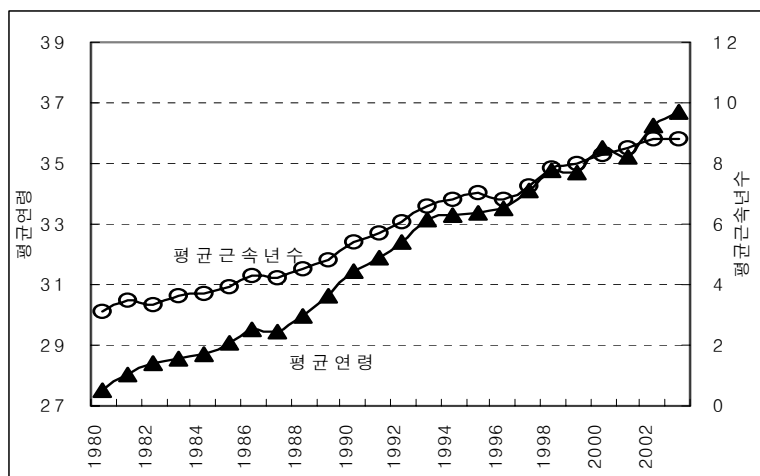
1998년 이후 평균연령은 지속적으로 증가하는데 반해 근속년수가 증가하지 않고 있는 것은 이 시기를 기점으로 확대된 노동시장 양극화를 반영하는 것으로 보인다.

[그림 5-10]은 대기업과 중소기업 근로자의 평균연령 및 근속년수 변화를 도시하고 있는데, 대기업의 경우 90년대 후반 기간 동안 평균연령과 평균근속년수가 1:1로 증가해왔음을 알 수 있다. 한편 제조업 대기업의 경우에는 이러한 관계가 1990년대 전 기간에 걸쳐 관찰되고 있다(그림 5-11). 이는 대기업의 인력구조 고령화가 연공임금을 매개로 인건비에서의 고비용 구조로 이어졌을 개연성을 시사한다. 다만 최근에는 대기업의 구조조정, 조기퇴직 등의 효과가 반영되어 근속년수의 증가가 평균연령 증가에는 다소 미치지 못하는 것으로 나타나고 있다. 반면에

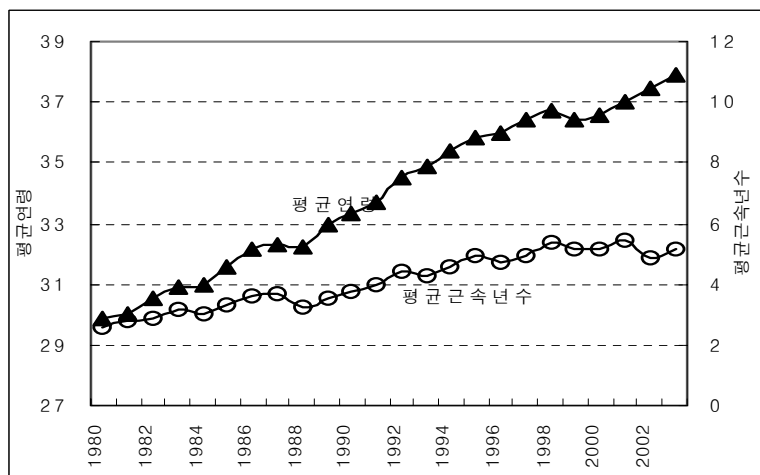
중소기업의 경우에는 1990년대 후반 들어 평균연령의 급속한 상승에도 불구하고 평균근속년수는 정체상태를 지속하고 있다. 이 경우 고령화가 기업의 인건비 부담으로 이어지지는 않았을 것으로 예상해볼 수 있다.

[그림 5-10] 대기업과 중소기업의 근로자 평균연령 및 근속년수의 변화

〈비농전산업 대기업〉

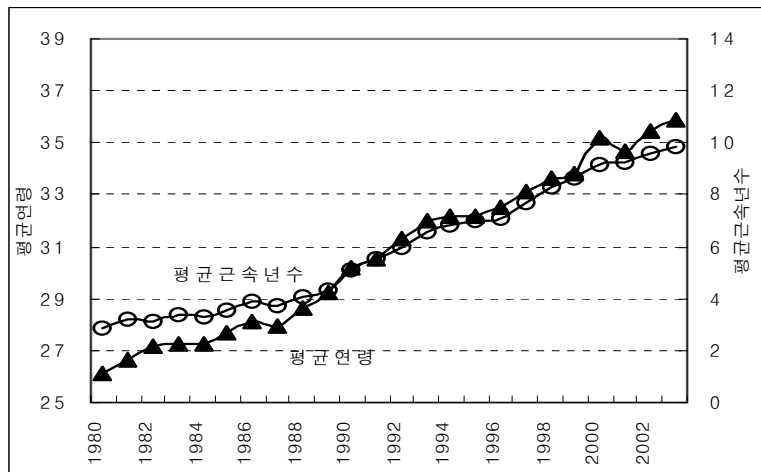


〈비농전산업 중소기업〉

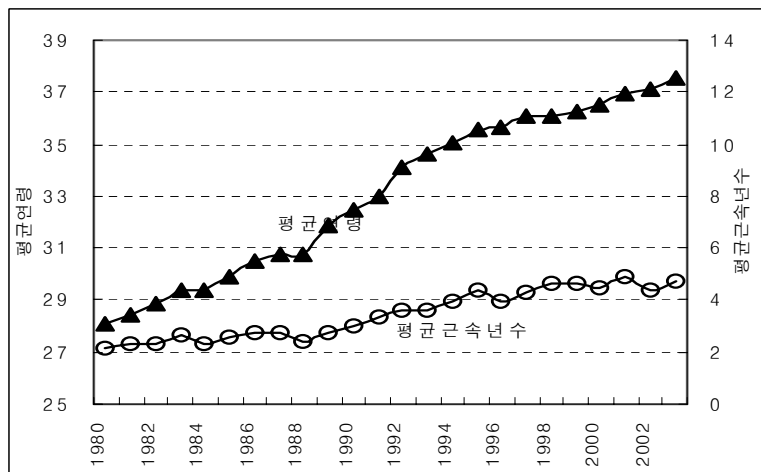


(그림 5-11) 대기업과 중소기업의 근로자 평균연령 및 근속년수의 변화(제조업)

〈제조업 대기업〉



〈제조업 중소기업〉



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

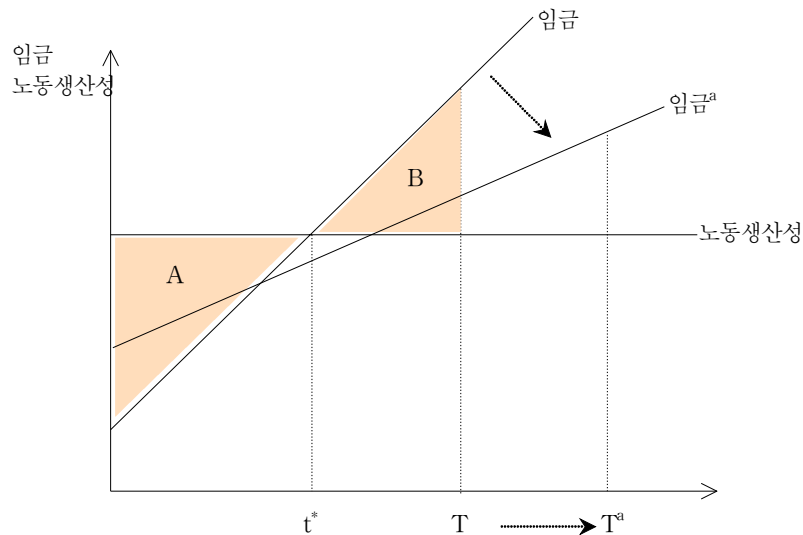
3. 고령화와 이연임금

우리 기업들, 특히 대기업을 중심으로 근속년수 증가로 인력구조 고령화가 진행되고 있음은 자명한 사실이라 할 것이다.

[그림 5-12]는 통상적인 이연임금가설 하에서 기업과 근로자의 장기 고용계약이 있을 때, 생산성보다 가파른 임금곡선을 가질 수 있음을 보여주고 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 5-12) 연공임금과 근로자의 퇴직시점



그러나 이러한 이연임금가설의 논의는 인력구조의 고령화 효과를 고려하고 있지 못하다. 이연임금가설에서는 일정 시점에서 임금과 생산성 간의 불일치가 존재함을 인정하는데, 기업의 인력구조가 고령화되면 기업으로서는 B의 범주 내에서 손실을 감수해야만 할 근로자를 주로 고용하게 되고 손실을 만회할 수 있는 젊은 근로자는 적게 고용하는 상황에 직면하게 된다. 즉 개별 근로자의 생애임금과 생애생산성을 일치시킨다 하더라도 인력구성이 고령화된다면 일정 시점에서 기업은 전체 근로자의 노동생산성과 임금비용이 총량적으로 불일치하는 결과를 초래할 수밖에 없다는 것이다. 고령화 정도가 동일하다면, 이러한 문제는 임금체계의 연공성이 강할수록 보다 심각하게 나타날 것이다.

생산성 대비 연공임금의 기울기가 중요한 정책적 선택변수가 되어야 하는 이유가 바로 여기에 있다. 현재와 같은 연공임금 체계가 유지된다면 경쟁적인 기업은 고비용 구조를 완화하기 위해 두 가지 방향의 선택을 모색하게 될 것이다. 하나는 중고령 인력의 조기은퇴를 유도하는 것이고, 다른 하나는 신규 채용시 연공임금에 구속받지 않는 비정규직 인력을 고용하는 것이다. 두 가지 모두 근로자의 장기고용을 저해하고 노동시장 구조를 더욱 왜곡시키는 힘으로 작용하게 될 것이다.

인력구조 고령화에 걸맞게 기업의 인건비 부담을 완화하고 고령자의 고용을 연장하기 위해서는 연공임금의 기울기를 완만하게 바꾸는 노력이 병행될 필요가 있을 것이다. [그림 5-12]에서와 같이 생애임금의 기울기가 (임금)^a로 조정될 경우 은퇴시점은 T^a시점까지 연장되는 것이 가능해진다.

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 정년연장의 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 갖는데 반해 노동시장에서의 근로자의 고령화는 이미 상당 정도 진행되었고 젊은 노동력이 지속적으로 공급되던 시기에 확립된 노동시장 질서(예컨대 가파른 연공임금 체계)와 충돌하고 있으며 바로 이러한 미시경제적인 왜곡현상이 현재 시점에서 우리 사회에 지배적인 영향을 미치고 있기 때문이다.

제5절 소 결

본 연구에서는 연공임금을 주된 분석대상으로 삼았다. 특히 이 글에서는 노동시장에서의 두 가지 현상-양극화와 고령화-과 연공임금의 관계를 통해 연공임금이 우리 노동시장에 주는 함의를 살펴보고자 하였다. 본 연구의 주요 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 우리나라의 연령프리미엄은 미국이나 일본에 비해서도 매우 높은 수준이며 연령프리미엄이 나타나는 주된 원인은 기업 내에서의 근속 효과에 기인하는 것으로 분석된다. 근속효과에 비해 경력효과는 상대적으로 미미한 수준에 불과하여 기업과의 고용관계가 단절됨에 따른 임금상의 불이익이 매우 크다고 할 수 있다.

둘째, 임금에서 가파른 연공효과는 노조 부문, 대기업 정규직 등 내부자에 한정된 것이고 외부자, 무노조 부문에서는 근속이나 경력에 의한 연공성은 매우 미약한 것으로 나타난다. 대기업 정규직의 임금은 근

속 30년차까지 초임 수준의 2배로 상승하며 50대 후반까지 상승 추세가 이어지는 반면, 중소기업 근로자 및 비정규직은 20년차의 1.5배 수준에서 피크를 이루며 하락한다. 더욱이 중소기업, 비정규직 근로자가 20년을 한 직장에서 근무한다는 것은 매우 비현실적인 가정이고 대부분 여러 직장을 이동하면서 경력이 쌓이는 것이 보통인데, 이를 고려하면 중소기업, 비정규직 근로자의 연공임금의 피크는 경력 15년을 전후한 시점에서 초임의 약 1.2배 수준이라고 보는 것이 타당할 것이다.

셋째, 근로자의 장기고용을 전제로 생애에 걸친 임금과 생애에 걸친 생산성을 일치시키는 데서 합리성을 찾는 임금체계라 하더라도 최근 우리 기업의 인력구조 고령화는 곧바로 인건비에서의 고비용 구조로 이어졌을 가능성을 보여준다. 이에 대해 기업들은 정규직의 조기은퇴, 비정규직 확대 등으로 대응했을 것으로 추측된다. 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.

연공임금은 우리나라 임금체계의 기본 축을 이루는 임금결정원리에 해당한다. 그러나 노동력의 고령화가 빠르게 진행되고, 다른 한편에서 노동시장이 중층화되어 근로자간 임금 격차가 구조화된 차별로 나타나고 있는 현 시점에서 과연 연공임금 원리가 여전히 공정하고 유효한 임금결정원리로 작동할 수 있는가에 대해 의문을 갖지 않을 수 없다.

현재와 같은 경직적인 연공임금 구조는 개선될 필요가 있다. 적절한 연공임금은 장기고용관계를 통해 기업과 근로자 모두에게 도움이 될 수 있는 충분한 이점을 가지고 있지만, 지나치게 생산성과 괴리된 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 있기 때문이다.

연공임금과 생산성의 연계를 회복하기 위해서는 우선적으로 기업내 작업관리·인사관리 효율화를 통해 기능적 유연성을 제고하고 근로자의

동기부여 기제가 지속적으로 작동할 수 있게 함으로써 근속이나 연령에 따른 생산성 향상이 연공임금 체계와 크게 괴리되지 않도록 하려는 노력이 필요하다. 고용관계 안정화를 전제로 한 숙련 향상이야말로 노사 모두의 승/승(win/win) 전략이 될 것이다.

아울러 임금체계 측면에서는 인적 속성에 따른 경직적인 임금결정 요소를 줄이고 생산성과 연계된 직무기초형, 성과주의 결정 요소를 보다 강화하는 것이 요구된다. 임금에 직무·성과 요소를 연계시키는 것은 근로자의 동기부여→고생산성→고임금으로 이어지는 선순환 구조를 만들어내는 데 필수적이다. 직무나 성과와 무관한 경직적인 임금체계는 장기적으로 근로자의 동기유발을 저해하여 기업의 성장동력을 소진시키고 의도하지 않은 소득재배분 효과를 초래하여 차별의 문제를 야기할 수 있음에 유의할 필요가 있다.

참고문헌

- 공병호(1990), □□노동비용 상승과 국제경쟁력 - 한·일·대만의 비교분석을 중심으로□□, 한국경제연구원.
- 김재원(1997), □□노동경제학□□, 박영사.
- 남재량(1997), 『우리나라의 실업률 추세변화에 관한 연구』, 서울대학교 경제학 박사학위논문, 서울대학교.
- 남재량·이창용(1998), 『한국의 실업률 추세변화에 관한 연구』, □□경제학 연구□□, 제46집 제2호, 한국경제학회.
- 남춘호(1995), 『제조업 노동시장의 이중구조에 대한 실증적 분석』, 한국 사회학회, □□한국사회학 겨울호□□, 789~823쪽.
- 노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 각년도.
- 노용진·원인성(2003), 『비정규직 활용의 결정요인: 내부노동시장과의 연관성을 중심으로』, □□제1회 사업체패널 학술대회 논문집□□, 노동연구원.
- 대한상공회의소(1998), □□고비용·저효율 구조의 개혁 - 산업구조 개혁과 경영혁신을 중심으로□□, 경제연구총서.
- 류재우(2002), 『근속급의 구조 및 근래의 변화』, 한국경제학회, □□경제학 연구□□, 제50집 제2호, 257~286쪽.
- 류재우·박성준(2003), 『기업근속에 대한 보상과 노동이동』, 한국국제경제학회, □□국제경제연구□□, 제9권 제2호, 91~118쪽.
- 박기성·안주엽(2004), 『임금과 생산성』, □□노동경제논집□□, 제27권 제1호, 한국노동경제학회, 165~179쪽.
- _____(2004), 『임금과 생산성 구조의 개혁 - 산업구조 개혁과 경영혁신을 중심으로』, □□노동경제논집□□, 제27권 제1호, 한국노동경제학회, 165~179쪽.
- 신동균·전병유(2002), 『실질임금의 경기변동상 변화패턴과 임금곡선』,

- 노동경제논집□□, 제25권 제2호, 한국노동경제학회.
- 안주엽(2001), 『정규근로와 비정규근로의 임금격차』, □□노동경제논집□□, 제24권 제1호, 한국노동경제학회, 67~96쪽.
- 이병훈·윤정향(2001), 『비정규 노동의 개념정의와 유형화에 관한 연구』, □□산업노동연구□□, 제7권 제2호.
- 정이환(2001), 『한국은 장기근속과 연공임금의 나라인가: 미국과의 비교』, 미발표논문.
- 정이환·이병훈(2000), IMF 경제위기 이후 고용관계 변화/경제위기와 고용관계의 변화: 대기업 사례를 중심으로, 한국산업노동학회, □□산업노동연구□□, 제6권 제1호.
- 정이환·전병유(2001), 『1990년대 한국 임금구조의 변화: 내부노동시장은 약화되고 있는가』, 한국산업사회학회, □□경제화 사회□□.
- 정진호(2003), 『제12장 임금』, 이원덕 편, □□한국의 노동 1987~2002□□, 한국노동연구원.
- 정진호·남재량(2002), □□노동통계 개선방안□□, 한국노동연구원.
- 정진호·최강식·이규용(2003), □□학력간 임금격차의 실태와 요인분석□□, 한국노동연구원.
- 조성재 외(2003), □□자동차산업의 도급구조와 고용관계의 계층성□□, 한국노동연구원.
- 조영철(1994), 『대기업 내부노동시장 형성에 관한 연구: 제조업 생산직을 중심으로』, □□경제학연구□□, 제42권 제2호, 2247~2276쪽.
- 조우현(2000), □□노동경제학 - 이론과 개혁정책□□.
- 최효철(1992), 『비임금노동비용의 결정원리 및 경제적 효과에 대한 연구』, 서울대 경제학 박사학위논문.
- 허재준·전병유(1998), 『우리나라 임금의 연령프리미엄 구조』, 한국노동경제학회, □□노동경제논집□□, 제21권 제1호, 61~88쪽.
- 황수경(2002), □□여성의 직업선택과 고용구조□□, 한국노동연구원.
- _____ (2003), 『내부자 노동시장과 외부자 노동시장의 구조 분석을 위한 탐색적 연구』, □□노동정책연구□□, 제3권 제3호.

- Abraham, Katharine G. and Henry S. Farber(1987), "Job Duration, Seniority, and Earnings", *American Economic Review*, Vol.77, No.3, pp.278~297.
- Aghion, Phillipe and Peter Howitt(1994), "Growth and Unemployment," *Review of Economic Studies*, 61, pp.477~494.
- Akerlof, G.(1991), "The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment", Review of Lindbeck, Assar and Snower, D. J., *Scandinavian Journal of Economics*, Vol.93, No.3, pp.472~474.
- Altonji, Joseph G. and Robert A. Shaktoko(1987), "Do Wages Rise with Job Seniority?", *Review of Economic Studies*, Vol.54, No.3, pp.437~459.
- Barker, Kathleen and Kathleen Christensen eds.(1998), *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, Ithaca, ILR Press.
- Barron, J. and J. Bishop(1985), "Extensive Search, Intensive Search and Hiring Costs: New Evidence on Employer Hiring Activity," *Economic Inquiry* 23, pp.363~382.
- Becker, G. S.(1964), *Human Capital*, New York: NBER.
- Becker G. S.(1985), "Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor", *Journal of Labor Economics*, 3, pp.33~58.
- Ben-Porath, Yoram(1967), "The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings", *Journal of Political Economy*, Vol.75 No.4, pp.352~365.
- Blakemore, A.E. and Dennis L. Hoffman(1989), "Seniority Rules and Productivity: An Empirical Test", *Economica*, New Series, Vol.56, No. 223, pp.359~371.
- Blanchard, Olivier, and Lawrence Summers(1986), "Hysteresis and the European Unemployment Problem," *NBER Macroeconomics Annual*, Vol.1, Cambridge, Mass: MIT Press, pp.15~77.

- Blanchflower, David G. and Andrew G. Oswald(1990), "The Wage Curve," *Scandinavian Journal of Economics*, 92, pp.215~235.
- _____(1994), "Estimating a Wage Curve for Britain 1973-90," *The Economic Journal*, 104, pp.1025~1043.
- _____(1994), *Wage Curve*, Cambridge, Massachusetts, London, England, MIT Press.
- _____(1995), "An Introduction to the Wage Curve," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.9 No.3, pp.153~167.
- Blinder, A. S.(1973), "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates", *Journal of Human Resources*, Vol.18, No.4, pp.436~455.
- Chang, Yongsung, Jaeryang Nam, and Changyong Rhee(2004), "Trends in Unemployment Rates in Korea: A Search-Matching Model Interpretation," *Journal of Japanese and International Economies*, Vol.18/2. pp.241~263.
- Cheon, Byung-Yoo(1998), "Seniority Pay, Turnover and Job Training in Korea," *The Korean Economic Review*, 14(2), pp.59~78.
- Christensen, Laurits R. and Dale W. Jorgenson, Lawrence J. Lau (1973), "Transcendental Logarithmic Production Frontiers," *Review of Economics & Statistics*, Vol.55 issue 1, pp.28, 18.
- Cordova, Efen(1986), "From Full-time Wage Employment to Atypical Employment: A Major Shift in the Evolution of Labor Relations?", *International Labour Review*, Vol.125, No.6, pp. 641~657.
- Doeringer, P. and M. Piore(1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass.: D. C. Heath.
- Doeringer, Peter and Michael Piore(1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath.
- Drazen, A. and N. Gottfries(1994), "Seniority Rules and the Persistence of Unemployment," *Oxford Economic Papers*, Vol.

46(2), pp.228~244.

- Ehrenberg, R. and P. Schumann(1982), *Longer Hours or More Jobs? An Investigation of Amending Hours Legislation to Create Employment*, Ithaca, N.Y.: ILR Press.
- Flabbi, Luca and Andrea Ichino(2001), "Productivity, Seniority and Wages," *Labour Economics*, 8, 3.
- Freeman, S.(1977), "Wage Trends as Performance Displays Productivity: A Model and Application to Academic Early Retirement," *Bell Journal of Economic*, 8, pp.419~443.
- Groenewold, N. and L. Taylor(1992), "Insider Power as Source of Hysteresis in Unemployment: Tests with Australian Data", *Economic Record*, Vol.68, issue 200, pp.57~64.
- Harmermesh, Dinerl D.(1993), *Labor Demand*, Princeton University Press.
- Harris, M. and B. Holmstrom(1982), "A Theory of Wage Dynamics", *Review of Economic Studies*, Vol.49, No.3, pp.315~333.
- Hart, R.(1986), *Working Time and Employment*, London: Allen and Unwin.
- Hashimoto, M(1982), "Minimum Wage Effects and Training on the Job," *AER* 72, pp.1070~1087.
- Hellerstein, J. K., D. Neumark, K. R. Troske(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. and David Neumark(1995), "Are Earnings Profiles Steeper Than Productivity Profiles? Evidence from Israeli Firm-Level Data," *The Journal of Human Resources*, Vol.30, No.1. pp.89~112.
- Hutchens, Robert M.(1989), "Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade," *Journal of Economic Perspectives*, Vol.3,

No.4, pp.49~64.

Katz, L. F. & D. H. Autor(1999), "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality", in *Handbook of Labor Economics*, Vol.3A, eds., by O. Ashenfelter & D. Card, pp.1463~1555.

Kennedy, Steven and Jeff Borland(2000), "A Wage Curve for Australia?," *Oxford Economic Papers*, 52, pp.774~803.

Koike, Kazuo(1987), "Human Resource Development and Labor-Management Relations," *Political Economy of Japan* (eds., by Yamamura and Yasuba), Vol.1, Stanford University Press.

Lazear, E. P.(1976), "Age, Experience, and Wage Growth," *American Economic Review*, Vol.66, No.4, pp.548~558.

_____(1979), "Why is There Mandatory Retirement?," *Journal of Political Economy*, Vol.87, No.6, pp.1261~1284.

_____(1995), *Personnel Economics*, The MIT Press.

Lazear, E. P. and Robert L. Moore(1984), "Incentives, Productivity, and Labor Contracts," *Quarterly Journal of Economics*, Vol.99, No.2, pp.275~296.

Levine, David I.(1993), "Worth Waiting For? Delayed Compensation, Training, and Turnover in the United States and Japan," *Journal of Labor Economics*, Vol.11, No.4, pp.724~752.

Lindbeck A. and D. J. Snower(1986), "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations," *American Economic Review*, 76(2), pp.235~239.

_____(1988), "Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach," *American Economic Review*, Vol.78, No.1, pp.167~188.

McDonald, Ian M. and Robert M. Solow(1981), "Wage Bargaining and Employment," *American Economic Review*, 71, pp.896~908.

McDonald, Ian M. and Robert M. Solow(1985), "Wages and

- Employment in a Segmented Labor Market,” *Quarterly Journal of Economics*, Vol.100, No.4, pp.1115~1141.
- Medoff, James L. and Katharine G. Abraham(1980), “Experience, Performance, and Earnings, *Quarterly Journal of Economics*,” Vol.95, No.4, pp.703~736.
- _____(1981), “Are Those Paid More Really More Productive? The Case of Experience,” *Journal of Human Resources*, Vol.16, No.2, pp.186~216.
- Oaxaca, R.(1973), “Male Female Wage Differentials in Urban Labor Markets,” *International Economic Review*, Vol.14, No.3, pp.693~709.
- Oi, W. Y. and T. L. Idson(1999), “Firm Size and Wages”, in *Handbook of Labor Economics*, Vol.3B, eds., by O. Ashenfelter and D. Card, Amsterdam, North-Holland, pp.2165~2214.
- Osterman, Paul ed.(1984), *Internal Labor Markets*, Cambridge, MIT Press.
- Shapiro, C. & J. E. Stiglitz(1984), “Equilibrium Unemployment as a Worker-Discipline Device,” *The American Economic Review*, Vol.74, pp.433~444.
- Topel, Robert(1991), “Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise with Job Seniority,” *The Journal of Political Economy*, Vol.99, No.1, pp.145~176.
- U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics(BLS) Office of Productivity and Technology(2003), *International Comparisons of Hourly Compensation Costs for Production Workers in Manufacturing 1975~2002*.
- U.S. B.L.S.(2003), *International Comparisons of Manufacturing Productivity and Unit Labor Cost Trends*.
- Weiss, Andrew(1980), *Efficiency Wages: Models of Unemployment, Lay-offs, and Wage Dispersion*, Princeton University Press.

Williamson, Oliver, Michael Wachter, and Jeffrey Harris(1975),
“Understanding the Employment Relations”, *Bell Journal of
Economics*, Vol.6, No.1, pp.250~278.