

노총연구원 연구서 81

# 2000년 임금의 쟁점과 노동조합 정책과제

권혜자

한국노총 중앙연구원

● ● ●  
발 간 사

1997년 말의 외환위기를 겪으면서 우리 노동조합은 명목임금의 마이너스 성장이라는 임금사상 유래 없는 임금소득의 저하를 감내해야 했다. 1980년대 후반 이후 매년 두 자리 수를 달성했던 임금인상률은 1998년에는 -2.5% 저하되었고, 물가 상승에 따라 실질임금도 전년에 비해 -9.3% 떨어졌다. 노동조합이 경제위기 극복을 위하여 임금동결과 삭감 등 구조조정의 부담을 전폭적으로 수용했음에도 불구하고, 경제위기 이후에 한국사회의 소득 분배의 불평등은 더욱 심화된 상황이다.

이러한 상황에서 이 글은 경제위기가 임금 및 소득분배에 어떠한 영향을 미쳤는가를 다각도로 분석함으로써 변화된 환경에서 노동조합의 임금정책과제가 무엇인가를 모색하고자 하였다. 이 글에서는 경제위기 이후 임금에 관한 몇 가지 쟁점들을 다루고 있는데, 임금노동자와 자영업자를 비롯한 비 근로자간의 소득불평등의 심화, 절대적 상대적 빈곤 노동자의 문제, 노동조합 조합원 내부의 임금격차, 정규직-비정규직간 임금격차, 임금 교섭의 변화, 법정 근로시간 단축과 임금변화 등이 주된 내용이다.

이를 위하여 다양한 통계자료를 사용하고 있으나, 무엇보다도 올해 7월에 한국노총 중앙연구원에서 수행한 『2000년 임금-고용 실태조사』의 결과는 주목할 만하다. 이 조사를 위하여 필자는 각 산별의 임금정책 담당자들과 협력하여 조사팀을 구성하고 대대적인 실태조사를 수행하였다. 실태조사 시기가 본의 아니게 금융총과업과 겹쳐 진행되었음에도, 각 산별 연맹의 임금정책 담당자들은 본연의 업무에 더한 과중한 업무를 마다하지 않았다.

이 자리를 빌어, 조사팀에서 활동해 주신 금속노련 정문주 국장, 화학노련 심재호 차장, 철도노조 강수경 국장, 체신노조 김용배 국장, 택시노조 전종덕 차장, 자동차노련 정찬혁 위원, 해상노련 이민우 국장, 연합노련 정진권 부장, 공공서비스노련 최동민 국장을 비롯한 산별 정책담당자들에게 깊이 감사 드리며, 바쁜 시간을 쪼개어 조사에 참여해 주신 노조 간부 및 조합원 동지들에게도 감사 드린다. 또한 필자와 함께 조사과정을 모두 정리하고 빈 부분을 채워 주신 김계연 님에게도 머리 숙여 감사 드린다. 무엇보다도 필자의 노고에 감사 드리며, 이 글이 2000년대 벽두의 임금교섭에 도움이 될 수 있기를 바라마지 않는다.

마지막으로, 이 글의 내용은 전적으로 저자의 견해이며, 한국노총의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀둔다.

2000. 12.

한국노동조합총연맹  
위원장 이 남 순

## <제 목 차 례>

제1장 서론 .....	1
1. 연구목적과 글의 구성 .....	1
2. 실태조사의 목적과 방법 .....	2
1) 조사 목적 .....	2
2) 조사 방법 .....	3
3) 표본의 설계 .....	4
4) 표본 추출방법과 응답자의 특성 .....	5
제2장 경제위기와 소득불평등의 심화 .....	8
1. 머리말 .....	8
2. 경제위기 이후 소득 불평등의 심화 .....	9
1) 소득계층별 소득분포와 지니계수의 추이 .....	9
2) 노동소득 분배율의 추이 .....	12
3. 근로자/비근로자 가구 간 소득격차와 상대적 빈곤가구 ..	16
1) 가구주의 종사상 지위별 연소득의 격차 .....	16
2) 가구주의 종사상 지위별 상대적 빈곤가구의 추정 .....	18
4. 경제위기 후 노동자/비노동자간 지출의 변화 .....	21
1) 종사상 지위별 가계지출 격차 .....	22
2) 종사상 지위별 지출항목의 변화 .....	24
3) 종사상 지위별 가계 지출의 회귀분석 .....	26
5. 임금의 생활비 충족정도와 상대적 박탈감 .....	30
1) 경제위기가 조합원 가계에 미친 영향 .....	31
2) 임금의 생활비 충족 정도 .....	32
3) 주관적 생계비 수준과 실제 임금수준 .....	35
6. 소결 .....	38

제3장 저임금 노동자의 추정과 최저임금 개선방향 .....	40
1. 머리말 .....	40
2. 경제위기 이후 임금수준의 추이 .....	41
1) 명목임금과 실질임금의 마이너스 성장 .....	41
2) 노동생산성 증가에 미치지 못하는 임금 회복 .....	43
3) 단위당 노동비용의 저하 .....	45
3. 저임금 노동자의 추정 .....	47
1) 저임금 노동자의 정의 .....	47
2) 절대적 저임금 노동자의 추정 .....	49
3) 상대적 저임금 노동자의 추정 .....	51
4. 정규직 내부 저임금 노동자의 비중 .....	52
1) 조합원의 임금수준과 저임금 노동자의 지표 .....	52
2) 저임금 조합원의 비중과 특성 .....	55
5. 정규직 임금 인상과 최저임금 개선방향 .....	60
1) 절대적 저임금 노동자와 최저임금의 영향률 .....	60
2) 최저임금의 고용효과 .....	63
3) 최저임금 인상과 정규직 임금인상 .....	64
4) 최저임금 개선방향 .....	68
6. 소결 .....	70
제4장 2000년 노동자 내부 임금격차의 변화 .....	73
1. 머리말 .....	73
2. 90년대 임금격차의 추이와 특징 .....	74
1) 성별 임금격차 .....	74
2) 기업규모별 임금격차 .....	77
3) 산업간 임금격차 .....	79
3. 2000년 조합원 내부의 임금격차 .....	82
1) 주요 임금격차와 임금차별 .....	82

2) 조합원 임금격차의 회귀분석 .....	85
4. 정규직과 비정규직의 임금격차 .....	89
1) 사업장내 비정규직 고용의 성격 .....	89
2) 정규직과 비정규직간 임금격차 .....	91
3) 정규직과 비정규직간 복지급여의 차이 .....	93
5. 기업내 임금격차 축소를 위한 노동조합의 활동 .....	96
1) 조합원 내 임금배분에 관한 노동조합의 정책 .....	96
2) 고용형태별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 정책 .....	99
6. 소결 .....	105

## 제5장 2000년 임금교섭의 평가와 쟁점 ..... 108

1. 머리말 .....	108
2. 2000년 임금교섭 시기와 평가 .....	109
1) 임금교섭의 시기 .....	109
2) 임금교섭의 평가 .....	111
3) 노동조합의 임금요구 기준 .....	115
3. 임금체계 유연화에 대한 노동조합의 대응 .....	117
1) 경제위기 후 임금구성의 변화 .....	117
2) 임금 지급 형태 .....	121
3) 임금제도 변화와 노동조합의 입장 .....	124
4. 법정 근로시간 단축과 임금 및 근로시간의 변화 .....	129
1) 법정 근로시간 단축의 쟁점 .....	130
2) 교대제와 휴일휴가의 실태 .....	132
3) 초과 근로시간의 변화와 수당의 지급방법 .....	138
4) 법정 근로시간 단축에 따른 임금변화 .....	140
5) 법정 근로시간 단축과 초과근로시간의 변화 .....	144
6. 소결 .....	147

제6장 2001년 임금교섭을 위한 노동조합의 정책 과제 .....	149
1. 2001년 노동조합의 임금정책 방향 .....	149
1) 소득 불평등의 개선과 비 근로자의 소득 파악 .....	149
2) 저임금 노동자의 해소를 위한 최저임금 교섭 .....	150
3) 비정규직 조직화와 임금 및 고용조건 개선 .....	152
4) 부문별 특성에 맞는 임금요구 기준의 작성 .....	153
5) 임금계약과 고용계약의 연계 방지 .....	154
6) 근로시간 단축과 변형근로에 대한 준비 .....	155
2. 2001년의 실질임금 회복을 위한 노조 임금요구율 .....	166
<부표> .....	162
<참고문헌> .....	169
<부록> .....	172
『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』	
『2000년 노동조합 조사』	
『2000년 한국노총 비정규 노동자 조사』	

## <표 차례>

<표 1-1> 설문조사의 공통항목 .....	3
<표 1-2> 조합원 조사의 표본과 수거율 .....	6
<표 1-3> 노조 조사의 표본과 수거율 .....	7
<표 2-1> 소득 5분위별 소득분포와 지니계수 .....	10
<표 2-2> 지니계수의 국제비교 .....	10
<표 2-3> 노동소득분배율의 추이 .....	12
<표 2-4> 노동소득 분배율의 국제비교 .....	14
<표 2-5> 가구주 직업별 연간소득 및 월 가계지출의 격차 .....	17
<표 2-6> 연소득의 각종 지표 .....	18
<표 2-7> 상대적 빈곤가구의 추정 .....	19
<표 2-8> 가구주 특성별 상대적 빈곤가구 .....	19
<표 2-8> 가계지출 및 소비지출의 격차 .....	22
<표 2-9> 가구주 지위별 가계지출 및 소비지출 .....	23
<표 2-10> 소비지출 구성의 변화 .....	24
<표 2-11> 가구주의 지위별 가계지출의 격차 .....	25
<표 2-12> 모형에 사용된 변수 설명 .....	26
<표 2-13> 주요 변수의 분포 .....	27
<표 2-14> 가계지출의 회귀분석 결과 .....	29
<표 2-15> 경제위기가 노동자 가계에 미친 문제들 .....	31
<표 2-16> 임금의 생활비 만족도 .....	32
<표 2-17> 임금계층별 생활평균수준 .....	33
<표 2-18> 임금과 가구소득 및 생활비의 비교 .....	34
<표 2-19> 주관적 생계비 수준과 임금 비교 .....	36

<표 3-1> 경제위기 이후 임금과 근로시간의 추이 .....	42
<표 3-2> 노동생산성과 임금상승률 .....	44
<표 3-3> 제조부문의 단위노동비용 추이 .....	45
<표 3-4> 시간당 임금비용의 국제비교 .....	46
<표 3-5> 고용형태별 절대적 저임금 노동자의 규모 .....	49
<표 3-6> 고용형태별 상대적 저임금 노동자의 규모 .....	51
<표 3-7> 임금수준별 조합원 분포 .....	54
<표 3-8> 임금수준별 기업규모별 조합원분포 .....	54
<표 3-9> 절대적 저임금과 상대적 저임금의 지표 .....	54
<표 3-10> 절대적 저임금 조합원의 비중 .....	57
<표 3-11> 상대적 저임금 조합원의 비중 .....	57
<표 3-12> 인적 속성별 저임금 노동자의 비중 .....	57
<표 3-13> 부문별 저임금 노동자들의 비중 .....	59
<표 3-14> 최저임금 영향률의 추이 .....	61
<표 3-15> 고용형태별 절대적 빈곤 가구의 비중 .....	62
<표 3-16> 연소득으로 본 상대적 빈곤가구 .....	62
<표 3-17> 연도별 최저임금액 추이 .....	65
<표 3-18> 정액임금상승률과 최저임금상승률 .....	67
<표 3-19> 회사내 임금계층 .....	68
<표 4-1> 성별 시간당 임금격차의 추이 .....	75
<표 4-2> 기업규모별 시간당 임금격차의 추이 .....	78
<표 4-3> 산업별 시간당 임금격차의 추이 .....	80
<표 4-4> 우리 사회에서 가장 심각한 임금격차 .....	82
<표 4-5> 직장내 임금 차별 .....	84
<표 4-6> 비정규직이 겪는 주요한 임금차별 .....	84
<표 4-7> 모형에 사용된 변수 설명 .....	86
<표 4-8> 모형에 사용된 주요 변수의 분포 .....	86

<표 4-9> 조합원 내부 임금격차의 회귀분석 결과 .....	88
<표 4-10> 비정규직의 업무특성 .....	90
<표 4-11> 비정규직원이 차지하는 비율 .....	90
<표 4-12> 비정규직과 정규직 업무의 유사성 .....	90
<표 4-13> 정규직과 비정규직의 임금비교 .....	92
<표 4-14> 부서내 정규직과 비정규직간 시간당 임금 .....	92
<표 4-15> 정규직 대비 비정규직의 임금수준(비정규직) .....	92
<표 4-16> 정규직 대비 비정규직의 임금수준(노조, 조합원) ...	92
<표 4-17> 비정규직의 근로조건(노조) .....	94
<표 4-18> 비정규직의 근로조건(조합원) .....	94
<표 4-19> 정규직과 비정규직간 기업복지제도의 차이 .....	94
<표 4-20> 지난 3년간 조합원 내부의 임금격차의 변화 .....	96
<표 4-21> 조합원 내부 임금 인상분의 배분 .....	98
<표 4-22> 비정규직원을 노조에 가입시키지 않은 이유 .....	100
<표 4-23> 비정규 노동자들의 노조 가입과 그 이유 .....	100
<표 4-24> 비정규직의 노조 가입자격에 대한 규정 .....	100
<표 4-25> 비정규직원을 대상으로 한 노조의 활동 .....	102
<표 4-26> 노조활동에 대한 비정규 노동자의 인지도 .....	103
<표 4-27> 비정규직의 노동조합 조직단위(노조) .....	104
<표 4-28> 비정규직의 노동조합 조직단위(비정규직) .....	104
<표 5-1> 임금교섭 시작시기 .....	110
<표 5-2> 2000년 6월 말 현재 임금교섭 상황 .....	110
<표 5-3> 전년대비 임금수준의 비교(산업별) .....	111
<표 5-4> 전년대비 임금수준의 비교(임금수준별) .....	112
<표 5-5> 전년대비 임금인상 액수 .....	112
<표 5-6> 임금인상결과에 대한 조합원의 만족도(노조) .....	114
<표 5-7> 임금인상 결과에 대한 만족도(조합원) .....	114

<표 5-8> 노조 임금요구안의 기준 .....	115
<표 5-9> 노조 임금요구안의 기준(중복응답) .....	116
<표 5-10> 임금구성의 변화 .....	118
<표 5-11> 부문별 임금구성의 차이 .....	120
<표 5-12> 기본급의 결정 요인 .....	120
<표 5-13> 상여금 지급 기준 .....	120
<표 5-14> 정규직과 비정규직의 임금지급 형태 .....	123
<표 5-15> 기업 규모별 임금지급 형태 .....	123
<표 5-16> 비정규직의 임금지급 형태 .....	123
<표 5-17> 임금체도의 변화와 노조의 대응 .....	126
<표 5-18> 근로시간의 추이 .....	131
<표 5-19> 교대제 실시 유무 .....	133
<표 5-20> 교대근무 여부(조합원) .....	133
<표 5-21> 교대근무 여부(비정규직) .....	133
<표 5-22> 토요일 근무형태(노조) .....	135
<표 5-23> 토요일 근무형태(조합원) .....	135
<표 5-24> 정기 휴일(조합원) .....	136
<표 5-25> 정기 휴일(비정규직) .....	137
<표 5-26> 휴가의 사용 .....	137
<표 5-27> 지난 1년간 초과근로시간의 변화 .....	139
<표 5-28> 초과근로수당 지급방법(조합원) .....	140
<표 5-29> 법정 근로시간 단축과 임금변화(노동조합) .....	141
<표 5-30> 법정 근로시간 단축과 임금변화(조합원) .....	142
<표 5-31> 임금수준별 시간단축에 대한 의견(조합원) .....	143
<표 5-32> 법정 근로시간 단축과 초과근로(노동조합) .....	145
<표 5-33> 법정 근로시간 단축과 초과근로(조합원) .....	145
<표 5-34> 법정 근로시간 단축과 초과근로(임금수준별) .....	146

<표 6-1> 명목임금과 실질임금의 추이 .....	157
<표 6-2> 2001년 한국의 경제전망 .....	158
<표 6-3> 2001년 명목임금 인상률과 실질임금 상승률 .....	160
<부표 1-1> 응답자의 특성(노조조사) .....	162
<부표 1-2> 응답자의 특성(조합원조사) .....	163
<부표 3-1> 임금, 물가, 가계지출 상승률 .....	164
<부표 4-1> 성별 총임금격차의 추이 .....	164
<부표 4-2> 성별 근로시간의 추이 .....	165
<부표 4-3> 기업규모별 총임금격차의 추이 .....	165
<부표 4-4> 기업규모별 근로시간의 추이 .....	166
<부표 4-5> 산업별 총임금격차의 추이 .....	166
<부표 4-6> 산업별 근로시간의 추이 .....	167
<부표 4-7> 비정규직의 노조가입에 대한 입장(노동조합) .....	167
<부표 4-8> 비정규직에 노조가입에 대한 입장(조합원) .....	168

## <그림 차례>

<그림 3-1> 임금, 물가, 가계지출의 변화추이 .....	41
<그림 3-2> 임금과 생산성 .....	44
<그림 3-3> 임금계층별 조합원 분포 .....	53
<그림 3-4> 최저임금의 영향률 .....	61
<그림 3-5> 정액임금상승률과 최저임금상승률의 추이 .....	67
<그림 4-1> 성별 총임금격차의 추이 .....	74
<그림 4-2> 기업규모별 총임금격차의 추이 .....	77
<그림 4-3> 산업별 총임금격차의 추이 .....	80
<그림 5-1> 초과근로시간의 변화 추이 .....	130

## 제1장 서론

### 1. 연구 목적과 구성

1997년 말 외환위기를 겪으면서 한국의 노동계는 명목임금 상승의 마이너스 성장이라는 임금사상 유래 없는 임금소득의 저하를 감내해야 했다. 1980년대 후반 이후 매년 두 자리 수를 달성했던 임금인상률은 1998년에 -2.5%로 저하되었고, 물가 상승에 따라 실질임금도 -9.3%로 떨어졌다. 노동조합이 경제위기 극복을 위해 임금동결과 삭감 등 구조조정의 부담수용에도 불구하고, 경제위기 동안에 한국사회의 소득 분배의 불평등은 더욱 심화되었다.

이에 따라 노동자와 고용주, 자영업자간의 소득 불평등의 심화, 급격한 경제 침체로 인한 빈곤 노동자의 확대, 조합원 내외의 임금격차, 임금 교섭과정에서도 주요 쟁점의 변화가 있었다. 이 글에서는 경제위기가 임금 및 소득분배에 미친 영향을 다각도로 분석함으로써, 변화된 환경에 대한 노동조합의 임금 정책과제를 모색하고자 한다.

이 글의 구성은 다음과 같다.

제 2장에서는 1997년 말 외환위기 이후 한국의 소득 불평등의 변화를 살펴보고, 경제위기가 노동자와 고용주, 자영업자 간의 소득분배에 어떠한 영향을 미쳤는가를 살펴보고자 한다.

제 3장에서는 경제위기 이후 임금교섭을 둘러싼 환경과 임금 수준의 변화를 살펴보고, 저임금 노동자의 규모를 추정하고자 한다. 또한, 법정 최저임금이 저임금 노동자의 해소방안으로서 실효성을

갖기 위해서는 어떠한 노력이 필요한가를 제시하고자 한다.

제 4장에서는 1990년 이후 성별, 기업규모별, 산업별 임금격차의 추이를 살펴보고, 2000년 실태조사 자료를 이용하여 조합원 내부의 임금격차와 정규직-비정규직간의 임금격차를 살펴보고자 한다. 또한, 2000년 임금교섭에서 조합원 내외의 임금격차를 완화하기 위해서 기업별 노동조합들이 수행한 역할을 검토하고자 한다.

제 5장에서는 2000년 임금교섭의 평가와 임금을 둘러싼 몇 가지 쟁점을 다루고 있다. 이를 위하여 약간의 경제회복과정에서 수행된 2000년 임금교섭의 시기와 조건, 교섭결과를 평가하고, 경제위기 이후에 노동조합의 임금요구 기준의 변화를 살펴본다. 다음으로, 연봉제 등 임금정책의 도입상황과 법정 근로시간 단축에 따른 실 근로시간의 단축 및 임금변화에 대한 노동조합과 조합원들의 전망을 분석할 것이다.

제 6장은 이 글에서 다룬 내용을 중심으로 하여, 2001년 임금교섭에서 노동조합이 수행해야 할 임금 정책 방향을 제시하고자 한다. 특히, 노동소득 분배의 제고와 실질임금의 향상을 위해서는 어느 정도의 명목임금 인상이 필요할 것인 지 살펴보고자 한다.

## 2. 실태조사의 목적과 방법

### 1) 조사목적

한국노총 중앙연구원에서는 경제위기 이후 노동조합과 조합원의 임금 및 고용실태변화를 파악하기 위해 세 개의 실태조사를 실시하였다. 세 개의 실태조사는 조합원을 대상으로 수행한 『2000년 조

합원 임금-고용 실태조사』(이하 조합원 조사), 노동조합을 대상으로 한 『2000년 노동조합 조사』(이하 노조조사), 비정규 노동자를 대상으로 한 『2000년 한국노총 비정규 노동자 조사』(이하 비정규직 조사)이다. 실태조사 설문지의 전문은 부록에 게재되어 있다.

이 실태조사의 목적은 경제위기 이후 임금-고용실태의 변화와 현장내 쟁점의 변화를 파악하기 위한 것으로 <표 1-1>에 나타난 공통항목을 가진 설문내용으로 구성되었다. 각 실태조사의 결과는 이 글의 해당 영역에서 부분적으로 활용되고 있음을 밝혀둔다.

<표 1-1> 설문조사의 공통항목

노조조사	조합원 조사	비정규직 조사
- 기초사항	- 기초사항	- 기초사항
- 임금교섭	- 임금	- 임금
- 임금 수준과 배분	- 소득변화	- 소득변화
- 임금체계		
- 고용안정성	- 고용안정성	- 고용계약 및 고용안정성
- 비정규직에 대한 활동	- 비정규 노동자	- 업무 및 정사원과의 관계
- 근로시간, 휴일, 휴가	- 근로시간, 휴일, 휴가	- 근로시간, 휴일, 휴가
- 노동조합 활동	- 노동조합 활동	- 노동조합 활동
- 조직발전		
- 복지제도	- 복지제도	- 복지제도

## 2) 조사 방법

이상의 세 가지 실태조사를 원활하게 수행하기 위하여 한국노총 중앙연구원에서는 2000년 4월에 산별 정책담당자를 중심으로 임금-고용실태 조사팀을 구성하였다. 이 조사팀은 노동조합 조사와 조합원 조사의 내용을 점검하고, 설문지의 배포와 수거를 담당하였

다. 조사팀은 표본의 특성에 따라 제조부문, 운수부문, 공공부문, 서비스 기타 부문에 속한 각 2인으로 구성되었으며, 그 외 해당 영역의 담당자가 없는 부문에 대해서는 한국노총 연구원에서 직접 설문지의 배포와 수거를 담당하였다.

설문조사의 기준 시점은 2000년 6월 30일이며, 실제조사는 2000년 7월 1부터 7월 30일까지 1개월에 걸쳐 수행되었다. 조사 방법은 표본 추출 방식에 따라 각 산별 연맹의 담당자가 직접 노동조합과 조합원에게 설문지를 배부하여 작성하도록 하였다. 설문지는 각 노동조합에서 수거하여 산별연맹을 통해 중앙연구원으로 회수되었다.

### 3) 표본의 설계

표본의 모집단은 한국노총 산하 조직에 속한 노동조합과 조합원을 대상으로 하였다. 두 조사의 표본 추출은 1999년 한국노총 사업보고에 나타난 조직현황을 토대로 수행되었는데, 3,420개 노동조합 중에서 20% 표본을 설정하여 700부의 설문지를 배포하였다. 조합원 조사는 1,026,186명중에서 약 5% 표본을 추출하여 총 5,410부의 설문지를 배포하였다.

설문조사의 회수율은 응답의 신뢰성이 없는 조사지를 제외할 경우 노동조합 조사지 391부, 조합원 조사지 1,505부로 나타났는데, 이는 각각 의도한 표본의 55.9%와 27.8%에 해당하는 것이었다.

이는 조사시점인 2000년 7월이 금융산업노조의 총파업 시점이었음을 고려할 때, 예상보다 높은 수거율을 보인 것이다. 이러한 상황 때문에 이번 조사에서는 금융산업노조 산하의 노조와 조합원에 대한 조사결과가 빠져있다. 금융산업노조에 대한 조사는 파업이 끝나서 8월 시점으로 연기하였으나, 설문조사의 기준시점에 대한 문제

가 있어 이번 조사에서는 제외하였다.

#### 4) 표본 추출방법과 응답자의 특성

표본추출방법은 한국노총의 조직분포를 고려하여 단계별 비례추출 방법을 사용하였다.

1차 분류에서는 노총 조합원 수에서 산별연맹별로 조합원수가 차지하는 비중을 계산하여 비례 추출하였다. 노동조합 조사에서는 1산업 1노조와 다수 기업별 노조로 구성된 산별 연맹의 차이를 고려하여, 1산업 1노조의 경우에는 노조 지부에게 일정비율의 설문이 돌아가도록 조정하였다.

2차 분류에서는 각 산별연맹별로 6대도시에 있는 노동조합과 조합원이 고루 분포되도록 선정하였으며, 조합원 규모에 따라 대, 중, 소기업이 고루 분포되도록 하였다.

3차 분류에서는 사업장내 연령별 분포를 감안하여 실제 할당된 표본이 20대 25%, 30대 30%, 40대 30%, 50대 이상 15%와 같이 배분되도록 선정하였으며, 조합원 내부의 성 비율과, 직종, 직급이 고루 분포하도록 선정하였다. 노동조합 조사에서는 응답의 신뢰성을 높이기 위해 노동조합 정책국장 혹은 사무국장 이상에서 응답하도록 하였다.

그 결과 노조조사와 조합원 조사에 나타난 표본의 일반적인 특성은 이미 알고 있는 모집단의 특성에서 크게 벗어나지 않았다. 응답자의 특성은 <부표 1-1>와 <부표 1-2>에 나타나 있다.

&lt;표 1-2&gt; 조합원 조사의 표본과 수거율 (단위 : 명, %)

부 문	연맹(산별)	실 조합원수	조합원 비중	표본수	표본 비중	수거수	비중
공공사무	공공건설	5,429	0.5	50	0.9	-	-
	정부투자	22,272	2.2	120	2.2	2	0.1
	철도	29,317	2.9	150	2.8	74	4.9
	전력	29,393	2.9	150	2.8	166	11.0
	담배인삼	9,016	0.9	60	1.1	51	3.4
	체신	29,433	2.9	150	2.8	91	6.0
	정보통신	15,200	1.5	90	1.7	16	1.1
	외기	23,365	2.3	120	2.2	58	3.9
	금융	109,250	10.6	550	10.2	-	-
	공공서비스	11,891	1.2	70	1.3	31	2.1
한교조	31,083	3.0	160	3.0	-	-	
계		315,649	39.1	1,670	30.9	489	32.5
운 수	항운	37,823	3.7	190	3.5	14	0.9
	해상산업	44,800	4.4	230	4.3	68	4.5
	자동차	90,585	8.8	450	8.3	197	13.0
	택시	95,504	9.3	500	9.2	124	8.2
	도시철도	7,446	0.7	50	0.9	35	2.3
계		276,158	26.9	1,420	26.2	438	28.9
제 조	섬유	31,501	3.1	160	3.0	112	7.4
	화학	132,569	12.9	660	12.2	182	12.0
	금속	149,122	14.5	750	13.9	159	10.5
	고무산업	5,978	0.6	50	0.9	-	-
계		319,170	31.1	1,620	29.9	453	29.9
연 합	연합	70,199	6.8	350	6.5	54	3.6
	관광	16,649	1.6	90	1.7	10	0.7
	아파트	5,876	0.6	50	0.9	1	0.1
	의료산업	4,708	0.5	50	0.9	32	2.1
	예능인	2,501	0.2	50	0.9	-	-
	출판	5,741	0.6	50	0.9	-	-15.0
	광산	9,535	0.9	60	1.1	28	1.9
계		115,209	11.2	700	12.9	125	8.4
총 계		1,026,186	100.0	5,410	100.0	1,505	100.0

<표 1-3> 노조조사의 표본과 수거율 (단위 : 명, %)

부 문	연맹(산별)	노조 수	노조비중	노조표본	표본비중	수거수	비중
공공사무	공공건설	8	0.2	3	0.4	-	-
	정부투자	21	0.6	10	1.4	3	0.8
	철도	1	-	1	0.1	9	2.3
	전력	1	-	1	0.1	9	2.3
	담배인삼	1	-	1	0.1	3	0.8
	체신	1	-	1	0.1	14	3.6
	정보통신	27	0.8	10	1.4	3	0.8
	외기	39	1.1	7	1.0	5	1.3
	금융	110	3.2	25	3.6	-	-
	공공서비스	21	0.6	10	1.4	3	0.8
	한교조	10	0.3	5	0.7	-	-
	계	240	7.1	74	10.5	49	12.7
운 수	항운	46	1.3	10	1.4	3	0.8
	해상산업	57	1.7	12	1.7	11	2.8
	자동차	546	16.0	110	15.7	41	10.5
	택시	693	20.3	130	18.5	85	21.7
	도시철도	5	0.1	5	0.7	2	0.5
	계	1,347	39.4	267	38.0	142	36.3
제조	섬유	152	4.4	30	4.3	30	7.7
	화학	530	15.5	100	14.2	88	22.5
	금속	509	14.9	100	14.2	47	12.0
	고무산업	14	0.4	5	0.7	-	-
	계	1,205	35.2	235	33.5	165	42.2
연합	연합	443	13.0	80	11.4	19	4.9
	관광	93	2.7	20	2.8	3	0.8
	아파트	3	-	3	0.4	1	0.3
	의료산업	5	0.1	3	0.4	1	0.3
	예능인	13	0.4	5	0.7	-	-
	출판	47	1.4	10	1.4	-	-
	광산	24	0.7	5	0.7	11	2.8
	계	628	18.4	126	17.9	35	9.1
총 계		3,420	100.0	702	100.0	391	100.0

## 제2장 경제위기와 소득불평등의 심화

### 1. 머리말

이 장에서는 경제위기가 한국사회의 소득불평등에 미친 영향을 살펴보는 데 주된 목적이 있다. 이 장은 세 개의 절로 구성된다.

먼저, 경제위기를 전후하여 한국의 소득 불평등도를 살펴보고, 국제비교를 통하여 한국사회의 불평등도가 어떤 수준에 도달해 있는가를 살펴볼 것이다.

다음으로, 노동자와 비노동자간의 소득 격차와 상대적 빈곤가구를 추정하고자 한다. 지금까지 고용주를 포함한 자영업자의 소득추정이 불가능한 가운데, 노동자와 자영업자간의 소득격차가 어느 정도인지 밝혀진 바가 없었다. 이 글에서도 여전히 자료의 부재라는 점에서는 같은 한계를 가지고 있지만, 자영업자 소득의 대리변수로 도시가계연보의 연소득 자료와 월 가계 지출자료를 사용하여 노동자와 비노동자간의 소득격차를 추정하고자 한다.

마지막으로, 경제위기가 임금노동자의 소득과 생계에 어떤 영향을 미쳤는가를 분석하고자 한다. 또한 노동자들이 생각하는 주관적 생계비와 실제 임금수준을 비교함으로써, 경제위기 이후 임금소득 저하와 소득 불평등의 심화에 따른 노동자들의 상대적 박탈감의 정도를 파악하고자 한다.

여기에서 사용된 자료는 2000년 6월 말을 기준으로 조사된 『2000년 임금-고용 조합원 실태조사』 자료이다.

## 2. 경제위기 이후 소득 불평등의 심화

97년 이후 경제위기 과정에서 저소득 자영업자들의 몰락에도 불구하고 한국의 소득 불평등은 더욱 심화되고 있는 것으로 나타났다. 여기에서는 계층별 소득 점유율과 지니계수, 노동소득 분배율의 추이를 살펴보고, 국제 비교하였다.

### 1) 소득계층별 소득분포와 지니계수의 추이

소득계층별 소득 점유율은 상위 20%의 소득계층에 속하는 비중에서부터 하위 20%에 속하는 비중에 이르기까지, 5개의 소득계층의 분포를 보여준다(<표 2-1> 참조).

경제위기 이후 상위 소득계층은 축소된 반면, 하위 소득계층은 확대되고 있다. 97년에 상위 20%의 소득계층은 8.3%에서 99년에는 7.3%로 축소된 반면, 하위 20%의 소득계층은 같은 기간동안 37.2%에서 40.2%로 급격하게 증가하고 있다. 이에 따라 상위 20% 소득계층에 대한 하위 80-100%의 소득계층의 비율은 경제위기 이후 4.49배에서 5.49배로 급격하게 확대되었다.

상위 소득계층 40%에 속하는 비중도 1997년 21.9%에서 99년 19.9%로 떨어져, 일부 중산층이 경제위기 동안에 몰락했음을 보여준다. 소득 불평등도를 보여주는 지니계수도 경제위기 이후 높아졌다. 지니계수는 0에서 1의 값을 가지는데, 0에 가까울수록 완전 평등에 가까우며 1에 가까워질수록 완전 불평등을 보여준다. 지니계수는 97년 이후 증가하고 있는데, 0.283%에서 0.320%로 증가했다.

&lt;표 2-1&gt; 소득 5분위별 소득분포와 지니계수 (단위 : %)

구 분	5분위별 소득계층의 소득점유율(%)					상위 40%	80-100% 상위 20%	지니계수
	20%	20-40	40-60	60-80	80-100			
89	8.2	13.0	16.9	22.4	39.6	21.2	4.85	0.3039
90	8.4	13.2	17.2	22.5	38.8	21.6	4.64	0.2948
91	8.5	13.4	17.4	22.6	38.0	21.9	4.46	0.2870
92	8.5	13.6	17.5	22.8	37.6	22.1	4.42	0.2836
93	8.6	13.6	17.5	22.8	37.4	22.2	4.35	0.2812
94	8.5	13.5	17.5	22.9	37.6	22.0	4.42	0.2845
95	8.5	13.5	17.5	23.0	37.5	22.0	4.42	0.2837
96	8.2	13.3	17.5	23.1	37.9	21.5	4.63	0.2907
97	8.3	13.6	17.7	23.2	37.2	21.9	4.49	0.2830
98	7.4	12.8	17.1	22.9	39.8	20.2	5.41	0.3157
99	7.3	12.6	16.9	22.9	40.2	19.9	5.49	0.3204

주:소득 5분위별 소득점유율 배율 =  $\frac{5 \text{ 분위 계층의 소득점유율}(\%)}{1 \text{ 분위 계층의 소득점유율}(\%)}$   
 자료 : 통계청 자료에서 재계산

&lt;표 2-2&gt; 지니계수의 국제비교 (단위 : %)

국가	년도	지니계수	상위1:하위5	상위 1:하위10
오스트리아	1987	23.1	3.20	4.39
벨 기 에	1992	25.0	3.63	5.46
캐 나 다	1994	31.5	5.24	8.50
프 랑 스	1995	32.7	5.58	8.96
독 일	1994	30.0	4.70	7.18
아 일 랜 드	1987	35.9	6.40	10.96
이 탈 리 아	1995	27.3	4.17	6.23
룩셈부르크	1994	26.9	3.88	5.50
노 르 웨 이	1995	25.8	3.69	5.32
스 웨 덴	1992	25.0	3.59	5.43
스 위 스	1992	33.1	5.84	9.69
영 국	1991	36.1	6.52	10.50
미 국	1997	40.8	8.92	16.94
일 본	1993	24.9	3.37	4.52
한 국	1993	31.6	5.24	8.38

주 : 한국은 가계지출 자료이며, 다른 국가들은 모두 소득자료임.  
 자료 : World Bank, World Development Indicators 1999

그러나 소득 5분위별 분포와 지니계수는 자료의 문제로 인하여 경제위기 이후 한국의 소득 불평등도를 정확하게 보여주지 못한다는 한계가 있다. 통계청의 도시가계조사는 전 가구의 지출을 조사하고 있지만, 소득 자료는 근로자 가구에 한정하여 보고하고 있다. 따라서 고용주, 자영업자, 무직자 등 비근로자 가구의 소득이 제외되어 있기 때문에, 소득 5분위별 분포와 지니계수는 소득자료가 아니라 지출자료에 의거해서 계산된 것이다. 그러므로 지출자료를 사용한 불평등도는 소득자료를 사용한 불평등도보다 과소평가될 것이다.

이러한 점을 고려하면서 한국의 소득 불평등도를 다른 나라들과 비교해보자(<표 2-2> 참조).

한국의 지니계수는 오스트리아, 벨기에, 독일, 이탈리아, 룩셈부르크, 스웨덴, 일본보다는 매우 높고, 프랑스, 아일랜드, 스위스, 영국, 미국에 비해서는 낮은 편으로 나타났다. 한국의 상위 20%에 대한 하위계층 80-100%의 비중은 5.24배로, 미국 8.9배, 영국 6.5배, 아일랜드 6.4배, 스위스 5.8배, 프랑스 5.6배보다는 낮은 편이지만, 다른 유럽국가나 일본에 비해서는 매우 높게 나타나고 있다. 이를 상위 10%에 대한 하위 10%의 비중으로 보면, 한국의 경우는 8.4배로 나타나고 있어 소득불평등이 매우 높은 나라에 속한다는 것을 알 수 있다.

다른 나라들은 모두 가계소득자료를 이용한 소득 불평등도이므로, 만약 한국의 경우에도 실제 소득자료를 사용할 수 있었다면, 한국의 소득 불평등도는 더욱 높아져서 영국이나 미국의 소득 불평등에 필적하게 될 것이다.

## 2) 노동소득 분배율의 추이

노동자의 경제적 지위를 나타내는 지표로 노동소득 분배율의 개념이 있다. 노동소득분배율은 국민소득을 노동에 배분되는 몫과 자본에 배분되는 몫으로 나눈 것이다.

GDP 중 피용자보수율로 본 노동소득분배율은 1996년 49.0%를 정점으로 경제위기 동안에 47.3%(97년), 45.4%(98년), 43.2%(99년)로 낮아졌다(<표 2-3> 참조).

<표 2-3> 노동소득분배율의 추이 (단위 : %)

연도	GDP 중 피용자보수	노동소득 분배율	취업자 중 임금근로자 비중	임금패리티
1986	40.4	50.0	54.0	92.6
1987	41.4	51.6	56.2	91.8
1988	42.8	53.4	57.0	93.7
1989	45.3	56.6	59.2	95.6
1990	46.1	58.2	62.4	93.3
1991	47.2	59.4	61.0	97.4
1992	47.1	60.2	61.0	98.7
1993	46.9	59.7	61.0	97.8
1994	46.8	59.6	62.0	96.1
1995	47.8	61.7	62.6	98.6
1996	49.0	64.2	62.8	102.2
1997	47.3	62.8	62.7	100.2
1998	45.4	61.3	61.0	100.5
1999	43.2	59.8	61.7	96.9

주 : 노동소득분배율 = 피용자소득/국내요소소득

임금패리티 = 노동소득분배율/(임금근로자/취업자)

자료 : 한국은행, 『국민계정』, 각년호

통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

GDP에는 노동자의 분배 몫인 피용자보수와 자본의 몫인 영업잉여 이외에도 고정자본소모분과 간접세 등이 포함되므로, 이를 제외하고 요소소득(피용자보수+영업잉여) 중에서 피용자보수의 비중(노동소득분배율)을 살펴볼 필요가 있다. 이를 고려한 노동소득 분배율은 1996년에 64.2%로 정점에 달했으며, 경제위기 동안에 점차 낮아져서 1999년에는 59.8%로 떨어지고 있다. 1999년의 노동소득 분배율 59.8%는 우리 경제에서 1993년의 수준으로 볼 때 약 6년 정도를 퇴보한 것이다.

물론 이러한 노동소득 분배율의 저하는 경제위기 동안에 임금근로자 수의 변화와 관계가 있다. 경제위기 동안에 임금노동자의 수가 줄어들었기 때문에, 취업자 중에서 임금노동자의 비중이 변화하면 노동소득분배율에 영향을 미칠 수 있기 때문이다.

이를 고려하여, 1인당 피용자소득의 상대적 지위개선을 알기 위해서는 피용자 노동소득분배율을 취업자 중 피용자 비율로 나눈 지표(임금패리티)의 변화를 살펴볼 필요가 있다. 임금패리티는 고용주, 자영업자, 무급가족종사자, 피용자를 포함하는 취업자 1인당 국민소득에 대한 피용자 1인당 소득비중을 보여준다.

임금패리티(취업자 1인당 소득에 대한 피용자 1인당 소득의 비중)는 1996년 102.2로 나타나 취업자 평균 소득보다 임금노동자의 소득이 약간 증가했음을 보여준다. 그러나 경제위기 동안에 점차 낮아져 1999년에는 96.9%에 불과한 것으로 나타나고 있다.

이러한 결과는 1996년 경제위기 전후과정에서 임금 노동자의 소득이 비임금 근로자를 포함하는 취업자의 평균소득과 유사해졌음을 의미하는데, 이는 임금 노동자의 지위가 상승했다는 것을 보여주는 것은 아니다. 오히려 경제위기를 전후한 충격이 임금 노동자의 실직→저소득 자영업자로의 이동→자영업자의 평균 소득 저하로 나타나 전체 비임금근로자의 소득을 악화시켰던 것으로 풀이된다.

&lt;표 2-4&gt; 노동소득 분배율의 국제비교(1999년) (단위 : %)

	노동소득분배율	취업자 중 피용자 비중
네덜란드	69.0	-
덴마크	75.6	-
독일	70.8	90.0
미국	70.9	96.5
벨기에	69.8	-
스웨덴	79.7	89.4
스페인	55.7	78.4
영국	64.0	87.4
오스트레일리아	66.2	85.5
오스트리아	71.5	86.6
이탈리아	56.6	71.4
캐나다	69.8	83.1
프랑스	61.0	90.7

자료 : 통계청, KOSIS

한국은 다른 나라들에 비해서 취업자 중에서 임금노동자가 차지하는 비중이 대단히 낮은 편이다. 1999년 현재 한국의 취업자 중 임금노동자의 비중은 61.7%에 불과한데, <표 2-4>에서 보듯이 다른 국가들에서는 85%에서 90%수준으로 나타나고 있다. 유럽 각국의 자료에서 보이는 바와 같이, 전체 취업자 중 임금노동자의 비중이 높을수록 노동소득분배율은 그 정확성을 갖는다고 볼 수 있는 반면에, 한국과 같이 임금노동자의 비중이 낮은 국가에서는 노동소득 분배율이 임금노동자의 지위를 정확히 반영하기 어렵다.

한국에서 임금노동자의 비중인 낮은 것은 실제 임금 고용을 자영업과 같은 비임금 근로로 포함시켜, 통계상으로 임금노동자를 과소 포착하기 때문이다. 이에 따라 불안정 고용의 상당수가 취업자 중 비임금 근로자(자영업 혹은 무급가족 종사자)에 속해 있어 임금노동자의 비중이 낮아지게 된다. 주 1시간 이상만 일해도 취업자로

분류되기 때문에, 실업률이 과소 추정된다. 또 취업자 중에서 실제 고용 관계에 속하는 상당수의 불완전 취업자들이 자영업의 분류에 묶여 비임금 노동자로 취급된다. 예를 들어 상업적 계약을 맺고 있지만 실제 고용관계의 성격을 갖는 계약노동자(contract worker), 가내노동자, 보험모집인, 학원강사 등이 자영업자에 속하고 있다. 따라서 이들의 숫자는 임금노동자의 비중을 낮게 만들고, 자영업자의 평균 소득 수준을 낮추는 부문이다.

이와 같이, 한국의 노동소득 분배율이 실제보다 과대 포착된다는 점을 고려하면서 노동소득 분배율을 다른 국가들과 비교해보면, 한국의 노동소득분배율이 다른 국가에 비해 매우 낮은 상태에 있다는 것을 알 수 있다(<표 2-4> 참조). 스페인과 이탈리아를 제외할 경우 다른 모든 국가들에 비해 한국의 노동소득 분배율이 낮게 나타나고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 한국의 노동소득 분배율은 소득분배 정도를 정확하게 반영하지는 못하지만, 경제위기 이후의 추세를 보여줄 수는 있다. 계층별 소득 분배, 지니계수, 피용자 보수율, 노동소득 분배율, 임금패리티 모두가 경제위기 동안에 급격하게 낮아지고 있는 상태임이 확인되었다.

### 3. 근로자/비근로자 가구 간 소득격차와 상대적 빈곤가구<sup>1)</sup>

이 절에서는 연간 소득과 월 지출 자료를 사용하여 근로자/비근로자 가구간 소득 및 지출 격차와 빈곤가구를 파악하고자 한다.

#### 1) 가구주의 종사상 지위별 연소득의 격차

상대적인 의미에서 빈곤의 기준이 되는 소득은 일반적으로 가구의 연간 가처분 소득이다(Keese and Swaim, 1996, 1997, OECD). 이 글에서는 연간 가처분 소득이 아닌, 연 소득을 사용하고 있는데, 여기에서 사용하고 있는 통계청의 『도시가계연보』는 비 근로자 가구에 대해서는 연 소득만을 제공하고 있을 뿐 다른 소득 자료를 제공하지 않고 있기 때문이다. 비 근로자 가구의 경우 연간 가처분 소득을 계산하기 위해서는 월간 소비지출을 연간으로 계산해서 연 소득에서 공제해야 하는데, 자료의 성격상 신뢰성이 떨어지기 때문에 연소득을 사용하였다.

먼저 <표 2-5>는 가구주 특성별 연간소득의 격차를 보여준다. 소득 격차는 전체 소득 평균값을 100으로 보았을 때 고용형태별 가구주 소득의 비중으로 계산되었다. 먼저, 평균 소득에 대비한 근로자 가구의 소득비중은 101.7%, 비근로자가구의 소득 비중은 109.9%에 불과하여, 근로자가구나 비근로자 가구간에 소득의 격차

1) 권혜자, 「저임금 노동자의 추정과 최저임금 개선방향」, 『저소득 실업자를 위한 사회안전망 도입방안』, (임규숙·권현자·권혜자·황석만·어수봉, 1999, 한국노총 중앙연구원)에서 부분 요약 발췌

는 그다지 크지 않은 것으로 나타나고 있다. 그 이유는 무엇보다도 비근로자 가구의 구성이 근로자 가구보다 더 다양한 소득격차를 갖는다는 점에서 기인한다.

<표 2-5> 가구주 직업별 연간소득 및 월 가계지출의 격차 (단위: %, 천원)

		연간 소득		월 가계지출	
		연 소득액	전체 평균 대비	월 지출액	전체 평균 대비
근 로 자	공무원 가구	34,502	133.2	2,236	147.6
	사무직 가구	30,447	117.6	1,796	118.6
	생산 상용직 가구	22,995	88.8	1,314	86.7
	생산 일용직 가구	19,480	75.2	1,093	72.2
비 근 로 자	비용자 없는 자영업주 가구	25,572	98.7	1,408	93.0
	비용자 있는 자영업주 가구	31,314	120.9	1,882	124.2
	개인 경영자	39,465	152.4	2,296	151.6
	법인 경영자	59,649	230.3	4,168	276.5
가 구	비용자 없는 자유업자 가구	24,924	96.2	1,414	93.3
	비용자 있는 자유업자 가구	50,127	193.6	2,954	195.0
무직 가구		18,615	71.9	1,119	73.9
도시근로자 가구 평균		26,329	101.7	1,550	102.3
비근로자 가구 평균		28,464	109.9	1,631	107.7
무직가구 평균		18,615	71.9	1,119	73.9
전체 평균		25,895	100.0	1,515	100.0

자료 : 통계청, 『도시가계연보』 원자료, 1998

비근로자 가구에서는 고소득 가구와 저소득가구의 격차가 134.1% 포인트의 격차로 대단히 높게 나타난다. 비근로자 가구에서 소득이 높은 가구는 법인 경영자(230.3%), 비용자가 있는 자유업자(193.6%), 개인 경영자(152.4%)의 순서로 나타나는 반면, 비용자가 없는 자영업주나 자유업자의 소득은 각각 98.7%, 96.2%로 나타나

고 있기 때문이다. 이는 자영업자의 특성별로 소득 격차가 극심하다는 것을 보여준다.

근로자가구에서는 공무원 및 사무종사자의 소득비중이 각각 133.2%, 117.6%로 평균값보다 높게 나타나는 반면, 생산직과 일용고는 각각 88.8%, 75.2%로 평균값에 미치지 못하고 있다. 따라서 근로자 가구에서는 고소득가구와 저소득가구의 격차가 약 58.0% 포인트 정도로 나타나고 있다.

## 2) 가구주의 종사상 지위별 상대적 빈곤가구의 추정

상대적 빈곤가구는 평균값이나 중위값의 일정 비율 이하의 가구소득을 가진 가구의 비중으로 계산되었다. 여기에서는 상대적 빈곤가구의 기준으로, 두 가지 기준을 사용하였다. 하나는 EU에서 사용하고 있는 개념과 같이 가구소득 평균값의 50%미만을 상대적 빈곤가구로 추정하였는데, 이는 소득이 전체 가구소득의 절반에도 미치지 못하는 가구를 의미한다. 다른 하나는 OECD의 개념을 사용하여 가구소득 중위값의 60% 미만의 소득을 갖는 가구를 상대적 빈곤가구로 사용하였다(<표 2-6> 참조).

<표 2-6> 연소득의 각종 지표 (단위: 천원)

연소득의 평균값	25,895
평균값의 50%	12,947
연소득의 중위값	24,000
중위값의 40%	9,600
중위값의 50%	12,000
중위값의 60%	14,400
중위값의 2/3	16,000

자료 : 통계청, 『도시경제연보』 원자료, 1998

&lt;표 2-7&gt; 상대적 빈곤가구의 추정 (단위 : %)

	전체	근로자 가구	비근로자 가구	무직 가구
평균값의 50%	12.5	9.9	5.6	38.1
중위값의 40%	5.8	3.3	1.9	24.2
중위값의 50%	9.9	7.5	4.2	32.6
중위값의 60%	15.6	13.3	7.3	43.2
중위값의 2/3	20.9	18.8	12.1	49.0

자료 : 통계청, 『도시가계연보』 원자료, 1998

&lt;표 2-8&gt; 가구주 특성별 상대적 빈곤가구 (단위: %)

	평균값의 50% 미만	중위값의 60%미만
공무원 가구	0.4	0.9
사무직 가구	4.7	6.1
생산 상용직 가구	12.3	17.5
생산 일용직 가구	26.3	30.1
피용자 없는 자영업주 가구	7.5	9.6
피용자 있는 자영업주 가구	1.5	2.5
개인 경영자	0.2	0.3
법인 경영자	0.5	0.5
피용자 없는 자유업자 가구	11.4	17.1
피용자 있는 자유업자 가구	-	-
무직 가구	38.1	43.2
도시근로자 가구 평균	9.9	13.3
비근로자 가구 평균	5.6	7.3
무직가구 평균	38.1	43.2

자료 : 통계청, 『도시가계조사』 원자료, 1998

<표 2-7>는 상대적 빈곤가구의 비중을 보여준다. 가구 평균소득의 50%미만인 12,947천원 이하의 상대적 빈곤층은 전체가구의 12.5%에 달하는 것으로 나타났다. 이 경우 근로자 가구의 9.9%, 비근로자 가구의 5.6%, 무직 가구의 38.1%가 상대적 빈곤가구로 나타나고 있어 무직가구의 빈곤율이 절대적으로 높은 것으로 나타났다.

중위값의 60%를 사용한 상대적 빈곤가구는 연간소득 14,400천원 미만의 가구로서, 전체 가구의 15.6%에 달한다. 이 경우 근로자 가구의 13.3%, 비근로자 가구의 7.3%, 무직가구의 43.2%가 상대적 빈곤가구이다. 근로자 가구가 비근로자 가구보다 상대적 빈곤가구가 높은 것으로 나타났지만, 역시 비근로자 가구에서 소득 격차가 크다는 점을 고려해야 한다.

이를 고려하여 가구주 특성별로 비임금 근로자의 상대적 빈곤가구를 살펴보면(<표 2-8> 참조), 역시 피용자가 없는 자영업주 가구의 7.5~9.6%, 피용자가 없는 자유업자의 11.4~17.1%로 나타나고 있다. 이는 비임금 근로자의 전체 평균 5.6~7.3%에 비교할 때 매우 높은 것으로, 불완전 취업자에 가까운 자영업자와 고용주간의 소득격차가 매우 심각함을 보여준다.

근로자 가구의 경우에는 생산직과 일용직에서 상대적 빈곤가구의 비중이 높았다. 공무원 혹은 사무직가구에서는 상대적 빈곤가구의 비중이 각각 0.4%, 4.7%로 비교적 낮은 반면에, 생산직 혹은 일용직 가구에서는 각각 12.3%, 26.3%로 높은 비중을 차지하고 있다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 임금노동자와 비임금 근로자의 평균적 소득 격차는 그다지 크지 않은데, 이는 비임금 근로자 가구 내부의 소득격차가 극심하기 때문이었다. 누군가를 고용하지 않은 자영업자 내부에서도 직종에 따라 소득격차가 대단히 높기 때문에, 이를 고려하지 않고 자영업자와 임금노동자의 소득분배를 그대로

파악하는 것은 무리가 있다.

이를 고려하여 종사상 지위별로 소득격차를 살펴본 결과, 상대적 빈곤가구는 무직가구를 제외한다면 일용직 가구의 26.3%, 생산직 가구의 12.3%에 달하며, 피용자가 없는 자유업자 가구의 11.4%, 자영업주 가구의 7.5%에 달하는 것으로 나타났다. 즉, 상대적 빈곤가구는 임금노동자와 저소득 자영업자에게 집중되어 있음을 알 수 있다.

#### 4. 경제위기 후 노동자/비노동자간 지출의 변화

이 절에서는 종사상 지위별 지출의 격차와 경제위기 이후의 변화를 살펴봄으로써 임금 노동자와 비임금 근로자간의 소득 불평등을 살펴보고자 한다.

앞에서 지적한 바와 같이 통계청의 도시가계조사에서는 월 지출 자료는 보고하지만, 비임금 근로자의 소득 자료는 보고하지 않고 있다. 따라서 이 조사자료를 이용해서는 노동자와 비노동자간의 소득 격차를 직접적으로 확인하기 어렵다. 그러나 소득자료는 없는 대신에 월 지출은 근로자 가구와 비근로자 가구 모두 조사되어 있으므로, 여기에서는 소득자료를 대신하여 지출자료를 분석하고자 한다. 가계의 지출은 가계 소득에 의거하기 때문에, 지출자료를 분석함으로써 소득 격차를 간접적으로 추정할 수 있다. 그러나 가구주 지위별로 흑자율이 다르므로, 여기에서 추정된 지출 격차는 실제의 소득격차보다 과소 평가되는 것이 고려되어야 한다.

### 1) 종사상 지위별 가계지출 격차

<표 2-8>는 1999년의 가구주의 종사상 지위별 지출의 격차를 보여준다. 전체 평균과 비교해볼 때, 임금근로자 가구의 지출(101.9%)이 비근로자 가구(97.7%)에 비해 비교적 높는데, 이는 비근로자 가구에 무직자 가구가 포함되어 있기 때문이다.

먼저 비임금 근로자 가구를 보면, 고용주는 가구는 가구평균에 비해 139.6%를 지출한 반면, 자영업자 가구와 무직자 가구의 지출은 각각 92.3%, 80.2%로서 평균에 미치지 못한다. 임금근로자 가구에서도 가구주의 종사상 지위에 따른 지출의 격차가 매우 다르게 나타난다. 공무원 가구는 전체 평균에 비해 144.4%, 사무직 가구는 118.4%로 높게 나타나는 반면, 생산직 가구는 전체 평균의 88.5%, 일용직 가구는 68.9%로 나타났다.

이러한 결과는 생산직 가구가 자영업자의 평균지출에 미치지 못하는 가계지출을 하고 있으며, 일용직 가구의 경우에는 무직 가구보다 더 낮은 소비수준을 가지고 있다는 것을 보여준다.

<표 2-8> 가계지출 및 소비지출의 격차 비교(1999년)(단위: 1,000원, %)

	가계지출	%	소비지출	%
고용주가구	2,382	139.6	2,050	140.2
자영업자가구	1,574	92.3	1,390	95.1
무직자가구	1,368	80.2	1,178	80.6
비임금근로자 가구	1,666	97.7	1,450	99.2
공공가구	2,464	144.4	1,929	131.9
사무직가구	2,020	118.4	1,689	115.5
생산직가구	1,509	88.5	1,313	89.8
일용가구	1,175	68.9	1,066	72.9
임금근로자가구	1,739	101.9	1,472	100.7
전체평균	1,706	100.0	1,462	100.0

자료 : 통계청, 『도시가계조사』 원자료, 1999

&lt;표 2-9&gt; 가구주 지위별 가계지출 및 소비지출의 변화 (단위 : %)

가계지출	1996	1997	1998	1999
전체가구	11.5	4.8	-10.5	10.3
사무직	13.5	4.8	-8.2	11.2
생산직	10.4	4.4	-12.6	12.6
사업자	-	5.9	-6.8	9.6
무직자	-	4.8	-21.5	15.7
소비지출				
전체가구	11.3	4.2	-13.2	10.0
사무직	13.3	4.3	-10.7	11.6
생산직	10.1	4.1	-15.5	13.3
사업자	-	5.1	-9.8	9.0
무직자	-	2.6	-21.8	13.7

자료 : 통계청, 『도시가계조사』, 각년호

다음으로, 가구주의 지위에 따라 가계지출이 경제위기를 전후하여 어떻게 변화했는가를 살펴보고자 한다. <표 2-9>는 경제위기 전후 가구주 지위별 가계지출과 소비지출의 변화를 보여준다.

전체가구를 먼저 살펴보면, 가계지출은 1998년에 -10.5~ -13.2%의 감소율을 보였다. 이러한 감소는 1999년에 상당부분 회복되었으나, 1998년의 감소분을 완전히 회복하지는 못하고 있다.

이는 가구주의 지위별로 다른 특징을 보이고 있는데, 사무직과 사업자의 경우에는 97년 수준을 넘어서고 있는데 비해서, 생산직과 무직자의 경우에는 97년의 수준을 회복하지 못하고 있는 것으로 나타났다. 97년의 가계지출 및 소비지출에 비해 99년에도 생산직은 0~-3.0%, 무직자는 -5.8~-8.1%의 감소를 보이고 있다.

다시 말해서, 경제위기는 저소득층이 몰려있는 무직가구와 생산직가구에 가장 큰 충격을 주었던 반면에, 99년의 약간의 경기호조에도 불구하고 무직가구와 생산직 가구의 소득 회복에는 긍정적인 영향을 미치지 못했다는 것을 보여준다.

## 2) 종사상 지위별 지출 항목의 변화

경제위기 동안에 소비지출의 구성변화가 있었던 부문, 예를 들어 외식비, 교육비, 교통통신비의 부문에서는 가구주의 종사상 지위에 따라 항목별 지출의 격차도 크게 나타났다(<표 2-10> 참조).

1998년에 전년도에 비해 소비지출이 13.2%가 감소했지만, 소비지출의 구성에는 큰 변화가 없었다. 약간의 구성변화는 소득이 줄었을 때 지출을 줄이기 쉬운 부문인 외식비, 피복신발비, 가구집기, 교양 오락비 등에서 일어난 반면에, 소득이 줄어도 지출을 줄이기 어려운 교육비, 교통통신비에서는 그 비중이 확대되었다.

식료품비는 가구주 지위별로 큰 차이가 없는 반면, 외식비는 다른 가구들에 비해 무직가구에서 6.9%로 낮았다. 교육비는 가구주 지위별 약간의 차이를 보이고 있는데, 사교육비의 지표로 볼 수 있는 보충교육비를 비교해 보면 그 차이가 크다는 것을 알 수 있다.

<표 2-10> 소비지출 구성의 변화(전체)

(단위 : %)

	연도별				1999년			
	1996	1997	1998	1999	사무직	생산직	사업자	무직
소비지출	1426.9 (100.0)	1489.5 (100.0)	1316.2 (100.0)	1462.2 (100.0)	1739.8 (100.0)	1266.2 (100.0)	1632.9 (100.0)	1178.1 (100.0)
식료품	28.7	28.7	27.8	27.7	26.1	29.4	28.1	27.8
외식	9.6	10.4	9.3	9.6	10.5	10.3	10.1	6.9
주거	3.8	3.6	3.8	3.7	3.0	3.5	3.9	4.9
광열·수도	4.2	4.6	5.6	5.2	4.5	5.4	5.2	6.1
가구집기·가사용품	4.4	4.3	4.0	3.7	4.1	3.3	4.1	3.2
피복·신발	7.4	6.6	5.3	5.6	5.9	5.2	5.4	4.9
보건·의료	4.6	4.5	4.5	4.5	3.9	5.0	4.0	6.5
교육	10.5	10.9	11.5	10.9	11.7	9.5	12.1	10.5
보충교육비	4.9	4.9	4.6	4.1	5.3	3.3	4.7	3.5
교양·오락	5.3	5.2	4.5	4.8	5.5	4.3	4.8	4.8
교통·통신	11.7	12.6	14.0	15.3	16.7	15.4	14.7	12.6
기타소비지출	19.4	19.1	19.1	18.7	18.6	18.9	17.7	18.8

&lt;표 2-11&gt; 가구주의 지위별 지출항목의 격차 (단위: %, 1,000원)

	가구원수	취업인수	식품비	외식비	교육비	보충 교육비	교통 통신비
고용주가구	3.95	1.51	138.6	155.7	154.4	184.7	184.7
자영업자가구	3.74	1.74	99.3	94.3	102.5	91.5	91.5
무직자가구	3.05	0.27	79.5	55.0	76.3	61.0	61.0
비임금근로자 가구	3.55	1.19	100.5	92.9	103.8	100.0	100.0
공공가구	3.79	1.44	116.6	127.9	142.5	144.1	144.1
사무직가구	3.59	1.41	110.1	127.1	116.9	140.7	140.7
생산직가구	3.61	1.51	93.6	93.6	79.4	76.3	76.3
일용가구	3.48	1.60	79.7	73.6	63.1	49.2	49.2
임금근로자가구	3.61	1.48	99.8	105.7	96.3	101.7	101.7
전체 평균	3.58	1.35	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
전체평균액수	-	-	(404)	(140)	(160)	(59)	(223)

자료 : 통계청, 도시가계조사 원자료, 1999

보충 교육비를 보면, 사무직 가구 소비지출의 5.3%, 사업자 가구 소비지출의 4.7%에 비해 생산직 가구 소비지출의 3.3%, 무직 가구 소비지출의 3.5%로 분명한 차이를 보이고 있다.

이를 절대액수의 차이로 보면, 가구주의 종사상 지위별로 그 격차의 심각성을 알 수 있다(<표 2-11> 참조).

식품비의 경우에는 고용주가구와 임금근로자 가구간에 약 40%의 격차가 있는 반면, 외식비와 교육비에서는 50%의 격차를 보이고 있다. 보충 교육비와 교통통신비에서의 격차는 더욱 큰데, 각각 85%에 달하는 격차를 보이고 있다. 가구주의 종사상 지위에 따라 가구원수와 취업인수의 차이를 고려하더라도, 보충교육비와 교통통신비에서는 종사상 지위에 따라 적게는 85%에서 크게는 130%에 달하는 지출의 격차를 보이고 있는 것이다.

### 3) 종사상 지위별 가계 지출의 회귀분석

가구주의 종사상 지위별 지출의 격차를 살펴보기 위하여 다음과 같이 가계지출을 종속변수로 하여 종사상 지위에 따른 지출격차를 살펴보았다.

회귀모형에 사용된 주요 변수의 설명과 1998년과 1999년의 분포는 <표 2-12>과 <표 2-13>에 나타나 있다. 분석 결과는 <표 2-14>에 나타나 있다. 각 설명변수들의 계수는 배우자 유무를 제외하고는 대부분 1%내에서 유의한 것으로 나타났다.

<표 2-12> 모형에 사용된 변수 설명

변수명	변수 설명
<종속변수> 월 가계지출	월 가계지출에 자연대수를 취한 값
<설명변수> 가구원수와 가구당 취업인수 연령 성별 결혼여부 자동차 소유 주택 소유 세대 구분  가구주의 종사상 지위	가구당 가구원수와 취업인수 연령 가구주 성별, 남성 1, 여성 0 배우자 있음 1, 배우자 없음 0 자동차 소유, 있음 1, 없음 0 자가 소유 여부, 소유 1, 무소유 0 1세대 더미, 2세대 더미, 3세대 더미, 4세대 더미, 기준그룹은 2세대 더미. 공무원 가구 더미, 사무직 가구 더미, 생산직 가구 더미, 일용직 가구 더미, 자영업자 가구 더미, 고용주 가구 더 미, 무직 가구 더미(기준 그룹=사무 직 가구더미)

&lt;표 2-13&gt; 주요 변수의 분포(1998, 1999)

(단위 : %)

변수	1998		1999	
<b>&lt;가구주의 종사상지위구성&gt;</b>				
공무원 가구	6.4		6.2	
사무직 가구	18.7		17.4	
생산직 가구	26.9		26.5	
일용직 가구	5.8		5.9	
자영업자가구 ①피용자 없는 자영업자	19.4		20.0	
②피용자 없는 자유업자	0.3		0.3	
① 개인 경영자		1.4		1.4
고용주 ② 법인 경영자	9.4	0.6	9.2	0.7
③ 피용자 있는 자유업자		0.2		0.3
④ 피용자 있는 자영업자		6.9		6.5
무직가구	13.6		15.0	
<b>&lt;자동차소유여부&gt;</b>				
자동차 무	45.3		45.3	
자동차 유	54.7		54.7	
<b>&lt;주거소유형태&gt;</b>				
자가 소유	61.6		62.6	
자가 비소유	38.4		37.4	
<b>&lt;가구주의 교육정도&gt;</b>				
무학 및 초등	10.8		11.0	
중졸이하	13.7		13.8	
고졸	45.0		44.7	
전문대졸	6.2		6.9	
대졸	21.8		20.7	
대학원 이상	2.5		2.9	
<b>&lt;가구세대구분&gt;</b>				
1세대 가구	14.6		14.7	
2세대 가구(핵가족)	59.5		58.0	
3세대 가구	15.0		16.8	
4세대 이상 가구	10.6		10.1	
계	5370(100.0)		5246(100.0)	

자료 : 통계청, 도시가계조사 원자료, 1998, 1999

가구원수와 취업인수는 가계지출을 늘리는 것으로 나타났다. 1999년에 가구원수는 1인이 증가할 때, 가계지출이 7.8% 증가하며, 취업인수가 1인 증가할 때 가계지출은 11.7% 늘어나는 것으로 나

타났다. 연령도 지출에 긍정적인 경향을 갖는 것으로 나타났다.

가구주가 남성인 가구는 여성인 가구에 비해 11.6% 가계지출이 높은 것으로 나타났는데, 이는 가구주의 성별에 따라 소득의 차이가 존재하기 때문이다.

자동차 소유여부와 자기 집 소유 여부는 소득의 대리변수로 포함되었다. 그러므로 자동차를 소유했거나 자가로 소유하고 있는 가구는 그렇지 않은 가구에 비해서 지출이 높을 것으로 기대되었다. 분석결과에서는, 자동차 소유 가구는 비가구에 비해서 26.8% 지출이 높으며, 주택소유 가구는 그렇지 않은 가구에 비해서 19.4%정도 가계 지출이 높은 것으로 나타났다.

세대변수의 계수는 각 세대간의 지출 격차를 보여준다. 핵가족으로 이루어진 2세대가구를 기준으로 보았을 때 1세대는 -10%내외, 3세대는 -6% 내외, 4세대는 -5%내외로 지출이 작은 것으로 나타났다. 즉, 핵가족으로 이루어진 2세대 가구의 가계지출이 다른 가구에 비해 높은 것으로 나타났다.

가구주의 학력이 낮을수록 월 가계지출이 낮은 것으로 나타났다. 고졸 학력을 기준으로 두었을 때, 중졸 이하의 가구는 고졸에 비해 14.9%~18.6% 지출이 낮으며, 대졸 이상 학력을 가진 가구는 고졸에 비해 16.3% 가계지출이 높은 것으로 나타났다. 대졸 이상의 가계지출을 중졸 이하 가구와 비교해보면 약 30.2% 수준의 격차를 가지고 있는 것으로 나타났다.

종사상 지위별 가계지출의 격차에서는 생산직 가구를 기준그룹으로 분석하였다.

공무원 가구는 생산직 가구에 비해 28.3%~23.7%정도 높은 가계 지출 수준을 보이고 있으며, 사무직 가구의 지출은 13.3%~13.9% 수준 높은 편이다. 일용직 가구의 지출은 생산직에 비해 14.5% 낮은 지출 수준을 보이고 있다.

반면에, 자영업자 가구의 지출은 생산직 가구에 비해 0.9%(유의 수준 5%)정도 낮게 나타났다. 고용주 가구의 가계지출은 생산직에 비해 21.4%~21.8% 정도 높은 것으로 나타났다. 마지막으로 무직 가구의 지출은 생산직 가구에 비해 6~11.1% 정도 낮은 것으로 나타났다.

<표 2-14> 가계지출의 회귀분석 결과 (단위 : %)

	1998		1999	
	계수	T-값	계수	T-값
상수	19.935	1461.27	13.187	896.64
가구원수	0.086	32.50	0.077	25.20
취업인수	0.104	31.66	0.117	35.01
연령	0.005	27.03	0.005	24.56
남성	0.109	16.23	0.029	3.38
자동차소유	0.269	59.59	0.282	61.21
주택소유	0.193	42.49	0.180	38.68
중졸이하	-0.149	-26.48	-0.186	-32.79
대졸이상	0.163	29.90	0.141	24.91
1세대가구	-0.100	-13.51	-0.098	-12.52
3세대가구	-0.072	-10.67	-0.008	-1.35
4세대가구	-0.062	-8.32	-0.050	-6.56
공무원가구	0.283	30.42	0.231	23.73
사무직가구	0.133	19.74	0.139	19.85
일용직가구	-0.145	-15.65	-0.168	-17.75
자영업가구	-0.007	-1.18	-0.019	-3.19
고용주가구	0.218	27.40	0.214	25.94
무직가구	-0.111	-13.42	-0.064	-7.66
수	5,370		5,246	
평균	20.9		14.1	
조정 R2	34.1		33.7	

자료 : 통계청, 『도시가계조사』 원자료, 1998

이상의 결과에서 다음과 같은 의문이 제기될 수 있는데, 고용주 가구의 가계지출이 공무원 가구의 가계지출보다 낮다는 것이다. 그러나 이러한 문제는 이상의 회귀모형이 소득을 아니라 가계지출을 종속변수로 사용했음을 고려하면 쉽게 이해될 수 있다.

가계 소득=지출+저축이기 때문에, 가계지출은 소득수준에 의해서 영향을 받는다. 그러므로 가계지출은 소득 격차의 일부를 설명할 수 있지만, 소득 격차의 규모를 설명할 수는 없다. 따라서 고용주의 가계지출이 공무원 가구의 가계지출보다 낮은 것은 고용주의 소득이 공무원 가구에 비해 낮다는 점을 의미하는 것이 아니라, 소득 중 가계지출의 규모가 낮다는 것을 의미할 뿐이다. 따라서 실제 고용주의 소득은 지출격차보다는 매우 클 것으로 판단된다. 이상에서 보인 종사상 지위별 지출격차의 규모는 종사상 지위별 소득 격차가 그보다 상당수준 높을 것이라는 점을 보여주고 있다.

## 5. 임금의 생활비 충족정도와 상대적 박탈감

이 절에서는 『2000년 임금-고용 조합원 실태조사』의 결과를 이용하여, 1997년 말의 경제위기가 임금노동자의 생활상태에 미친 영향을 살펴보고자 한다.

경제위기가 조합원의 생활에 미친 가장 중요한 문제는 실업이었지만, 이는 조합원 실태조사에는 반영되어 있지 않다. 실업과 동시에 조합원 자격을 잃었을 것이므로, 2000년의 실태조사는 지난 경제위기 과정에서도 대규모 실업에서 살아남은 조합원들이거나, 경제위기 이후 조합원이 된 사람들에 한정되었기 때문이다. 그럼에도

불구하고, 1997년 말의 경제위기는 조합원의 가정에 심각한 경제문제로 다가왔다.

### 1) 경제위기가 조합원 가계에 미친 영향

경제위기가 가계에 미친 주된 경제문제를 살펴보면(<표 2-15> 참조), 실직과 임금삭감이 가장 중요한 문제인 것으로 나타났다. 실직(6.1%)과 실직에 대한 불안감(18.0%)은 임금감소(31.4%) 다음으로 중요한 문제점이었다. 특히 사무·공공부문의 경우에는 다른 부문에 비해 실직에 대한 불안감이 큰 것으로 나타났다. 경제위기로 인한 문제가 없었다는 응답은 전체 조합원의 7.1%에 불과했다.

경제위기로 인한 임금감소가 가장 주된 경제문제였다는 응답은 제조부문의 40.1%, 사무·공공부문의 28.0%, 운수부문의 24.5%, 서비스 기타부문의 36.4%로 나타났다. 부채의 증가를 중요한 경제문제로 지적한 응답자들도 제조부문의 12.2%, 운수부문의 20.8%, 사무·공공부문의 18.7%로 나타났다.

<표 2-15> 경제위기가 가계에 미친 문제들 (단위 : %)

경제문제	전체	제조	사무·공공	운수	서비스 기타
실직	6.1	5.3	5.5	7.3	7.6
임금감소	31.4	40.1	28.0	24.5	36.4
임금외소득감소	14.2	14.7	7.4	20.8	15.3
부채증가	17.8	12.2	18.7	21.8	22.0
실직에대한불안감	18.0	14.5	28.2	12.5	9.3
이직이나 전업비용	1.2	0.7	0.6	2.2	1.7
기타	4.3	4.6	3.8	5.4	0.9
경제문제가없었다	7.1	8.0	7.6	5.6	6.8
계	1435(100.0)	436(100.0)	471(100.0)	410(100.0)	118(100.0)

경제위기로 인해 발생했던 경제문제들은 여전히 해결되지 않은 상태인 것으로 나타났다. 이 문제들이 현재 완전히 해결되었다는 응답은 전체의 9.7%에 불과했으며, 해결되지 않았다는 응답이 전체의 50% 정도로 나타나고 있다.

## 2) 임금의 생활비 충족 정도

임금은 노동자에게 노동력 재생산비용이며, 곧 생활비이다. 1980년대 후반 이후 임금수준이 높아지면서 노동자들의 절대적 빈곤정도가 개선된 것도 사실이다. 또한 주택 소유, 주식 보유가 확대되면서, 노동자들이 임금소득 이외에도 자산소득을 가지고 있기 때문에 노동력 밖에 소유하지 못했다는 의미에서 전통적 의미의 노동자 개념이 변화하고 있는 것도 사실이다. 그럼에도 여전히 임금은 생활비를 결정짓는 가장 중요한 요인이다.

<표 2-16>는 임금수준의 생활비 충족정도를 주관적으로 평가한 것이다. 전체의 69.3%가 임금이 생활비 수준에 미치지 못한다고 응답하고 있다. 임금수준이 낮은 부문일수록 불만의 비중이 높는데, 주로 운수부문에서 불만정도가 큰 것으로 나타났다.

<표 2-16> 임금의 생활비 만족도 (단위 : %)

정도	전체	제조	사무·공공	운수	서비스 기타
매우 적당	3.0	3.9	3.5	1.7	2.4
비교적 적당	27.7	36.7	30.6	14.4	30.1
비교적 부족	50.5	50.0	50.6	50.8	50.4
매우 부족	18.8	9.4	15.2	33.1	17.1
계	1468(100.0)	442(100.0)	480(100.0)	423(100.0)	123(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

<표 2-17> 임금계층별 생활평균수준 (단위 : 만원, %)

생활만족도	전체	82.5미만	82.5~165	165~200	200~250	250이상
평균보다 많이 떨어진다	36.2	50.0	39.8	33.3	26.5	16.8
평균보다 조금 떨어진다	35.6	26.6	35.0	40.2	41.2	41.6
평균수준이다	24.5	20.6	22.7	22.4	27.7	34.6
평균보다 조금 높다	3.2	2.5	2.0	2.9	4.2	7.0
평균보다 많이 높다	0.5	0.3	0.5	1.2	0.4	-
계	1477 (100.0)	320 (100.0)	560 (100.0)	174 (100.0)	238 (100.0)	185 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

임금수준에 대한 불만이 높기 때문에, 임금수준에 의거한 생활수준도 사회적 수준보다 낮다는 응답이 높게 나타났다. 조합원들의 71.8%가 자신의 생활수준이 우리 사회의 평균적 생활수준에 비해서 낮은 수준이라고 응답하였다(<표 2-17> 참조). 자신의 생활수준이 평균수준이라는 응답은 24.5%에 불과했으며, 평균 수준보다 높다는 응답은 전체의 3.7%에 불과했다.

이를 임금계층별로 살펴보면, 임금수준이 낮을수록 평균 이하의 생활수준이라는 응답이 높았다. 상대적 저임금의 수준인 월 82만 5천원 미만의 노동자들에게서는 생활수준이 평균보다 많이 떨어진다는 응답이 50.0%로 나타났다. 그러나 월 임금 250만원 이상의 상대적 고임금노동자 층에서도 자신의 생활수준이 평균보다 조금 떨어진다는 응답이 41.6%로 나타나고 있어, 임금계층을 막론하고 사회의 소득불평등에 대하여 상대적인 위화감을 가지고 있다는 사실을 확인할 수 있었다.

<표 2-18>는 조사기준 임금 총액과 생활비 및 가구 소득을 비교한 것이다. 이를 통해서 조합원의 임금수준으로 가구의 월 생활비를 어느 정도 보전하고 있는지, 또한 조합원의 임금수준은 총 가구 소득에서 어느 정도의 비중을 차지하는지 알 수 있다.

&lt;표 2-18&gt; 임금과 가구소득 및 생활비의 비교 (단위: 만원, 명, %)

구 분	수	임금총액	임금격차	임금 중 생활비 비중	평균 가구원수	취업 가구원수
전 체	1323	164.91	-	86.5	4.1	1.5
제조부문	405	148.49	100	81.8	3.9	1.5
사무·공공	419	207.83	140.0	82.0	4.3	1.4
서비스 기타	110	177.8	119.7	86.2	3.9	1.6
운수부문	388	132.24	89.1	97.6	4.0	1.5
100인미만	229	133.34	100.0	102.5	4.1	1.5
100-500	575	155.91	116.9	88.4	4.2	1.5
500-1000	148	169.84	127.4	87.1	4.0	1.6
1000인 이상	365	196.94	147.7	77.1	3.8	1.5
82.5만원미만	155	61.54	100.0	200.3	3.8	1.6
82.5-165만원	565	132.55	215.4	92.5	4.2	1.6
165-200만원	178	178.72	290.4	80.3	3.9	1.4
200-250만원	240	209.83	341.0	82.1	4.0	1.4
250만원 이상	185	278.77	453.0	69.4	4.2	1.3

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

전체적으로 2000년 6월의 조합원의 임금총액은 평균 164만 9천 원이며, 같은 기간의 월 가족 생활비는 142만 7천 원, 가구 총소득은 227만 8천 원이다. 가구당 평균 가구원수는 4.1명이고, 가구 당 평균 일하는 가구원수는 1.5명에 해당된다.

임금에서 월 생활비가 차지하는 비중은 평균 86.5%로 나타나고 있으므로, 전체적으로 13.5% 정도의 흑자를 기록한다고 볼 수 있다. 또한 총 가구소득에서 조합원의 임금이 차지하는 비중은 약 72.4%로 나타나고 있는데, 이는 통계청의 도시가계조사에서 나타난 가구소득 중 가구주 소득의 비중과 흡사한 수준이다.

임금수준과 생활비 수준의 관계는 산업과 기업규모, 임금계층, 교육정도, 직종에 따라 매우 상이하게 나타나고 있다.

제조부문의 임금 총액은 148.5만원이며, 생활비는 그중 81.8%에

달한다. 제조부문 임금을 100으로 보았을 때, 운수부문의 임금은 89.1%이며, 서비스 기타부문은 119.7%, 사무·공공부문은 140.0%로 나타났다. 다른 여건을 고려하지 않고 본다면, 사무·공공부문은 제조부문에 비해서 약 1.4배의 임금을 더 받는 것으로 나타났다.

기업규모별로는 100인 미만 기업에 종사하는 조합원들의 임금수준이 133.3만원으로 나타났다. 그중 생활비 비중은 102.5%로 나타나고 있어, 소기업 조합원들의 임금은 생활비에도 미치지 못하는 것으로 나타났다. 반면에, 기업규모간 임금격차는 여전히 크게 나타났다. 100인 미만 기업의 임금을 100으로 두었을 때 100-500인 기업 조합원들의 임금은 116.9%, 500-1000인 기업 조합원들의 임금은 127.4%, 1000인 이상 기업 조합원들의 임금은 147.7%로 나타났다. 기업규모가 클수록 임금 중에서 생활비 비중이 낮게 나타나기 때문에, 대기업일수록 상대적 고임금과 가계 흑자로 연결될 가능성이 높다.

임금수준별로는 상대적인 저임금노동자계층의 임금평균이 61.5만원으로 나타나고 있으며, 이들의 임금이 비해 생활비는 두 배 이상으로 든다는 것을 알 수 있다. 이는 저임금 노동자들이 대부분 여성들이기 때문에 이들의 임금이 가구소득에서 차지하는 비중은 34.6%정도로 매우 낮기 때문에 발생하는 현상이다.

### 3) 주관적 생계비 수준과 실제 임금수준

주관적 생계비 수준은 노동자들이 취업해서 받고자 하는 시장보상임금(reservation wage)을 최저, 중간, 여유수준으로 구분해 본 것이다. 그러므로, 주관적 생계비와 실제 임금수준의 차이는 시장보

상임임금과 실제 시장임금의 차이를 보여줄 수 있다. 조합원들이 주관적으로 생각하는 생계비수준에 대비하여 조합원의 실제임금수준을 비교한 것은 <표 2-19>에 나타나 있다.

<표 2-19> 주관적 생계비 수준과 임금수준의 비교

(단위: 만원, 명, %)

	임금총액	응답수	가족최저 생계비	가족표준 생계비	가족여유 생계비
전 체	164.91	1323	117.6	95.7	73.1
제조부문	148.49	405	122.2	101.4	77.0
사무·공공	207.83	419	131.0	106.1	81.4
서비스 기타	177.8	110	118.5	97.1	72.1
운수부문	132.24	388	99.6	80.5	62.2
100인미만	133.34	229	95.4	83.3	63.8
100-500	155.91	575	112.4	93.5	71.1
500-1000	169.84	148	127.6	98.3	76.6
1000인 이상	196.94	365	135.3	105.8	80.3
82.5만원미만	61.54	155	48.8	38.6	29.3
82.5-165만	132.55	565	102.5	86.0	66.3
165-200만원	178.72	178	123.2	100.7	78.3
200-250만원	209.83	240	134.6	109.7	82.5
250만원 이상	278.77	185	170.0	136.3	102.7
20대	142.16	292	101.9	92.3	69.1
30대	163.77	521	130.6	101.8	79.0
40대	178	401	117.2	92.8	70.9
50대	183.1	109	112.0	95.3	70.7
고졸미만	146.06	164	102.9	86.1	66.4
고졸	153.72	786	112.5	93.6	71.8
전문대졸	176.23	164	132.1	103.8	78.1
대졸이상	213.24	206	137.9	106.7	81.8
사무직관리직	190.36	483	127.8	102.7	78.9
서비스직	126.92	139	105.4	81.9	61.1
생산직	166.66	480	119.3	100.1	75.6
단순노무직	129.12	196	96.2	80.0	63.5

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

조합원들이 주관적으로 생각하는 가족 생활에 필요한 최저생계비는 140.2만원인 것으로 나타났다. 가족생활에 필요한 주관적인 표준생계비는 172.3만원, 여유 생계비는 225.6만원인 것으로 나타났다.

따라서 조합원 본인의 현재 임금수준은 주관적인 최저생계비에 비해서는 117.6%정도 높지만, 표준 생계비에 대해서는 95.7% 수준, 여유생계비에 비해서는 73.1% 수준에 불과하다. 즉 조합원들은 자신의 임금수준이 최저생계비보다는 높지만, 우리 사회에서 표준적인 생활을 유지하는데 드는 비용에는 채 미치지 못한다고 평가하고 있다.

주관적 생계비와 현실 임금수준의 괴리는 직종, 기업규모, 임금수준, 학력정도에 따라 매우 다르다. 비교적 고임금 계층일수록 현실 임금수준이 주관적 표준적 생계비 수준을 상회하고 있으며, 저임금 계층일수록 현실 임금수준은 주관적 최저 생계비 수준에도 미치지 못하고 있다.

예를 들어, 제조부문과 사무·공공부문의 현실 임금수준은 주관적 표준생계비를 상회하고 있지만, 임금수준이 낮은 운수부문에서는 현실 임금수준이 주관적인 최저생계비 수준에도 미치지 못하고 있는 것으로 나타났다.

이러한 특징은 100인 미만의 기업규모, 단순노무직, 서비스직 등 저임금 노동자계층에서 심각하게 나타나고 있는데, 이들 모두가 자신의 현실임금 수준이 스스로 생각하는 최저생계비 수준에 이르지 못하고 있다고 평가하고 있어 조합원들의 상대적 박탈감을 보여준다.

## 6. 소결

이상에서 살펴본 바와 같이, 한국사회의 소득불평등도는 경제위기 이후 악화되고 있는 것으로 나타났다. 5분위별 소득분포에서 최하위의 소득점유율이 1997년 37.2%에서 경제위기를 거치면서 1999년 40.2%로 확대되었다. 최하위 20%의 소득에 대한 최상위 20%의 소득비율도 1995년 4.4배에서 1999년 5.5배로 증가하였으며, 지니계수도 1997년 0.28에서 1999년 0.32로 증가함으로써, 소득불평등의 심화를 보여주었다. 또한 경제위기 이후에 노동소득 분배율, 피용자 보수율, 임금패리티가 모두 낮아지고 있어, 노동자들의 지위가 고용주와 자영업자에 비해 저하된 것으로 나타났다.

다음으로, 경제위기 이후 노동자가구와 비노동자 가구간의 소득 및 지출격차는 과소추정되었지만, 2.4배에서 2.8배에 달하는 것으로 나타났으며, 상대적 빈곤가구도 임금 노동자가구의 9.9%로 나타나고 있어 비근로자 가구 5.6%에 비해 높은 것으로 나타났다. 임금 노동자가구에서는 생산직 가구의 12.3%, 일용직 가구의 26.3%가 상대적 빈곤가구인 것으로 추정되었다. 비근로자가구는 고용주로부터 저소득 자영업자에 이르기까지 다양하기 때문에 이를 고려할 필요가 있다. 이 경우 고용주에서는 상대적 저임금가구가 거의 없지만 저소득 자영업자의 경우에는 11.4%에 달하는 것으로 나타났다.

소득의 대리변수로 월가계지출을 사용하여 가구의 지출격차를 회귀분석한 결과, 가구의 지출격차는 가구주의 종사상 지위에 따라 대부분 유의한 것으로 나타났다. 생산직 가구에 대비해 볼 때 고지출 가구는 고용주, 공무원, 사무직가구로 나타났고, 저지출 가구는 일용직, 무직, 저소득 자영업가구로 나타났다.

마지막으로, 『2000년 임금-고용 조합원 실태조사』 자료를 사용하여, 노동자들이 생각하는 주관적 생계비와 실제 임금수준을 비교한 결과, 실제의 임금수준은 주관적 최저생계비와 주관적 표준생계비의 중간에 위치하는 것으로 나타났다. 즉, 최저생계비보다는 낮지만, 평균적 생활비에는 미치지 못한다는 것이다. 특히 100인 미만의 소기업, 단순노무직, 서비스직, 상대적 저임금 노동자계층에서는 실제의 임금수준이 주관적인 최저 생계비 수준과의 괴리가 큰 것으로 나타나 경제위기 이후 노동자들의 상대적 박탈감을 보여주었다.

## 제3장 저임금 노동자의 추정과 최저임금 개선방향

### 1. 머리말

이 장에서는 몇 가지 임금관련 지표를 사용하여 경제위기 이후 임금인상을 둘러싼 환경과 임금수준의 변화를 살펴보고, 노동자 내부의 빈곤 해소를 위한 최저임금 개선방향을 모색하고자 한다.

이를 위하여 먼저 임금노동자 내부에서 절대적 상대적 의미에서의 저임금 노동자의 규모를 추정하였다. 저임금 노동자들의 추정에서는 한국노동연구원의 1998년 『노동패널』 자료를 사용하였는데, 이를 통하여 상용고만이 아니라 임시, 일고 중에서 저임금 노동자의 규모를 추정함으로써, 고용형태별로 저임금 노동자의 비중과 특성을 살펴보았다.

다음으로, 『2000년 임금-고용 조합원 실태조사』 자료를 이용하여 정규직 조합원 내부의 상대적 저임금 노동자를 추정하였다. 정규직 조합원 내부의 저임금 노동자들의 비중과 특성을 살펴봄으로써, 저임금 노동자 해소를 위한 노동조합의 정책과제를 모색하였다.

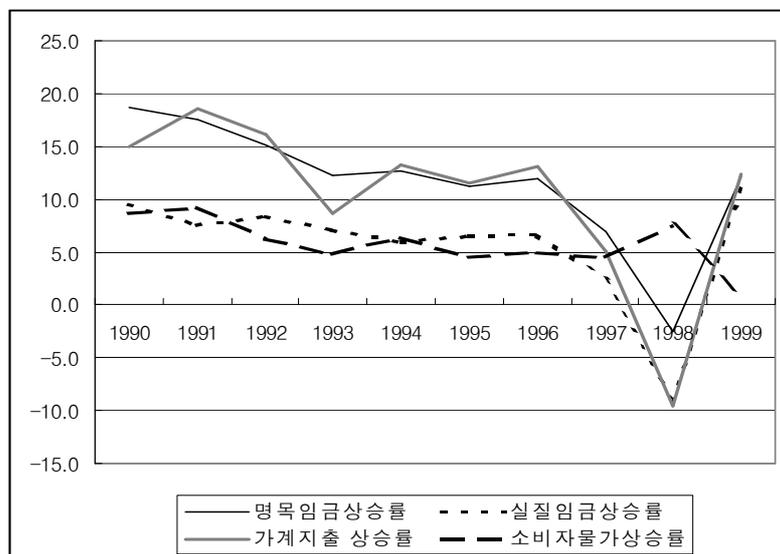
이에 기초하여, 임금 상승과 저임금노동자의 보호를 위해서는 법정 최저임금의 결정방식의 변경과 함께 산별 최저임금의 실질적인 교섭이 요구됨을 살펴보고자 한다.

## 2. 경제위기 이후 임금수준의 추이

### 1) 명목임금과 실질임금의 마이너스 성장

경제위기의 충격은 1970년 이후 명목임금의 역사상 처음으로 마이너스 성장으로 나타났다. 1996년까지 10%가 넘었던 두 자리 수 명목 임금 상승률은 1997년 경제위기를 맞이하면서 마이너스 성장을 기록했으며, 소비자 물가의 증가에 따라 실질임금과 가계지출도 마이너스 성장을 기록했다. 그러나 1999년의 잠정적인 회복세에도 불구하고, 감소된 임금소득의 회복은 이루어지지 않았다(<그림 3-1> 참조).

<그림 3-1> 임금, 물가, 가계지출 상승률의 추이



자료 : <부표 3-1>에서 재구성

경제 위기로 인하여 1998년의 명목 임금은 전년도에 비해 -2.5% 떨어지는 기록을 세웠다(<부표 3-1> 참조). 같은 해 소비자 물가는 91년이래 최고치인 7.5%로 치솟으면서 실질임금이 -9.3% 감소했으며, 이에 따라 가계지출도 전년에 비해 -9.5% 감소하였다.

경제위기의 충격이 총액임금의 감소로 나타난 것은 정액급여보다는 초과급여와 특별급여의 감소로 인한 것이었다. <표 3-1>는 매년 9월 누계로 살펴본 임금을 보여주는데, 정액임금은 1998년에 4.6%로 둔화되기는 했지만, 1999년 5.1%, 2000년 7.4%의 꾸준한 성장을 보였다. 이에 비하여 초과급여는 1997년 3.0% 성장했으나, 1998년에 16.4% 감소하였으며, 특별급여 역시 같은 해에 -21.6%의 감소를 보였다. 그러므로 경제위기로 인한 임금 감소는 정액급여가 아니라, 초과급여와 특별급여의 삭감, 동결에 의한 것이었다.

경제위기를 겪으면서 초과급여가 감소했다는 것은 초과근로시간이 줄어들었음을 보여준다. 경제위기의 충격은 임금뿐만 아니라 총근로시간의 -1.4% 감소로 나타났다. 이는 초과근로시간의 감소에 의한 것이므로, 결국 전체 명목임금의 삭감은 특별급여의 감소를 통해 이루어진 것이었다.

<표 3-1> 경제위기 이후 임금과 근로시간의 추이(단위: 천원, %)

	'97년	'98년	'99년	2000년
명목 임금총액	1458(9.2)	1,411(-3.2)	1,561(10.6)	1,699(8.8)
정액급여	1002(10.2)	1,048(4.6)	1,102(5.1)	1,183(7.4)
초과급여	118(3.0)	99(-16.4)	128(29.1)	147(15.1)
특별급여	338(3.6)	264(-21.6)	332(25.3)	369(11.1)
실질 임금 총액	1339(4.8)	1,200(-10.3)	1,318(9.9)	1405(6.6)
총근로시간	201.3(-1.4)	198.3(-1.5)	265.6(3.7)	205.0(-0.3)
정규 근로시간	177.8(1.1)	178.6(0.4)	181.1(1.4)	179.2(-1.0)
초과 근로시간	23.4(-4.5)	19.7(-15.8)	24.4(23.9)	25.7(5.9)

- 주 : 1) 괄호안 전년대비 증가율  
2) 10인 이상 사업체, 9월누계임금 기준

## 2) 노동생산성 증가에 미치지 못하는 임금 회복

90년대 이후 경제위기 직전까지 명목임금 상승률은 언제나 물적 노동생산성 증가율보다 높았다(<그림 3-2> 참조). 그러나 물가상승을 고려한 실질임금 상승률은 경제위기 하에서도 물적 노동생산성 증가율보다 낮았다.

임금수준의 결정에서 사용자측과 노동조합측이 사용하는 임금과 노동생산성지수는 각기 다르다. 사용자들은 명목임금과 물적 노동생산성을 비교하고, 노동조합측은 실질임금과 물적 노동생산성을 비교하는 경향이 있다.

사용자에게는 인건비 상승이 제조원가의 상승을 의미하며 국제 경쟁력 비교에서도 명목임금 수준이 중요하기 때문이다. 이에 따라 사용자들은 임금상승이 생산성 향상을 앞지르면 국가경쟁력이 약화되므로, 임금상승률이 생산성 향상과 물가상승을 더한 수준으로 억제되어야 한다고 주장하였다. 이것이 사용자들의 생산성 임금논리의 기본 골격이다.

그러나 노동계에서는 물가 상승을 고려한 임금수준이 중요하기 때문에 실질임금과 노동생산성을 비교한다. 그러나 본래의 생산성 임금논리는 명목임금 상승률이 물가상승률+ 노동생산성 상승률이어야 한다는 의미이므로, 실질임금상승률을 노동생산성과 비교하는 것이 타당하다.<sup>2)</sup>

경제위기로 인한 노동생산성의 하락은 명목임금이나 실질임금의 하락만큼 심각하지 않았다. 1998년에 물적 노동생산성은 -0.6% 하락하였으나, 1999년에는 17.9% 상승하였고, 부가가치 노동생산성은 경제위기 하에서도 1998년 12.1%, 1999년 11.6%로 성장했다.

2) 자세한 내용은 권혜자(1995) 148~182 참조.

<그림 3-2> 임금과 생산성



자료 : <표 3-2>에서 재구성

<표 3-2> 노동생산성과 임금상승률 (단위 : %)

연도	물적 노동생산성	부가가치 노동생산성	명목임금 상승률	실질 임금 상승률
1990	16.3	10.2	18.7	9.5
1991	5.6	12.2	17.6	7.5
1992	6.1	9.5	15.1	8.4
1993	15.2	8.5	12.2	7.1
1994	17.5	9.4	12.7	6.0
1995	-0.7	8.9	11.2	6.4
1996	6.3	10.6	11.9	6.7
1997	6.7	14.6	6.9	2.4
1998	-0.6	12.1	-2.5	-9.3
1999	17.9	11.6	12.1	11.1

자료 : 노동부, 한국생산성본부

1998년과 1999년의 노동생산성 상승률을 평균하여 비교해 본다면, 물적 노동생산성과 부가가치 노동생산성은 그 두 해 동안 각각 평균 8.5% 성장과 11.8%의 성장을 보인 것이다.

이에 비하여 명목임금과 실질임금은 그 두 해 동안 각각 4.8% 성장과 1.8%의 성장을 보였으므로, 물가 상승을 고려한 실질임금의 성장을 고려할 때 임금상승이 거의 없었다는 의미가 된다. 따라서 사용자의 임금인상 논리인 생산성 임금논리에 의거하여 임금상승률을 계산한다고 해도, 실질임금은 물론이거니와, 명목임금의 상승도 노동생산성의 상승에 미치지 못했다는 것이다.

### 3) 단위당 노동비용의 저하

경제위기로 인하여 임금삭감과 임금수준이 생산성 상승에 미치지 못하면서, 기업의 노동비용도 저하되었다. 외환위기 이후 단위당 노동비용은 노동생산성의 증대와는 무관하게 심각한 둔화현상을 보였다. 제조부문의 단위 노동비용은 1998년 1/4분기 -8.7% 3/4분기 -15.4%로, 99년 1/4분기 -14.2%에서 2000년 1/4분기 중에는 -7.4%에 이르기까지 꾸준히 감소되어 왔다(<표 3-3> 참조).

<표 3-3> 제조부문의 단위노동비용 추이 (단위: %, 전년 동기 대비)

	1998				1999				2000
	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4	2/4	3/4	4/4	1/4
시간당 임금	2.9	0.1	-9.0	8.8	0.6	4.7	11.5	5.9	5.9
노동 생산성	12.8	6.2	7.5	20.8	17.3	21.2	22.2	15.2	14.3
단위노동비용	-8.7	-5.8	-15.4	-9.9	-14.2	-13.6	-8.8	-8.1	-7.4

자료 : 한국생산성본부

&lt;표 3-4&gt; 시간당 임금비용의 국제비교 (단위: U.S. dollars)

국 가	1995	1996	1997	1998	1999
미 국	17.19	17.70	18.27	18.66	19.20
캐 나 다	16.10	16.64	16.47	15.60	15.60
오스트레일리아	15.27	16.88	16.58	14.92	15.89
오스트리아	25.32	24.8	21.97	22.21	21.83
벨 기 에	26.65	25.97	22.88	23.2	22.82
덴 마 크	24.07	24.11	22.03	22.69	22.96
핀 란 드	24.10	23.41	21.32	21.66	21.10
프 랑 스	20.01	19.93	17.99	18.28	17.98
독 일	30.65	30.26	26.84	26.76	26.18
아 일 렌 드	13.61	13.91	13.61	13.39	13.57
이 탈 리 아	16.22	17.75	17.57	17.11	16.60
네 덜 란 드	24.12	23.22	20.98	21.17	20.94
노 르 웨 이	24.38	25.05	23.72	23.50	23.91
스 페 인	12.88	13.51	12.24	12.14	12.11
스 웨 덴	21.44	24.37	22.22	22.02	21.58
스 위 스	29.30	28.34	24.19	24.38	23.56
영 국	13.67	14.09	15.47	16.43	16.56
일 본	23.82	21.00	19.54	18.29	20.89
싱 가 포 르	7.33	8.32	8.24	7.77	7.18
타 이 완	5.94	5.95	5.90	5.27	5.62
한 국	7.29	8.22	7.86	5.39	6.71

Source : U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics,  
September 2000.

경제위기 직전까지 사용자들의 주된 임금억제 근거 중의 하나는 한국의 (명목)임금수준이 노동생산성에 비해 지나치게 높아 국가 경쟁력을 저해한다는 것이었다. 국가 경쟁력을 갖추기 위해서는 노동비용을 낮추고 생산성을 향상해야 하므로, 87년 이후 '고질적인 고 임금-고 비용-저 생산성 구조'를 타파해야 한다는 것이었다. 이러한 논리는 노동조합의 임금인상 요구를 억제하고, 직능급, 연봉제와 같은 생산성과 결부된 임금체계로의 전환을 주장하는 주된 근거였다.

그러나 '과도하게' 높은 노동비용의 근거로 비교된 국가들은 아시

아의 네 마리 용으로 일컬어지는 대만, 싱가포르, 홍콩에 대한 것이었는데, 경제위기 이후에는 시간당 임금 비용이 대만과 근접한 수준으로 떨어졌다(<표 3-4> 참조).

우리는 임금 비용이 높은 다른 국가들이 높은 노동비용 때문에 국가 경쟁력을 잃지 않았음을 염두에 둘 필요가 있다. 낮은 노동비용은 수출주도형의 저 부가가치 노동집약적인 기업의 국제 경쟁력에는 도움이 될 수 있지만, 소위 '지식정보 산업' 중심의 경쟁력을 좌우하는 요인이 아니기 때문이다.

### 3. 저임금 노동자의 추정

#### 1) 저임금 노동자의 정의

저임금 노동자는 절대적 저임금 노동자와 상대적 저임금 노동자로 구분할 수 있다. 절대적 저임금의 개념은 기아임금 수준 이하의 임금을 의미하므로, 북유럽과 같이 부유한 국가에서는 사용되지 않고 있다. 이에 비하여 일반 임금에 대한 일정한 상대적 비율로 정의되는 상대적 저임금은 국제비교에서 주로 사용되고 있다.

여기에서는 1998년의 자료를 사용하여 한국의 절대적 저임금 노동자와 상대적 저임금노동자의 규모를 추정한 권혜자(1999)의 분석 결과를 요약하여 소개하고자 한다. 절대적 저임금의 정의로는 법정 최저임금과 공공근로 임금을 사용하였으며, 상대적 저임금의 정의로는 1년 이상의 고용계약을 맺은 상용고 중위 임금의 2/3 수준을 사용하였다.

그 이유를 요약하면 다음과 같다. 1998년의 1인당 최저임금

344,650원으로 법정 최저임금을 채택하고 있는 국가들 중에서 매우 낮은 수준이기 때문에 절대적 저임금의 기준으로 사용하는 데 무리가 없다. 같은 해, 1일 8시간 근로에 제공되는 공공근로 임금은 1998년의 경우 약 50만원 선이었는데, 이는 법정 월 최저임금의 약 1.45배에 달하는 것이었다.

결과적으로 공공근로 임금은 경제위기 이후 정부가 스스로 법정 최저임금이 지나치게 낮다는 사실을 입증한 것이 되어 버렸다. 이로 인하여 저임금 노동자들은 최저임금을 받으며 일하기보다는 차라리 공공근로로 이동하게 될 것이기 때문이다. 따라서 공공근로에 제공된 임금수준을 절대적 저임금의 수준으로 사용하는 데 무리가 없다고 판단된다.

상대적 저임금의 기준으로는 중위임금의 2/3수준, 혹은 평균임금의 50% 수준 미만의 임금을 사용하였다. 균등임금을 위한 유럽 노동그룹 위원회(CERC, 1991)에서는 저임금 노동자를 full-time 노동자의 중위 임금의 2/3 수준 이하로 정의하고 있다. 이러한 정의는 보통 최저임금제가 있는 나라에서는 full-time 노동자가 임금 중위값의 절반 이하로 임금을 받지 않는다는 점에서 일반적으로 사용되고 있다.

그러나 한국의 현실에서는 이러한 정의를 사용하여 상대적 저임금을 정의할 경우 상대적 저임금 노동자의 비중이 매우 높게 평가될 것이다. 이는 한국의 최저임금이 지나치게 낮아 유명무실해진 현실에서 기인하는 것이므로, 여기에서는 EU에서 사용하는 것처럼 상대적 저임금의 지표로 평균임금의 50% 미만의 임금을 받는 사람들을 사용하였다.

## 2) 절대적 저임금 노동자의 비중

절대적 저임금 노동자는 최저임금 미만이나 공공근로 적용수준 미만의 임금을 받고 있는 노동자로 정의된다. 1998년의 최저임금 수준은 344,650원으로, 이를 시간급으로 계산할 경우 1,525원에 해당된다. 1998년의 단순 노무직에 종사하는 공공근로 임금은 500,000원 수준으로, 일당 19,000원을 8시간으로 나눈 시간급은 2,375원에 해당한다. 그러므로 절대적 저임금 노동자는 최저임금 혹은 공공근로임금 미만을 받고 있는 노동자들로 정의된다.

『노동패널』에서는 시간당 임금을 기준으로 볼 경우 최저임금 미만의 저임금 노동자가 전체의 3.4%를 차지하고 있다(<표 3-5> 참조). 저임금 노동자들은 남성 2.1%, 여성 5.7%로 나타나고 있어, 법정 최저임금제 하에서도 최저임금 미만의 임금을 받고 있는 노동자들이 적지 않은 것으로 나타났다.

<표 3-5> 고용형태별 절대적 저임금 노동자의 규모 (단위 : %)

<최저임금 미만>	정액			시간당		
	전체	남	여	전체	남	여
상 용 고	1.6	0.6	3.6	1.8	1.6	2.2
임 시 고	14.3	5.1	22.6	10.5	5.7	14.9
일 용 고	17.8	7.0	32.7	10.0	3.7	18.6
계	4.4	1.5	9.3	3.4	2.1	5.7
<공공근로임금 미만>	전체	남	여	전체	남	여
상 용 고	5.0	1.8	11.0	11.0	6.9	18.7
임 시 고	28.3	18.2	37.4	28.6	18.8	37.4
일 용 고	29.1	13.5	50.6	27.8	14.4	46.2
계	9.5	4.0	18.8	14.3	8.4	24.2

자료 : 노동연구원, 『노동패널』 원자료, 1998

공공근로 시간급을 기준으로 볼 경우에는 전체의 14.3%가 저임금 노동자인 것으로 나타났다. 남성의 8.4%, 여성의 24.2%가 절대적 저임금 노동자로 나타나고 있어, 여성 저임금 노동자의 비중이 압도적임을 알 수 있다.

다음으로 『임금구조 기본통계』를 통해 추정한 저임금 노동자의 비중은 10인 이상 상용고에서의 절대적인 저임금 노동자의 규모를 보여준다.

시간당 최저임금 미만의 저임금 노동자는 0.1%로 거의 없는 것으로 나타나고 있는데, 이는 이 자료가 10인 이상의 상용고 자료이며, 표본 사업체에 속한 노동자를 대상으로 한 조사이기 때문이다.

시간당 공공근로 임금을 기준으로 추정한 저임금 노동자는 전체의 4.1%에 달하는 것으로 나타났다. 남성의 1.1%, 여성의 12.3%가 절대적 저임금 노동자인 것으로 나타나고 있어, 고용계약 기간 1년 이상의 상용고 노동자 중에서도 공공근로 임금 수준에 미치지 못하는 저임금 노동자의 비중이 적지 않음을 보여준다.

절대적 저임금 노동자의 규모를 고용형태별 성별로 살펴보면, 주로 임시·일고에서 그 비중이 높다.

시간당 최저임금 기준의 절대적 저임금 노동자들은 상용고의 1.8%, 임시고의 10.5%, 일용고의 10%로 나타나고 있어, 주로 비정규직 중에서 저임금 노동자들의 비중이 높다는 것을 알 수 있다. 특히 저임금 노동자는 여성 비정규직 가운데서 그 비중이 높게 나타나는데, 여성 상용고의 2.2%와 비교할 때 여성 임시고의 14.9%, 여성 일용고의 18.6%가 최저임금 미만의 절대적 저임금 노동자들임을 알 수 있다.

시간당 공공근로 임금을 기준으로 저임금 노동자들을 살펴보면, 상용고의 11.0%, 임시고의 28.6%, 일용고의 27.8%가 절대적 저임금 노동자들인 것으로 나타났다. 역시 여성 가운데 그 비중이 높게 나

타나는데, 여성 상용고의 18.7%, 임시고의 37.4%, 일용고의 46.2%가 절대적 저임금 노동자이다.

이러한 결과들은 저임금 노동자들이 주로 기업 규모로는 영세 중소기업, 성별로는 여성, 고용형태로는 임시·일고 노동자들 가운데 높은 비중을 차지하고 있음을 보여준다. 다시 말해서 이러한 계층에서 절대적 저임금이 해소되지 않고서는 일하는 빈곤층의 규모를 축소할 수 없다는 것이다.

### 3) 상대적 저임금 노동자의 추정

시간급 중위값 2/3수준 이하를 기준으로 하여 고용형태별로 상대적 저임금 노동자의 규모를 살펴보면 <표 3-6>과 같다. 상용고의 21.2%, 임시고의 46.1%, 일용고의 41.8%가 저임금 노동자로 나타났다. 특히 임시·일고의 경우에 상대적 저임금 노동자의 비중이 약 절반에 육박하는 것으로 나타났다.

<표 3-6> 고용형태별 상대적 저임금 노동자의 규모 (단위 : %)

중위값 50%	정액			시간당		
	전체	남	여	전체	남	여
상용고	5.0	1.8	11.0	7.8	5.3	12.5
임시고	28.3	18.2	37.4	22.9	13.1	31.8
일용고	29.1	13.5	50.6	22.1	10.7	37.8
계	9.5	4.0	18.8	10.6	6.3	17.8
중위값 2/3	전체	남	여	전체	남	여
상용고	18.3	7.9	38.0	21.2	13.1	36.5
임시고	61.5	42.6	78.5	46.1	31.3	59.5
일용고	55.3	34.9	83.3	41.8	24.6	65.8
계	25.9	12.7	48.3	25.5	15.4	42.7

자료 : 노동연구원, 『노동패널』 원자료, 1998

상대적 저임금 노동자들은 남자의 경우, 상용고의 13.1%, 임시고의 31.3%, 일용고의 24.6%로 나타난 반면, 여성의 경우에는 상용고의 36.5%, 임시고의 59.5%, 일용고의 65.8%에 달했다.

남성의 경우 임시고보다 1개월 미만의 일용고 중에서 상대적 저임금 노동자의 비중이 높게 나타나는 것은, 남성 일용직 노동자들이 주로 건설업이나 숙련을 가진 노동자들이기 때문인 것으로 보인다. 그러나 여성의 경우에는 상용고에서도 저임금노동자의 비중이 36.5%로 매우 높게 나타나고 있으며, 임시, 일고로 갈수록 그 비중이 높아져, 일용고의 65.8%가 저임금 노동자임을 알 수 있다.

이러한 결과는 상대적 저임금 계층이 영세 중소기업, 여성, 비정규직에 집중되어 나타나고 있음을 보여준다. 특히 여성의 경우에는 고용형태를 막론하고 상대적 저임금노동자들의 비중이 높게 나타나고 있으며, 비정규직의 경우에는 대다수가 저임금 노동자 계층에 속한다.

#### 4. 정규직 내부 저임금 노동자의 비중

##### 1) 조합원의 임금수준과 저임금 노동자의 지표

여기에서는 2000년 조합원 실태조사를 이용하여 정규직 조합원 내부의 저임금 노동자의 비중을 추정하고자 한다. 먼저 2000년 조합원조사에서 나타난 임금수준과 그 특징은 다음과 같다.

2000년 6월 기준으로 조사된 조합원 임금총액(초과급여와 상여금 월할분 포함)은 같은 시점의 전산업 평균보다 낮았다. 2000년 6월의 조합원 임금총액은 평균 164만 9천 100원인데, 이는 같은 시점

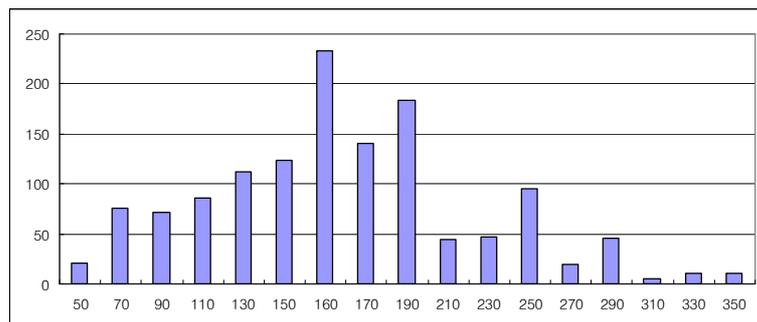
의 전산업 임금 총액 186만 6천 700원(노동부)에 비해, 약 12% 낮은 수준이다.

평균을 중심으로 본 임금분포는 <표 3-7>에 나타나 있다. 월 임금총액이 250만원을 넘는 상대적 고임금계층은 전체의 14.0%로 나타나고 있는데, 제조부문 5.7%, 운수부문 3.6%, 서비스 기타가 13.6%에 불과한 반면, 사무 공공부문에서는 31.7%로 높았다.

이에 비하여 상대적 저임금계층은 제조부문과 운수부문에 집중되어 있었다. 임금이 조합원 임금 평균값의 50% 수준인 월 82만 5천원에 미치지 못하는 조합원들은 전체의 11.7%인 것으로 나타났다. 이러한 상대적 저임금 노동자들은 사무·공공부문 0.7%, 서비스 기타부문의 2.7%인 반면에, 제조부문의 10.9%, 운수부문의 26.9%를 차지하고 있다. 즉, 제조부문과 운수부문에서 상대적 저임금 노동자들의 비중이 높았다.

기업규모별 임금분포를 보면(<표 3-8> 참조), 기업규모가 적을수록 저임금 노동자의 비중이 높고, 기업규모가 클수록 고임금 노동자의 비중이 높게 나타났다.

<그림 3-3> 조합원의 임금계층별 분포



자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』

&lt;표 3-7&gt; 임금수준별 산업별 조합원 분포 (단위 : %)

	전체	제조	사무·공공	서비스 기타	운수
82.5만원 미만	11.66	10.86	0.72	2.73	26.87
82.5 ~ 165만원	42.69	55.06	28.16	40.91	45.99
165 ~ 200만원	13.47	12.35	13.60	13.64	14.47
200 ~ 250만원	18.17	16.05	25.78	29.09	9.04
250만원 이상	14.00	5.68	31.74	13.64	3.62
계	1321 (100.0)	405 (100.0)	419 (100.0)	110 (100.0)	387 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용실태조사』, 2000

&lt;표 3-8&gt; 임금수준별 기업규모별 조합원분포 (단위 : 명, %)

	전체	100인미만	100 ~ 500	500 ~ 1000	1000인이상
82.5만원 미만	11.70	27.95	12.72	9.46	0.82
82.5 ~ 165만원	42.63	43.67	46.17	45.27	35.34
165 ~ 200만원	13.45	9.17	14.11	10.81	16.16
200 ~ 250만원	18.16	12.66	18.47	19.59	20.55
250만원 이상	14.06	6.55	8.54	14.86	27.12
계	1316(100.0)	229(100.0)	574(100.0)	148(100.0)	365(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 3-9&gt; 절대적 저임금과 상대적 저임금의 지표 (단위 : 원)

	기본급	정액임금	정액임금	정액+ 상여금
조합원 임금평균값	804,467.50	1,155,053	1,155,053	1,595,222
조합원 임금중위값	770,000	1,100,000	1,100,000	1,541,667
절대적 저임금 (2000년 최저임금)	421,490미만	421,490미만	-	-
상대적 저임금	-	577,526.50	-	797,611
응답자 수	1106	1106	1106	1106

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

월 250만원 이상의 상대적 고임금 노동자들은 100인 이상 기업에서는 6.6%, 100~500인 기업에서는 8.5%에 불과한 반면, 500~1000인 규모 14.9%, 1000인 미만 기업에서는 27.1%에 달하고 있다. 또한, 상대적 저임금 노동자들은 1000인 이상 기업에서는 0.8%로 거의 없는 반면에, 500~1000인 규모 9.5%, 100~500인 규모 12.7%, 100인 미만의 소기업에서는 28.0%로 나타났다. 이러한 결과는 경제위기 이후에도 여전히 기업규모별 임금수준의 격차가 심각하게 나타나고 있음을 보여준다.

2000년 조합원 조사를 이용한 저임금 노동자의 지표는 앞에서 사용한 정의와 동일한데, 절대적 저임금의 지표로는 2000년 법정 최저임금 미만의 임금수준을 사용하였으며, 상대적 저임금의 지표로는 조합원 평균 임금의 절반에 미치지 못하는 임금수준을 사용하였다(<표 3-9> 참조).

임금 항목으로는 기본급과 정액임금을 모두 사용하였다. 최저임금은 8시간 근로에 대한 임금이므로 정액임금과 비교하는 것이 타당하지만, 조합원의 정액임금이 법정 최저임금에 미치지 못하는 경우가 거의 없을 것이기 때문이다. 또한 이는 최저임금과 기본급 수준을 비교하는 것은 기본급이 최소한 법정 최저임금 이상이어야 한다는 노동조합의 원칙을 반영한 것이기도 하다.

상대적 저임금의 지표에서는 정액임금과 월 평균임금을 사용하였다. 월 평균임금은 정액임금+상여금 월할분으로 계산된다. 초과급여는 초과근로시간의 차이에 따른 임금항목이므로 제외하였다.

조합원 정액임금 평균값은 115만 5천원이므로, 정액임금을 사용한 상대적 저임금 노동자는 이 평균값의 절반에 미치지 못하는 월 57만 8천원 미만의 임금을 받는 노동자들이다. 마찬가지로, 월평균 임금을 이용한 상대적 저임금 노동자들은 월평균임금 평균값의 절반 미만인 약 79만 8천원 미만의 임금을 받는 노동자들이다. 2000

년 6월 현재의 물가와 평균임금소득을 고려할 때 이러한 지표가 상대적 저임금 노동자를 설명하는 데 큰 무리가 없을 것이다.

## 2) 저임금 조합원의 비중과 특성

기본급을 기준으로 볼 때 최저임금 미만의 절대적 저임금 조합원들은 전체의 8.4%로 나타났다. 그러나, 정액임금을 기준으로 볼 때에는 1.1%로 나타나, 절대적 저임금노동자들은 거의 없는 것으로 나타났다(<표 3-10> 참조).

상대적 저임금 노동자들은 그 임금수준이 조합원 평균 임금의 절반에도 미치지 못하는 노동자들로 정의된다. 상대적 저임금 조합원들은 정액임금을 기준으로 전체의 6.2%로 나타났으며, 초과 임금을 제외한 월평균임금을 기준으로 보았을 때 약 19.8%에 달하는 것으로 나타났다(<표 3-11> 참조).

### (1) 인적 속성별 저임금 노동자의 비중

성별로는 남정보다는 여성의 경우에 저임금 노동자들의 비중이 높았다. 절대적 저임금 노동자들은 남성의 8.1%, 여성의 9.7%로 나타나, 여성의 비중이 약간 높았다(<표 3-12 참조). 그러나, 남성의 경우 운수(택시, 자동차)부문의 노동자들이 절대다수이므로, 이를 고려한다면 절대적 저임금 노동자들이 주로 여성임을 알 수 있다.

상대적 저임금 노동자들은 남성의 경우에는 정액임금 기준으로 4.6%, 월평균 임금 기준으로 15.3%에 달하며, 여성의 경우에는 정액임금 기준 14.6%, 월 평균임금 기준 42.2%에 달하는 것으로 나타났다. 즉, 여성조합원의 약 40%가 상대적 저임금에 속했다.

&lt;표 3-10&gt; 절대적 저임금 조합원의 비중 (단위 : %, 명)

	기본급	정액임금
절대적 저임금 미만	8.4	1.1
절대적 저임금 이상	91.6	98.9
응답자수	1106(100.0)	1106(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 3-11&gt; 상대적 저임금 조합원의 비중 (단위 : %, 명)

	정액임금 기준	월평균임금 기준
상대적 저임금 미만	6.2	19.8
상대적 저임금 이상	93.8	80.2
응답자수	1106(100.0)	1106(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 3-12&gt; 인적 속성별 저임금 조합원의 비중 (단위 : %)

	절대적저임금	상대적저임금	
		정액임금 기준	월평균임금 기준
전체	8.4	6.2	19.8
<성 별>			
남 성	8.1	4.6	15.3
여 성	9.7	14.6	42.2
<혼인여부별>			
미 혼	11.1	11.1	35.9
기 혼	7.9	5.2	16.1
<교육정도별>			
중졸이하	13.3	8.6	23.8
고 졸	9.5	7.2	23.7
전문대졸	6.1	6.1	19.7
대졸이상	4.0	2.0	5.0

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

혼인 여부별로는 미혼 조합원들에게서 저임금 노동자들의 비중이 높았다. 월 평균임금을 기준으로 볼 때 상대적 저임금 노동자들은 미혼의 35.9%이지만, 기혼자의 16.1%에 달하고 있다.

교육정도별로는 학력이 낮을수록 저임금 노동자들의 비중이 높았다. 절대적 저임금 노동자들은 중졸이하의 13.3%에 달하며, 고졸 9.5%, 전문대졸의 6.1%에 달하고 있다. 월평균임금을 기준으로 볼 때에는 중졸이하와 고졸의 차이가 없는데, 중졸이하의 23.8%, 고졸의 23.7%, 전문대졸의 9.7%, 대졸이상의 5.0%가 상대적 저임금 노동자들로 나타났다.

## (2) 부문별 저임금 노동자들의 비중

절대적 저임금 노동자들의 비중이 민간 부문에서 12.8%로 나타나고 있어, 그룹계열사나 공기업에 비해 저임금 노동자의 비중이 높았다(<표 3-13> 참조). 월 평균임금 기준의 상대적 저임금 노동자들은 그룹계열사에서 그 비중이 높게 나타나, 공기업부문에서만 상대적으로 저임금 노동자들의 비중이 낮다는 것을 알 수 있다. 상대적 저임금 노동자들은 그룹계열사의 24.4%, 공기업의 7.8%, 기타 민간부문의 25.5%로 나타나고 있다.

기업규모별로는 소규모 기업일수록 저임금 노동자의 비중이 높았다. 절대적 저임금 노동자들은 50인 미만 사업장의 21.8%, 50인~99인 18.2%, 100인~299인 8.3%, 300~499인 6.9%, 500인~1000인 10.1%, 1000인 이상 사업장의 2.7%인 것으로 나타났다.

월 평균임금 기준의 상대적 저임금 노동자들은 50인 미만 기업의 34.6%, 50~99인 기업의 26.4%로 나타나고 있어, 저임금 노동자들이 중소기업에 집중되고 있음을 알 수 있다.

&lt;표 3-13&gt; 부문별 저임금 노동자들의 비중 (단위 : %)

	절대적저임금	상대적저임금	
		정액기준	월평임기준
전체	8.3	6.1	19.6
<직장유형>			
그룹계열사	3.4	4.7	24.4
공 기 업	4.9	2.9	7.8
기타 민간부문	12.9	8.9	25.5
<기업규모>			
50인 미만	21.8	14.6	34.6
50-99인 미만	18.2	10	26.4
100-299인	8.3	7.7	21.7
300-499인	6.9	3.1	18.3
500-999인	10.1	10.9	26.1
1000인 이상	2.7	1.2	11.2
<산 업>			
제조	3.9	6.9	28.9
사무·공공	2.7	0.5	6.6
서비스 기타	2.1	3.2	14.7
운수	28.0	16.5	30.9

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

절대적 저임금 노동자들은 제조부문의 3.9%, 사무·공공부문의 2.7%, 연합 등 기타 부문의 2.1%, 운수부문의 28.0%로 나타나고 있다. 운수부문에서 절대적 저임금의 비중이 높은 것은 자동차(버스)와 택시산업의 임금체계가 기본급 비중이 낮고 실적급으로 운영되기 때문이다. 기본급이 최저임금에도 미치지 못하는 산별 연맹의 경우에는 기본급체계의 개편이 불가피하다. 자동차(버스) 산업에서 기본급이 최저임금 미만인 경우는 14%이며, 택시산업에서는 87.7%에 달한다. 운수부문 이외에 연맹별로는 섬유연맹의 10.3%가 절대적 저임금 조합원인 것으로 나타나고 있다.

이를 상대적 저임금으로 보면, 운수부문의 30.9%, 제조부문의 28.9%, 연합 등 기타 부문의 14.7%, 사무·공공부문의 6.6%로 나타나고 있다. 상대적 의미에서 볼 때에도 저임금 노동자들은 주로 운수, 제조부문에 집중되어 있음을 알 수 있다.

## 5. 정규직 임금 인상과 최저임금 개선방향

### 1) 절대적 저임금 노동자와 최저임금 영향률

최저임금은 법적으로 임금의 최저수준을 정하고 사용자에게 이 수준이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써, 저임금 노동자의 생존권을 보호하기 위한 제도이다.

1988년부터 시행된 최저임금제도는 노동자의 생계비, 유사근로자의 임금 및 노동생산성을 고려하여 전업종, 전산업에 걸쳐 동일하게 적용하도록 하였으나, 실제로는 일관된 기준 없이 정치적 협상 과정에 의해 결정되는 것이 통상적 관례였다.

이에 따라 1989년 최저임금의 영향률은 전체 노동자의 10.7%에 달하는 수준에서 정해졌으나, 점차 그 영향률이 떨어져, 1994년 이후로는 2%내외의 낮은 영향률을 기록하였다(<표 3-14> 참조).

경제위기로 인한 고용과 소득감소가 극심했던 1998년의 경우에는 최저임금의 영향률이 0.4%, 수혜 노동자가 2만 3천여명에 불과했다. <그림 3-4>는 1989년 이후 최저임금의 영향률을 보여주고 있다. 이에 따르면, 저임금 노동자를 보호하려는 법정 최저임금제도의 취지가 1993년 이후 사실상 무력해졌음을 보여준다.

이러한 법정 최저임금제도의 영향률 감소는 두 가지 측면으로

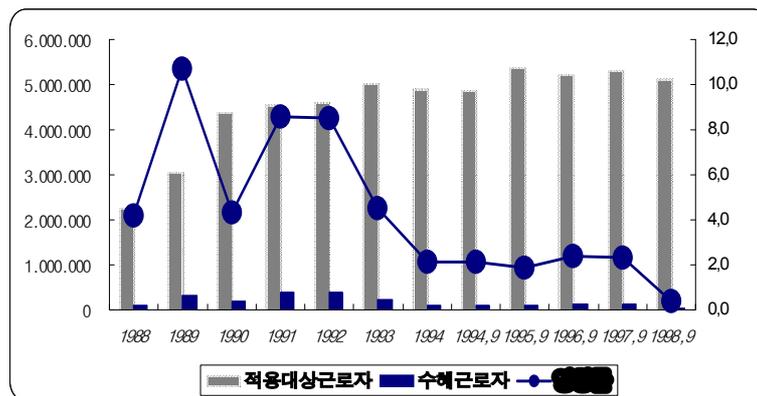
살펴볼 수 있다. 첫째, 전체적인 소득향상에 따라 절대적인 저임금 노동자의 수가 감소한 경우이다. 둘째, 법정 최저임금이 지나치게 낮은 수준에서 결정됨으로써, 제도 자체는 존재하지만 실제로 영향력이 존재하지 않는 경우이다.

<표 3-14> 최저임금 영향률의 추이 (단위: 명, %)

연 도	적용대상근로자	수혜근로자	영향률
1988	2,266,675	94,410	4.2
1989	3,052,555	327,954	10.7
1990	4,386,041	187,405	4.3
1991	4,556,075	393,183	8.6
1992	4,620,164	392,502	8.5
1993	5,045,064	227,519	4.5
1994	4,916,322	102,312	2.1
1994. 9	4,863,923	103,033	2.1
1995. 9	5,380,697	103,191	1.9
1996. 9	5,240,135	127,353	2.4
1997. 9	5,324,834	123,513	2.3
1998. 9	5,136,061	22,980	0.4
1999. 9	5,030,727	53,760	1.1

자료 : 최저임금심의위원회, 『최저임금 심의의결경위』, 각호, 한국노동

<그림 3-4> 최저임금의 영향률



경제위기의 와중에서 실업자와 노숙자, 빈곤인구와 늘어나고 있는 상태에서 절대적 저임금 노동자의 수가 감소했다고는 보기 어렵다. 1998년의 생활보호 급여 미만이거나 최저임금 미만의 소득을 갖는 절대적 빈곤가구는 각각 8.7%와 13.9%에 달했기 때문이다(<표 3-15> 참조). 더욱이 무직 가구 중에서 평균소득의 50%에도 미치지 못하는 상대적 빈곤인구의 규모가 38.1%에 달한다는 점을 고려할 때(<표 3-16> 참조), 최저임금의 인상은 여전히 실업인구를 임금 노동자로 유도할 수 있는 대안이다.

따라서 최저임금의 영향력이 낮아졌던 것은 절대적 저임금 노동자의 수가 줄었기 때문이 아니라, 법정 최저임금이 실제 저임금 노동자들을 보호할 수 없을 정도로 낮게 책정되었기 때문인 것이다. 앞으로의 최저임금 인상은 저임금 노동자의 보호라는 본래의 취지에 맞게 재정비되어야 할 필요가 있다.

<표 3-15> 고용형태별 절대적 빈곤 가구(월 총소득 기준) (단위: %)

	생활보호 미만	최저생계비 미만
공무원 가구	0.3	0.7
사무종사자 가구	3.3	5.9
생산 상용직 가구	10.5	17.7
생산 일용직 가구	27.2	41.3
근로자 가구 평균	8.7	13.9

자료 : 권혜자, 『저임금 노동자의 추정과 최저임금 개선방향』(1999)

<표 3-16> 연소득으로 본 상대적 빈곤가구 (단위: %)

	평균값의 50% 미만	중위값의 60% 미만
도시근로자 가구 평균	9.9	13.3
비근로자 가구 평균	5.6	7.3
무직가구 평균	38.1	43.2

자료 : 권혜자, 『저임금 노동자의 추정과 최저임금 개선방향』(1999)

## 2) 최저임금의 고용효과

주류 경제학에서는 경쟁시장에서 최저임금 수준을 높일 경우 시장임금의 상승을 가져와 고용이 감소됨으로써 실업률이 높아진다고 설명해 왔다. 그러나 최근에는 이러한 가설이 경험적 연구를 통하여 입증되지 않는 것으로 나타나고 있다.

잘 알려진 연구로는 OECD(1994), Card & Krueger(1995), Machin & Manning(1997) 등의 연구가 있다.

OECD에서는 법정 최저임금과 청장년층 노동자의 임금결정간의 시계열 분석을 통하여, 최저임금이 고용에 미치는 영향을 보여주고 있다. 그 결과를 요약해 보면, 최저임금이 청년층의 임금을 인상시킴으로써, 청년층 고용에는 프랑스의 경우 0.1~0.23%, 미국의 경우 1~3% 정도 부정적인 영향을 미치는 반면, 고 연령대에서는 유의미한 고용효과를 갖지 않은 것으로 나타났다. 이러한 결과에 의하면, 최저임금 수준이 시장임금보다 높은 수준으로 인상될 경우 고용에 부정적인 영향을 미칠 수 있는 반면, 최저임금 인상이 적절하게 낮은 수준이라면 고용에 미치는 영향은 미미하다는 것이다.

Machin & Manning(1997)의 연구에서도 같은 결과를 보고하고 있다. 이들은 유럽 4개국의 최저임금의 고용효과분석을 통하여 최저임금 인상이 고용에 부정적인 효과를 미친다는 증거를 발견할 수 없으며, 오히려 프랑스의 저임금 지역에서는 최저임금이 인상된 시기에 플러스의 고용효과가 있었음을 보여주고 있다. 또한 최저임금이 소득 재분배 기능으로 인하여 저임금과 빈곤의 완화에 유용한 수단이 될 수 있음을 지적하였다.

그러나 시장임금에 대하여 어느 정도의 최저임금 인상이 적절한가에 대해서는 보다 경험적인 연구가 요구될 것이다.

최저임금의 수준이 평균임금의 50%를 차지하는 프랑스의 경우에

도 최저임금이 고용에 미치는 부정적인 영향이 일부 청년층에서만 존재했다는 사실은 최소한 우리 나라의 경우 최저임금 수준을 상당 정도로 제고한다고 해도 고용에 있어 부정적인 영향을 미치지 않을 것이라는 점을 시사해준다.

또한 최저임금의 인상이 청년층 고용에 부정적인 영향을 미친다고 해도 서구 여러 나라들에서처럼 청년층 최저임금을 장년층과 달리 낮게 조정함으로써 해결될 수 있을 것이다.

이러한 사실에 비추어볼 때, 한국에서는 최저임금 현실화는 소득 재분배효과를 가져와 절대적 저임금 노동자의 해소에 기여할 수 있을 것이다. 최저임금의 인상이 소득 재분배효과를 갖는다는 주장은 저연령 노동자들이 감소하고 있고, 기혼여성 뿐만 아니라 모든 여성들의 경제활동참가율이 높아지고 있는 현실에 주목한다.

최저임금의 인상은 일하는 가구원이 한 사람도 없는 빈곤가구에 영향을 미치는 것이 아니라, 한 사람이라도 일하고 있는 빈곤 가구의 소득에 영향을 미쳐, 소득 재분배에 유용한 효과를 가져올 수 있다는 것이다(Machin & Manning, 1997).

### 3) 최저임금 인상과 정규직 임금인상

법정 최저임금제도가 확립된 이후, 노동조합의 임금인상은 최저임금 인상에 어떤 영향을 미쳤을까?

앞 절에서 살펴본 바와 같이, 조합원 중에서는 정액임금이 최저임금 미만의 임금수준이 1.1%에 지나지 않았으며, 기본급이 최저임금 미만인 조합원들은 8.8%에 달했다. 이는 임금체계의 특이성을 갖는 운수부문의 영향 때문이었다. 이를 고려하면, 조합원들 중에서

는 절대적 의미의 저임금 노동자들이 거의 없다고 볼 수 있다.

역으로 말해서, 이는 최저임금 미만의 절대적 저임금 노동자들이 대다수 비노조 부문, 즉, 비정규직, 무노조 영세 중소기업에 몰려 있다는 것을 의미한다.

<표 3-17>는 임금노동자의 정액 급여에 대한 법정 최저임금의 비중을 보여준다.

최저임금의 정액급여에 비중은 최저임금의 영향률이 10.7%로 높았던 1989년에 38.4%에 달해 가장 높은 수준을 보였다. 그러나 법정 최저임금의 영향률이 무력화된 1993년 이후에는 임금노동자 정액급여 평균의 31% 수준을 벗어나지 못하고 있으며, 1999년에는 30% 수준으로 떨어졌다.

이는 1989년 이후 저임금 노동자와 전체노동자간의 임금격차가 점차 확대되고 있음을 보여준다.

<표 3-17> 연도별 최저임금액 추이 (단위: 원, %)

연 도	정액급여	최저임금	최저임금/정액급여
1988	316,047	114,000	36.1
1989	374,969	144,000	38.4
1990	443,829	165,600	37.3
1991	521,992	192,700	36.9
1992	596,586	209,050	35.0
1993	670,093	227,130	33.9
1994	746,329	245,210	32.9
1995	827,944	264,420	31.9
1996	924,987	288,150	31.2
1997	1,012,352	316,400	31.3
1998	1,050,000	335,610	31.9
1999	1,102,011	331,600	30.0

자료 : 노동부, 『매월노동통계 조사보고서』, 각호

최저임금 상승률은 최저임금이 시행된 첫해에 정액임금 상승률은 26.3%의 상승률을 보였으므로, 전체 노동자의 명목임금상승률이나 정액임금상승률에 비해 높은 수준으로 출발하였다. 그러나 1995년의 특이사항을 제외한다면, 모든 해에 걸쳐 법정 최저임금 상승률이 전체 노동자의 정액임금 상승률의 아래쪽에 위치하고 있다(<표 3-18>와 <그림 3-5> 참조).

1995년에 최저임금 상승률이 정액임금상승률보다 높았던 것은 최저임금제도의 적용시기의 변화에 의한 것이다. 1988년부터 1993년까지는 최저임금이 매해 1월부터 12월까지 적용되었으나, 1994년부터는 매해 9월부터 다음해 9월까지 적용되도록 변경하였다.

이에 따라 1994년에는 적용시기의 과도기가 생겨 두 번의 최저임금 인상이 이루어졌고, 이를 합산했기 때문에 정액임금인상률보다 높아지게 된 것이다.<sup>3)</sup> 이는 최저임금이 매년 노동조합의 임금인상 시기와 일치하는 것을 회피하기 위한 것으로 보인다. 실제로 90년대에 들어서서 노동조합이 조직된 부문에서는 노조의 임금인상에 따라 최저임금 미만의 사업장들이 감소했다.

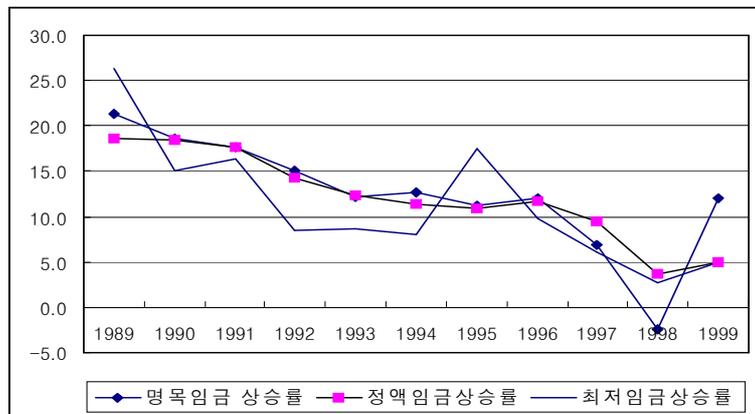
어쨌든, 1989년이래 최저임금의 인상은 전체의 정액임금 인상률보다 낮았으며, 그 격차는 경제위기를 거치면서 점차 근접하고 있음을 알 수 있다. 1999년에는 최저임금상승률과 정액임금 상승률이 같아지고 있다. 이를 고려하더라도, 1989년 이래로 노동자의 정액임금과 최저임금간의 격차는 오히려 늘어났다는 점을 고려할 필요가 있다.

<표 3-18>에 의하면, 지난 11년간의 평균 최저임금 상승률은 11.3%임에 비해서 정액임금 상승률의 평균은 12.1%로 나타났다.

3) 이에 따라 1995년부터의 최저임금 상승률의 계산은 정액임금상승률과는 달리 매해 8월부터 다음해 8월까지 적용되는 상승률이므로, 명목임금상승률이나 정액임금상승률과는 시차가 있음을 밝혀둔다.

즉, 최저임금과 정액임금의 격차는 약간 확대된 것이다. 이는 노조의 임금인상률이 비 노조부문에도 영향을 미쳤지만, 저임금 노동자에게는 그다지 영향을 미치지 못했음을 보여주는 것이다.

<그림 3-5> 정액임금상승률과 최저임금상승률의 추이



자료 : 통계청, 『매월 노동통계조사보고서』 등에서 재구성

<표 3-18> 정액임금상승률과 최저임금상승률 (단위 : %)

	명목임금상승률	정액임금상승률	최저임금상승률
1989	21.3	18.6	26.3
1990	18.7	18.4	15.0
1991	17.6	17.6	16.4
1992	15.1	14.3	8.5
1993	12.2	12.3	8.6
1994	12.7	11.4	8.0
1995	11.2	10.9	17.5
1996	11.9	11.7	9.8
1997	6.9	9.4	6.1
1998	-2.5	3.7	2.7
1999	12.1	4.9	4.9
평균 상승률	12.5	12.1	11.3

자료 : 통계청, 『매월 노동통계조사보고서』 등에서 재구성

#### 4) 최저임금 개선방향

왜 노조 조직부문의 임금인상은 최저임금인상에 파급효과를 갖지 못한 것일까?

일반적으로, 조합원의 임금인상률은 비조직 분야의 노동자들에게도 파급효과를 갖는다고 알려져 있다. 이는 비노조 부문에서 노조 부문으로, 혹은 저임금 부문에서 고임금 부문으로의 노동이동이 자유로운 경쟁시장을 가정하지 않더라도, 설명이 가능하다.

조합원들의 임금인상은 다른 기업에서 동종 직종에 종사하는 시장임금을 인상시키는 효과가 있다. 또한, 기업내에서는 임금의 위계질서로 인하여 조합들의 임금인상이 비조합원들의 임금인상으로 파급되는 효과가 있다. 노동조합 조합원들은 보통 기업내 임금의 위계로 볼 때 하위부문에 존재하기 때문에, 기업내 하위계층에 속하는 조합원 임금인상은 기업내 상위계층에 속하는 비조합원들의 임금을 인상시킨다. 기업내 임금의 위계질서에 따라 조합원의 임금인상이 비조합원들의 임금도 인상시켜, 무임승차 효과가 발생하는 것이다.

<표 3-19> 회사내 임금계층 (단위 : %)

임금계층	전체	제조	사무·공공	운수	연합 등
최상위	1.1	1.3	1.2	0.7	1.6
비교적 상위	10.2	10.7	11.9	8.2	8.8
중 간	45.5	49.9	37.6	48.2	51.2
비교적 하위	33.4	30.7	41.5	27.8	30.4
최하위	9.8	7.4	7.8	15.1	8.0
계	1486(100.0)	449(100.0)	487(100.0)	425(100.0)	125(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

그러나 임금하위계층에는 이러한 파급효과가 발생하지 않거나, 파급효과가 있다고 하더라도 매우 미미한 정도일 수 있다. 조합원들의 계층이 기업내에서 임금의 중위 계층일 경우, 비조합원인 하위계층의 임금인상은 노조 임금인상의 파급효과에서 제외될 수 있기 때문이다. 실제로 조합원들의 78.9%가 자신의 기업내 임금수준이 중간 계층이거나 중하위 계층에 속한다고 응답하고 있다(<표 3-19> 참조). 특히 임금 하위계층인 비조합원들이 비정규직일 경우에 그러하다. 권혜자의 연구(2000년)는 비정규 노동자의 증가가 전체 노동자의 명목임금 인상을 낮추는 효과가 있음을 보고하고 있다.<sup>4)</sup> 따라서 기업내 임금하위 계층이 비 정규직이거나 비 조합원인 경우에는 이들이 노조의 임금 인상효과에서 제외되었을 가능성이 높다는 것이다.

저임금 노동자들이 노동조합의 임금인상 효과에서 제외되어 있다는 가설은 최저임금의 결정구조를 고려할 때 더욱 확정적이다. 현행 최저임금법에 의하면, 최저임금의 결정은 최저임금제도 심의 위원회에서 노사정 대표에 의해 결정되도록 규정되어 있다. 그래서 최저임금의 결정시기 마다 최저임금 인상을 둘러싸고 노사정 대표간의 논쟁과 퇴장, 복귀가 되풀이된다. 다시 말해서, 최저임금의 결정은 노사정간의 교섭이 아니라, 노동조합 대표가 참석하는 노사정 협의를 통해서 결정된다는 점이 문제이다.

앞 절에서 살펴본 바와 같이, 조합원가운데에는 법정 최저임금 미만의 정액임금을 받는 사람들은 1.1%에 지나지 않는다. 그것도 조합원조사가 2000년 최저임금 결정 이전의 시점이기 때문에 나타난 것으로, 법정 최저임금 미만을 받는 조합원들은 없다고 보아도 좋다. 그러나, 여전히 최저임금의 수준에 따라 임금인상이 결정되는

4) 권혜자, 비정규직의 임금-고용 효과, 한국노총 중앙연구원, 2000년

섬유업종을 포함한 제조부문과 운수부문의 저임금 노동자들을 고려할 때 최저임금의 결정방법은 노조조직부문에서도 여전히 중요하다.

최저임금이 노사정 대표간의 협의와 함께, 사실상의 교섭을 통해 결정되어야 하는 이유를 요약해보면 다음과 같다.

(1) 12.0%에 불과한 조직물이지만, 노동조합이 최저임금의 결정에 대표성을 가질 수 있는 근거는 최저임금에 의해 임금을 인상하는 절대적 저임금 조합원들이 아직 상당부분 존재하기 때문이다. 그럼에도 노조 대표가 교섭이 아니라 협의를 통해 최저임금을 결정하는데 참여하는 것은 나머지 상당 수의 저임금 노동자들의 대표하지 못한다는 문제점이 있을 수 있다.

(2) 이러한 문제점은 최근 비정규 노동조합의 결성과 이들을 포함하는 산별노조 건설이 진행되고 있다는 현실을 고려할 때 해소될 수 있을 것이다. 교섭을 통한 최저임금의 결정은 그 동안 노조 임금인상의 파급효과에서 제외된 저임금 비조합원들의 빈곤해소와 연대를 위해 필수적이다.

(3) 최저임금의 인상이 위계적 파급효과를 가져와 시장임금의 인상을 수반하기 때문에, 최저임금은 교섭을 통해 결정되어야 한다. 또한 교섭 혹은 합의과정에서 노조 대표들의 영향력과 책임감을 내용적으로 뒷받침하는데 효과적이다.

## 6. 소결

이상에서 살펴본 주요 결론은 다음과 같다.

경제위기는 그간의 두 자리 수 임금인상률을 한꺼번에 역전시키는 결과를 가져왔다. 경제위기 이후 명목임금 상승률은 한국의 임금역사상 유래 없는 마이너스 성장을 보였으며, 실질임금과 가계지출 변화율도 -9.3%까지 떨어졌다. 1999년 이후의 임금회복에도 불구하고 이는 노동생산성의 성장에 미치지 못했고, 따라서 기업의 인건비개념인 노동비용도 지속적인 감소를 보였다.

이런 상황에서 법정 최저임금이나 실업자 구제정책으로 사용된 공공근로 임금에도 미치지 못하는 절대적 의미의 저임금 노동자들은 임금노동자의 4.4%에서 9.5%에 이르는 것으로 나타났다. 특히 절대적 저임금 노동자들은 상용고보다도 임시, 일용고와 같은 비정규직 노동자들에게서 높게 나타났는데, 저임금지표의 기준에 따라 상용고의 1.6~5.0%, 임시고의 10.5~28.6%, 일용고의 10.0~27.8%에서 달하는 것으로 나타났다.

평균임금의 절반에도 못 미치는 임금수준을 받고 있는 상대적 저임금 노동자들의 규모 역시 전체 노동자의 10.6%에 이르는 것으로 나타났다. 이들은 상용고의 7.8%, 임시고의 22.9%, 일용고의 22.1%에 달했다. 이는 저임금 노동자들이 상용고 보다는 임시, 일용고, 여성과 같은 비정규 노동자에게서 압도적으로 높게 나타났다는 것을 보여준다.

이를 정규직 조합원으로 한정했을 때에는 정액임금이 2000년 최저임금에 못 미치는 절대적 저임금 노동자들이 1.1%로 거의 없는 것으로 나타났다. 그러나 기본급과 최저임금을 비교했을 경우에는 기본급 비중이 최저임금에도 못 미치는 운수산업에서 그 비중이 높게 나타났다. 이는 운수산업의 임금체계 변경의 필요성을 보여준다.

정규직 조합원의 경우 평균임금의 절반으로 계산한 상대적 저임금 노동자의 비중은 정액임금을 기준으로 보았을 때 6.2%, 월평균 임금을 기준으로 보았을 때에는 19.8%에 이르는 것으로 나타났다.

이러한 저임금 조합원들은 역시 여성, 미혼, 저학력, 중소기업, 운수산업에서 그 비중이 높은 것으로 나타났다.

그러나 그 동안 저임금 노동자 해소 정책으로서의 법정 최저임금제도는 2000년의 인상률 개선에도 불구하고 1993년 이후 그 영향률이 낮아 실효성을 잃은 것으로 나타났다. 더욱이 그간의 정규직 조합원의 임금인상은 경제위기 전까지 두 자리 수였지만, 법정 최저임금의 인상률은 언제나 명목임금 상승률의 하한에 있어, 노동조합의 임금인상이 저임금노동자에게는 파급되지 않았던 것으로 나타났다. 따라서 법정 최저임금의 결정시기를 임투시기에 맞추어 변경하고, 적극적으로 최저임금의 결정에 개입할 필요가 있다. 그 개입 방식으로는 법정 최저임금 인상에 주력하고, 동시에 산별 공동교섭을 통하여 지역별 산별 최저임금의 교섭을 위한 준비를 모색할 수 있을 것이다.

## 제4장 2000년 노동자 내부 임금격차의 변화

### 1. 머리말

이 장에서는 경제위기를 전후하여 노동자 내부의 임금격차와 임금격차 완화를 위한 노동조합의 임금정책을 살펴보고자 한다. 먼저 1990년 이후 우리 사회에서 주요 임금격차였던 성별, 기업규모별, 산업별 임금격차의 추이를 살펴보고, 노조와 조합원들은 우리 사회에서 어떤 임금격차가 심각하다고 생각하는 지 살펴보았다.

다음으로, 『2000년 임금-고용 조합원 실태조사』 자료를 이용하여 조합원 산업간, 직종간, 학력별, 기업규모별 임금격차를 회귀분석함으로써, 노동력의 질이 비교적 동질적일 경우에도 어느 정도의 임금격차가 나타나는 지 살펴보았다.

경제위기를 전후하여 고용형태에 따른 임금격차는 우리 사회에서 비정규직을 증대시키는 중요한 원인이다. 이 글에서는 정규직 조합원과 비정규 노동자들이 고용형태별로 임금과 근로조건 격차에 대해서 어떻게 평가하는 지 살펴보았다. 여기에서 사용된 자료는 『2000년 임금-고용 조합원 실태조사』 자료와 『2000년 한국노총 비정규노동자 조사』 자료이다.

마지막으로, 기업별 노동조합은 그 동안 조합원내부 임금격차를 완화하기 위해서 어떤 역할을 수행했으며, 비정규직과의 임금 및 근로조건 격차에 대하여 어떻게 접근하고 있는가를 살펴보고, 이를 해결하기 위해서는 비정규 조직화가 동시에 이루어져야 함을 지적하고자 한다.

## 2. 90년대 임금격차의 추이와 특징

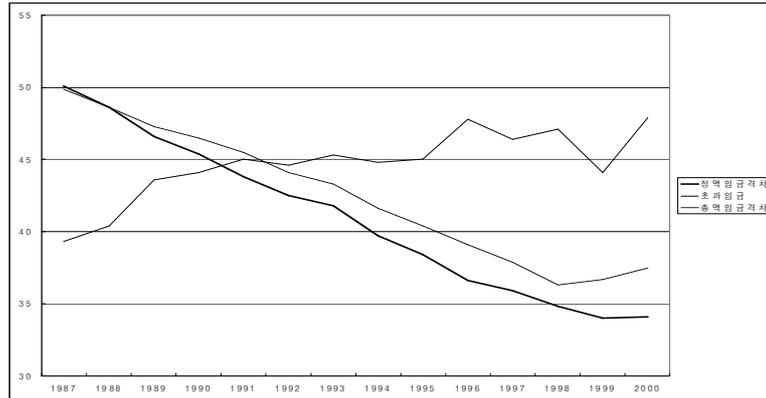
이 절에서는 각종 임금격차의 지표를 살펴보고, 근로시간의 차이를 고려하여 각종 시간당 임금격차의 추이를 살펴보고자 한다. 대체적으로 성별, 직종별, 산업별 임금격차는 줄어들고, 기업규모별 임금격차는 확대되고 있는 것으로 나타났다.

### 1) 성별 임금격차

80년대 후반 이후 점차 축소되어 온 성별 임금격차는 90년대에 서 지속적인 축소 경향을 보이고 있다. <그림 4-1>는 남성 임금에 대한 여성 임금의 비중을 보여주는데, 여성의 총임금은 1987년 남성 총임금의 50.1%수준에서 1998년 63.7%까지 올라가, 10여년 만에 13.6% 포인트의 성장을 보였다. 경제위기의 충격이 있었던 97년과 98년에도 완만한 성장을 보여, 경제위기에도 불구하고 성별 임금격차의 축소경향은 지속되었다. 1998년 이후로는 다시 성별 임금격차가 다소 확대되는 경향을 보이고 있다.

2000년 상반기 현재 여성의 월 총임금 평균값은 113.1만원으로, 남성 180.9만원의 약 62.5%에 달하고 있다. 여성의 정액임금도 1987년 남성의 49.9%에서 1999년에 66.0%로 성장하고 있는데, 이는 정액임금 격차의 축소를 통해서 총임금격차가 축소되었음을 보여준다. 대조적으로, 성별 초과임금의 격차는 확대되었는데, 이는 여성의 초과근로시간이 남성보다 급격하게 줄었기 때문에 발생한 것이다.

&lt;그림 4-1&gt; 성별 총임금격차의 추이(전산업)



자료: 부표 <4-1>에서 재구성

&lt;표 4-1&gt; 성별 시간당 임금격차의 추이(전산업) (단위 : %)

연도	정액임금비중	초과임금비중	총임금비중
1987	49.1	57.9	49.1
1988	50.9	46.1	51.2
1989	52.7	61.7	52.7
1990	53.6	48.6	53.3
1991	55.5	61.9	54.8
1992	56.9	51.0	56.3
1993	57.9	52.7	57.5
1994	59.7	67.1	59.1
1995	60.9	55.6	60.6
1996	62.9	72.6	62.7
1997	63.4	76.4	63.8
1998	64.4	78.7	65.3
1999	65.4	72.2	64.6
2000	65.0	74.2	64.1

주 : 1) 시간당 정액임금 비중=((여성 정액임금/여성 정규 근로시간)/(남성 정액임금/남성 정규 근로시간))×100  
시간당 초과임금 및 총임금의 비중계산도 시간당 정액임금 비중과 동일함.

2) 2000년은 상반기 자료 평균

그러므로, 성별 임금격차의 축소는 여성의 초과 근로시간의 급격한 감소에도 불구하고 나타난 것이라고 할 수 있다. 1990년까지는 여성의 총 근로시간이 남성에 비해 높았는데, 1991년 이후로는 여성의 근로시간이 남성보다 짧아지는 경향을 보였다(<부표 4-2> 참조).

이는 여성의 초과근로시간의 감소가 남성보다 컸기 때문에 나타난 현상이다. 정규 근로시간은 여전히 여성의 근로시간이 남성에 비해 약간 길게 나타나는데, 초과근로시간의 감소는 여성이 남성에 비해 더욱 빨랐다. 지난 13년 간 남성의 초과근로시간은 약 7.4% 포인트 감소한 반면, 여성의 초과근로시간은 16.7% 포인트 감소하였다.

이러한 성별 임금격차의 축소 경향은 시간당 임금격차를 볼 때보다 명확하게 드러난다(<표 4-1> 참조).

시간당 임금격차는 성별 임금을 각기 성별 근로시간으로 나누는 것이다. 여성의 임금은 1987년 49.1%에서 2000년에 64.1%로 나타나, 시간당 임금격차에서도 성별 임금격차의 급격한 축소경향이 나타났음을 알 수 있다.

2000년 상반기 현재, 여성의 시간당 총임금은 5,633원으로, 남성(8,783원)의 약 64.1%를 차지하고 있다. 이러한 경향은 정액임금의 성별 격차가 총임금격차와 비슷한 수준으로 축소되고 있으며, 시간당 초과임금의 격차 역시 빠르게 축소되고 있다.

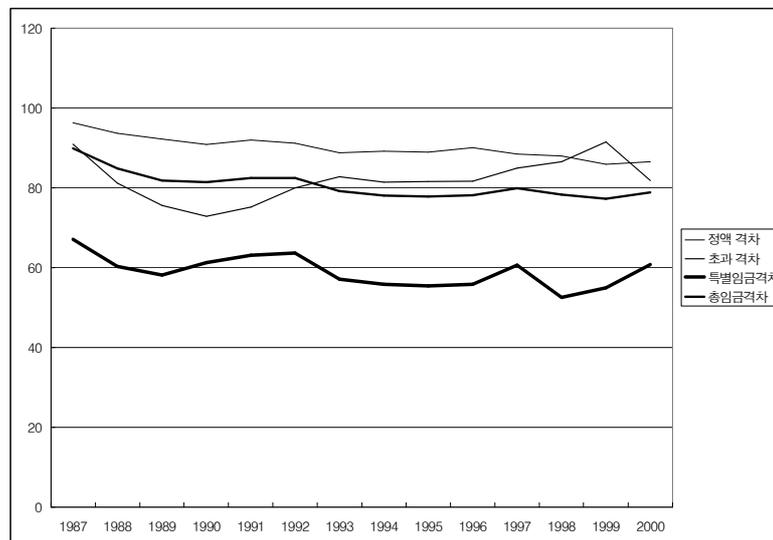
그러나 이러한 성별 임금의 축소경향이 한국 노동시장에서 여성의 지위가 향상되는 것으로 이해될 수는 없다. 최근의 임금격차의 변화는 고용유연화와 연동되어 있기 때문에, 여성의 노동시장에서의 지위 개선을 보기 위해서는 임금격차와 함께 고용형태의 변화를 고려해야 하기 때문이다.

## 2) 기업규모별 임금격차

1980년대 후반 이후 한국의 임금격차에서는 기업규모별 임금격차가 중요한 화두로 떠올랐다. 노동조합운동의 활성화에 따라 성별, 학력별, 직종별 임금격차와 같은 개인별 임금격차는 축소된 반면, 경제력집중에 의한 기업규모별 임금격차는 지속적으로 확대되어 왔기 때문이다. 그러나 최근 구조조정과 잇단 재벌기업의 붕괴로 인하여, 경제위기 이후에는 기업규모별 임금격차가 축소되고 있다고 보는 견해가 일반적이다.

여기에서는 100~299인 규모의 중소기업(이하 중소기업)과 500인 이상 대기업(이하 대기업)의 임금을 사용하여 기업규모별 임금격차의 추이를 살펴보았다.

<그림 4-2> 기업규모별 총임금격차의 추이



자료: 부표 <4-3>에서 재구성

2000년 상반기 현재 중소기업의 총임금 수준은 164.4만원으로, 대기업 208.3만원의 약 78.9%로 나타나고 있다. 대기업에 대한 중소기업 정액 임금의 비중은 86.6%, 초과임금의 비중은 81.8%로 나타나고 있어, 총임금 격차의 상당부분은 특별 급여, 즉 상여금의 격차로 판단된다(<그림 4-2> 참조).

1987년 이후 대기업에 대한 중소기업 노동자의 총임금 비중은 89.9%에서 77.3%로 떨어졌다. 기업규모간 총임금격차는 1987년 이후 95년까지 급격하게 확대되었으며, 경제위기를 전후하여 잠시 축소되다가 다시 확대되는 모습을 보이고 있다.

기업규모간 임금격차도 중소기업과 대기업간의 근로시간의 차이를 고려하여, 시간당 임금격차로 살펴볼 필요가 있다. 중소기업은 대기업에 비해 총 근로시간이 상대적으로 긴 것으로 나타나는데, 이는 정규 근로시간과 초과근로시간 모두 그렇다. 중소기업과 대기업간 근로시간의 차이는 <부표 4-4>에 나타나 있다.

<표 4-2> 기업규모별 시간당 임금격차의 추이 (단위 : %)

연 도	정액임금 비중	초과임금 비중	총임금 비중
1987	94.6	93.3	89.0
1988	91.9	88.5	84.6
1989	89.4	85.0	81.1
1990	88.1	83.9	80.9
1991	89.1	88.9	82.2
1992	89.0	90.4	82.2
1993	87.0	92.9	79.1
1994	87.9	87.8	78.0
1995	87.0	88.6	77.3
1996	86.7	81.1	75.6
1997	91.9	81.7	77.0
1998	91.7	80.4	74.8
1999	89.7	79.9	73.1
2000	82.5	71.0	74.1

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

중소기업과 대기업간 근로시간의 차이를 고려한 시간당 임금격차는 <표 4-2>에 나타나 있다. 2000년 상반기에 중소기업의 시간당 총임금은 7,678원으로, 대기업의 10,537원의 74.1%로 나타났다. 대기업 시간당 임금에 대한 중소기업 임금의 비중은 1987년 89.0%에서 1996년에 75.6%로 약 10년 간 13.4% 포인트 낮아졌으며, 1999년까지는 15.9% 포인트 낮아진 것으로 나타났다. 이는 경제위기와 구조조정에도 불구하고, 기업규모간 임금격차는 큰 영향을 받지 않고 점점 더 확대되어 왔음을 보여준다.

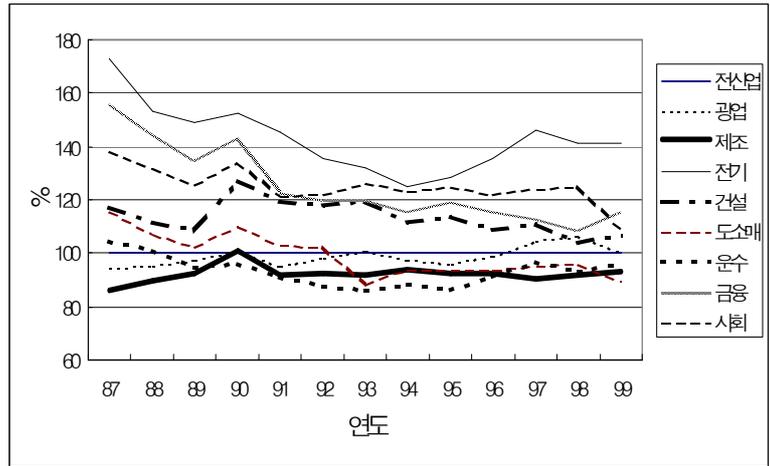
### 3) 산업간 임금격차

1999년 현재 임금수준이 전산업 평균임금보다 높은 산업은 전기·가스·수도, 건설업, 금융·보험업, 사회·서비스 업종이며, 낮은 산업은 제조부문, 도소매·음식·숙박업, 운수·창고업이다. 1999년 현재 전산업 평균임금은 167.5만원이며, 광업 168.2만원, 제조부문 155.8만원, 전기·가스·수도업 236.2만원, 건설업 178.0만원, 도소매·음식·숙박업 150.2만원, 운수·창고 161.3만원, 금융·보험업 194.1만원, 사회·서비스업 182.3만원의 수준으로 나타나고 있다 (노동부).

각 산업간의 임금격차는 80년대 중반 이후 <표 4-3>와 <그림 4-3>에서 보이는 바와 같이 점차 축소되어 왔다.

<그림 4-3>에서는 산업간 임금격차의 전반적으로 줄어들고 있으며, 상대적 고임금산업에 속했던 업종의 임금수준이 평균이하로 하락함으로써 산업간의 임금질서가 변화되고 있는 모습을 보여준다.

<그림 4-3> 산업별 총임금격차의 추이



자료: <표 4-3>에서 재구성

<표 4-3> 산업별 시간당 임금격차의 추이 (단위 : %)

	전산업	광업	제조	전기	건설	도소매	운수	금융	사회
1987	100.0	127.8	83.8	178.1	127.5	121.7	105.9	179.5	156.2
1988	100.0	123.7	86.1	152.2	118.1	109.6	98.9	158.4	143.2
1989	100.0	129.4	90.7	152.5	115.6	105.6	93.3	150.6	139.4
1990	100.0	133.9	97.2	151.0	132.1	110.9	94.4	157.9	145.0
1991	100.0	114.0	88.7	139.5	122.4	101.8	88.5	130.3	128.6
1992	100.0	116.4	90.2	131.4	120.6	101.3	86.2	127.7	128.6
1993	100.0	115.3	87.7	127.9	120.0	89.3	86.4	122.0	132.9
1994	100.0	105.5	88.2	118.3	111.7	92.4	87.1	115.1	128.7
1995	100.0	101.1	89.6	122.9	116.9	95.8	84.8	122.9	133.1
1996	100.0	106.8	90.3	127.2	113.6	96.7	87.4	117.9	129.1
1997	100.0	108.4	87.6	138.0	115.0	97.9	92.9	113.7	129.7
1998	100.0	112.1	89.5	130.5	106.0	97.2	88.7	106.5	127.6
1999	100.0	105.8	87.6	136.2	111.3	92.8	91.3	119.9	112.7

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

예를 들어 80년대에도 전산업 임금평균보다 낮은 임금수준이었던 제조부문, 운수업, 광업은 90년대 후반에도 여전히 전산업 평균임금의 90%수준을 벗어나지 못하고 있다. 전통적인 사무·공공독점사업이자 고임금업종인 전기·가스·수도업은 90년대 중반에 잠시 기복을 겪기는 했지만, 여전히 전산업 평균보다 높은 임금수준을 보이고 있다. 그러나, 금융·보험업, 사회·서비스업 등의 전통적 사무직종의 임금수준은 90년대 들어서 지속적으로 하락하고 있다. 이에 비해서, 건설업의 임금수준은 완만하게 하락하는 모습을 보이고 있다.

도소매·음식·숙박업의 임금수준 변화는 대단히 가파르다. 이 업종의 임금수준은 80년대 후반에는 전산업 평균임금보다는 높았지만, 92년을 기점으로 전산업 평균 이하로 급격하게 떨어져 왔다. 그 결과 도소매·음식·숙박업의 임금수준은 제조부문과 비슷한 수준에 이른 것으로 나타났다.

그러나 이러한 산업간 총임금격차의 추이는 산업간 근로시간의 격차와는 일치하지 않는다(<부표 4-6> 참조). 각 산업간의 근로시간의 차이를 고려하여 시간당 임금의 격차를 살펴보면, <표 4-3>와 같다.

제조부문의 시간당 임금수준은 90년을 정점으로 점차 낮아져, 99년에는 전산업 평균의 87.6%에 이르고 있다. 1987년에 전산업의 121.7%에 달했던 도소매·음식·숙박업의 임금수준도 빠르게 떨어져 99년에는 전산업 평균임금의 92.8%에 불과하다. 운수부문의 임금수준도 전산업의 91.3% 수준에 머물고 있다. 시간당 임금으로 볼 때, 전통적인 고임금 사무업종인 금융업과 사회서비스업의 임금수준의 상대적 하락은 더욱 극심하다. 금융보험업과 사회서비스업의 임금수준은 1987년에 각각 전산업 평균의 179.5%, 156.2%에서 떨어졌으나, 1999년에는 각각 119.9%, 112.7% 수준으로 떨어졌다.

### 3. 2000년 조합원 내부의 임금격차

여기에서는 2000년 노동조합 조사, 조합원 조사, 비정규 노동자 조사결과를 이용하여, 노동조합과 조합원들이 생각하는 주요 임금격차에 대한 인식을 살펴보고, 조합원 내부의 임금격차를 분석하고자 한다.

#### 1) 주요 임금격차와 임금차별

2000년 현재 노동조합이 생각하는 우리 사회에서 가장 심각한 임금격차는 기업규모간 임금격차인 것으로 나타났다(<표 4-4> 참조). 다음으로는 산업간 임금격차, 학력간, 직종간, 고용형태별 임금격차도 심각하다고 응답하였다.

<표 4-4> 우리 사회에서 가장 심각한 임금격차(노동조합) (단위 : %)

	전체	제조	사무·공공	운수
성별 임금격차	4.7	8.3	-	-
학력별 임금격차	15.4	16.5	14.6	13.8
직종별(생산-사무)임금격차	15.4	12.9	17.1	19.3
고용형태별 임금격차	15.7	16.5	19.5	12.8
중소기업-대기업간임금격차	27.3	30.4	24.4	22.9
연령별(근속년수)임금격차	2.9	3.6	7.3	-
산업간 임금격차	16.3	11.3	12.2	26.6
기타	2.3	0.5	4.9	4.6
계	344(100.0)	194(100.0)	41(100.0)	109(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

이는 산업별로 약간의 차이를 보이고 있는데, 여성이 거의 없는 사무·공공부문의 경우에는 성별 임금격차에 대한 선택이 없었으며, 임금수준이 다른 산업에 비해 낮은 운수산업에서는 산업간 임금격차가 가장 중요한 임금격차로 지적되었다.

직장내에서 임금차별이 존재하지 않는다는 응답은 전체의 25.3%로 나타나고 있어, 조합원들의 약 74.7%가 직장 내에서 임금차별이 존재한다고 응답하였다. 제조부문의 84.7%, 서비스 기타부문의 81.0%, 사무·공공부문의 75.3%, 운수부문의 60.6%에 달하는 조합원들이 직장내 임금차별이 존재한다고 응답하였다.

이처럼 직장내 임금차별에 대하여 산업별 차이가 존재하는 것은 동종 산업내에 종사하는 노동자들 내부의 임금격차와 밀접한 관련이 있다. 제조부문이나 서비스 기타부문에는 다수의 이질적인 직종이 혼재되어 있고 이에 따라 같은 직장내에서도 임금격차가 큰 편이다. 반면에, 사무·공공부문이나 운수부문의 경우에는 상대적으로 동질적인 직종이기 때문에 상대적으로 임금격차가 심각하다고 생각하지 않는 것이다.

실제로 직장내에서 조합원들이 겪는 임금 차별이 연령별 혹은 근속년수별 임금격차라는 것은 이러한 현실을 보여준다(<표 4-5> 참조). 비교적 동질적인 직종으로 구성된 사무·공공부문이나 운수부문에서는 연령이나 근속에 따른 임금격차를 중요하게 생각하고 있다.

이와 같이, 가장 심각하다고 생각하는 임금차별의 종류는 산업의 특성에 따라 다르게 나타나는데, 생산직 조합원들이 다수인 제조부문과 서비스 기타부문에서는 생산직과 사무직간의 임금차별을 가장 심각하게 지적한 반면, 승진 적체가 심각한 사무·공공부문에서는 연령 혹은 근속년수별 임금격차를 가장 심각한 임금격차라고 응답하였다.

&lt;표 4-5&gt; 직장내 임금 차별(조합원) (단위 : 명, %)

	전체	제조	사무· 공공	운수	서비스 기타부문
성 차별	4.5	8.3	3.3	3.2	-
학력 차별	10.6	17.6	9.3	2.1	16.5
생산직-사무직차별	16.4	30.1	9.7	6.6	22.3
정규직-비정규직차별	8.1	4.9	9.3	6.9	19.0
연령별(근속년수)차별	22.7	18.3	31.2	21.7	9.1
기타	12.6	5.6	12.6	20.1	14.1
임금차별이 없다	25.3	15.3	24.7	39.4	19.0
계	1393(100.0)	432(100.0)	462(100.0)	378(100.0)	121(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 4-6&gt; 비정규직이 겪고 있는 임금차별 (단위 : 명, %)

	전체	여성	남성
성	0.2	0.4	-
학력	2.4	2.2	2.7
생산직-사무직	1.6	0.4	3.2
정규직-비정규직	85.1	91.1	77.8
연령별(근속년수별)	1.8	1.1	2.7
기타	4.7	2.6	7.2
겪고 있지 않다	4.1	2.2	6.3
계	491(100.0)	270(100.0)	221(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 비정규 노동자 조사』, 2000

이에 비하여 비정규직들은 정규직-비정규직간의 고용형태별 임금차별을 가장 중요한 임금차별로 지적하였다. 직장에서 임금차별을 겪지 않았다는 응답은 전체 4.1%에 불과한 것으로 나타나, 비정규 노동자들의 95.9%가 직장내에서 임금차별을 경험했다고 보고하고 있다. 남성 비정규직의 6.3%, 여성 비정규직은 2.2%만이 임금차별을 겪지 않았다고 응답하고 있다. 즉, 대부분의 비정규 노동자들이 임금차별을 당하고 있다고 응답하고 있으며, 이들 중 대다수가

고용형태별 임금차별을 가장 중요한 임금차별로 지적하였다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 노동조합은 사회 전체적으로 기업규모별 임금격차와 산업간 임금격차의 심각성을 지적하고 있으며, 조합원들은 성, 직종, 학력에 따라서는 다소 차이가 있지만, 직장내에서 연령 혹은 근속년수별 임금격차의 문제를 중시하는 것으로 나타났다. 이에 비하여 비정규직 노동자들은 직장내에서 고용형태에 따른 임금차별을 가장 중요한 임금차별로 지적하였다.

## 2) 조합원 내부 임금격차의 회귀분석

이 절에서는 조합원 내부의 임금격차를 살펴보기 위하여 조합원의 월 총액임금을 종속변수로 하여 직종별 산업별 임금격차를 살펴 보았다.

회귀모형에 사용된 주요 변수의 설명과 분포는 <표 4-7>에 나타나 있다. 종속변수는 조합원의 월 총액임금에 자연대수를 취한 값으로, 정액임금+초과임금+특별 급여의 월할분이다. 임금격차 모형에서는 근로시간의 차이를 고려하여 시간당 임금을 사용해야 하지만, 여기에서는 근로시간 자료의 신뢰성을 고려하여 월 총액임금을 종속변수로 사용하였다. 설명변수로는 성, 연령, 근속, 경력, 배우자유무, 교육정도, 기업규모, 직종, 산업을 사용하였다. 기본 설명 변수의 분포와 평균값은 <표 4-8>에, 회귀분석 결과는 <표 4-9>에 요약되어 있다.

연령과 근속, 경력이 길수록 임금이 높은 것으로 나타났다. 근속년수가 1년 올라갈 때 월 임금총액은 2.7% 상승하는 것으로 나타났다. 경력은 1.5%의 영향을 미치는 것으로 나타났다. 연령 상승에 따른 임금 상승은 정의 영향을 미치지 않지만 유의하지 않았다.

&lt;표 4-7&gt; 모형에 사용된 변수 설명(조합원 조사) (단위 : %)

변수명	변수 설명
<종속변수> 조합원의 월총액임금	조합원의 월 총액임금에 자연대수를 취한 값
<설명변수> 성별	남성 1, 여성 0
연령	연령더미
근속(근속자승)	근속년수(근속년수의 자승)
경력(경력자승)	경력년수=연령-근속년수-교육년수-6(경력 자승)
기혼여부	미혼 1, 기혼 0
교육정도	중졸 이하, 고졸, 전문대졸, 대졸, 기준그룹은 고졸
직종	단순노무직, 생산직(기준그룹), 사무직, 서비스직
기업규모	100인 미만 소기업, 100~500인 중기업, 500인 이상 대기업, 기준그룹은 500인 이상 대기업
산업	사무·공공부문, 제조부문, 서비스 기타부문, 운수부문, 기준그룹은 제조부문.

&lt;표 4-8&gt; 모형에 사용된 주요 변수의 분포(1998, 1999) (단위 : %)

		분포
성별	여성	18.3
	남성	81.7
기혼여부	미혼	19.2
	기혼	80.8
교육정도	중졸이하	12.3
	고졸	63.3
	전문대졸	11.4
	대졸이상	13.1
직종	사무관리직	35.1
	생산직	38.5
	서비스직	10.5
	단순노무직	16.0
기업규모	1~100인 소기업	18.5
	100~500인 중기업	43.8
	500인 이상 대기업	37.7
산업	사무·공공부문	30.4
	제조부문	29.7
	운수부문	8.3
	서비스 기타부문	31.6
	평균연령	38.4
	평균근속년수	10.4
	평균경력년수	9.2

다른 조건이 같다고 했을 때, 남성은 여성에 비해 21.9%정도 임금을 더 받는 것으로 나타났으며, 미혼은 기혼자에 비해 5.9% 정도 임금이 낮은 것으로 나타났다(유의수준 5% 이내).

교육정도별로는 중졸이하는 고졸에 비해 5.6% 임금이 낮은 것으로 나타났으나, 유의하지 않다. 고졸에 비해 전문대졸은 6.8% 임금을 더 받는 것으로 나타났으며(10% 이내 유의), 대졸이상은 고졸에 비해 14.7%의 임금을 더 받는 것으로 나타났다(1% 이내 유의). 이러한 결과는 여전히 학력별 임금격차가 존재함을 보여준다.

직종별로는 사무직이 생산직에 비해 5.7%의 임금효과가 있는 것으로 나타났다(10%이내 유의). 이러한 결과는 다른 조건을 통제했음에도 불구하고 사무직과 생산직의 임금격차가 그다지 높지 않다는 점을 보여주는데, 노조의 가입대상인 사무직들이 주로 중하위 임금계층임을 고려한다면, 그리 놀라운 사실은 아니다. 생산직을 기준으로 본 단순노무직의 임금은 12.7% 정도 낮은 편이다. 서비스직의 임금수준은 생산직에 비해 19.9% 정도 낮은 것으로 나타나, 단순노무직보다 낮은 것으로 나타났다.

기업규모별로는 500인 이상 대기업 노동자들이 100인 미만 기업의 소기업 노동자에 비해 25.6%의 임금을 더 받는 것으로 나타났다. 또한 500인 이상 대기업은 100인 이상 500인 미만의 기업에 비해 8.6%가량의 임금 프리미엄을 받는 것으로 나타났다. 즉, 기업규모간 임금격차는 영세 소기업과 중대기업간의 차이인 것으로 나타났다.

산업간 임금격차는 기업규모나 직종별 임금격차 이상으로 큰 것으로 나타났다. 제조부문의 임금을 기준으로 보았을 때, 제조부문에 비해 사무·공공부문은 15.2%, 연합 등 기타부문은 14.4% 높은 것으로 나타났으며, 운수부문의 임금수준은 제조부문에 비해 11.6% 낮은 것으로 나타났다.

&lt;표 4-9&gt; 조합원 임금격차의 회귀분석 결과

	계수	T-값
상수	13.798	188.90
연령	0.002	1.09
근속	0.027	5.49 ***
근속자승	-	-2.61 **
경력	0.015	2.99 **
경력자승	-	-1.29
남성	0.219	7.87 ***
미혼	-0.059	-2.02 *
중졸이하	-0.056	-1.62
전문대졸	0.068	2.10 *
대졸이상	0.147	4.47 ***
사무직	0.057	2.20 *
서비스직	-0.199	-5.13 ***
단순노무직	-0.127	-3.93 ***
소기업	-0.256	-7.99 ***
중기업	-0.086	-3.64 ***
사무·공공	0.152	5.40 ***
서비스 기타	0.144	3.58 ***
운수	-0.116	-3.75 ***
수	1183	
평균	14.28	
조정 R2	43.3	

주 : \*\*\*은 1% 이내 유의, \*\*는 5% 이내 유의, \*는 10% 이내 유의

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 임금-고용 조합원 실태조사』, 2000

이상에서 살펴본 바와 같이, 조합원 내부에서도 임금격차는 성, 직종, 기업규모, 산업간 임금격차가 적지 않은 것으로 나타났다. 노동자 사이의 업무의 난이도나 숙련정도의 차이가 존재하는 한에서 모든 임금격차가 문제되는 것은 아니다. 그러나 비교적 동질적인 노동력을 가진 노동자가 동일한 업무를 수행할 때 최소한 비슷한

수준의 임금을 받아야 한다는 원칙은 노동조합에게 여전히 유효한 원칙이다. 임금격차의 문제는 노동자 내부의 연대의 문제이기 때문이다. 그런 의미에서 이상에서 살펴본 성, 직종, 기업규모에 따른 임금격차를 어떻게 해소할 것인가는 노동조합의 과제로 남는다.

#### 4. 정규직과 비정규직간의 임금격차

##### 1) 사업장내 비정규직 고용과 그 성격

조합원 조사에서 조합원들과 같은 부서 비정규 노동자가 있다는 응답은 전체의 50.6%로 나타났다(<표 4-10> 참조). 제조부문의 39.1%, 사무·공공부문의 62.1%, 운수부문의 48.6%, 서비스 기타부문의 43.3%에 달하는 조합원들이 같은 부서에서 비정규 노동자들과 함께 근무하는 것으로 나타났다.

절반이 넘는 비정규 노동자들이 정규직 조합원과 같은 부서에서 동일한 업무를 수행하며, 상시적으로 고용되어 있는 것으로 나타났다. 같은 부서에서 함께 일하는 비정규 노동자들은 일정한 업무에 상시적으로 고용되어 있다는 응답이 전체의 43.5%였으며, 조합원들의 업무와 같은 업무에 종사한다는 응답도 43.0%에 달했다. 경우에 따라 같은 업무에 종사하기도 한다는 응답률 18.6%를 고려할 때, 정규직 조합원과 동일한 업무에 종사하는 비정규 노동자의 비중은 61.6%로 나타나고 있다.

노동조합 조사에서도, 정규직과 동일한 업무에 종사하는 비정규 노동자들의 비중이 높은 것으로 나타났다. 정규직과 동일한 업무에 종사하는 비정규 노동자들의 비중은 전체의 32.3%로 나타났으며,

&lt;표 4-10&gt; 비정규직의 업무특성

(단위: %)

	전체	제조	사무·공공	운수	서비스기타
<부서내 비정규 유무>					
있다	50.6	39.1	62.1	48.6	43.3
없다	49.4	60.9	37.9	51.4	46.7
계	1419(100.0)	442(100.0)	470(100.0)	387(100.0)	120(100.0)
<비정규직 채용방식>					
일정업무 상시고용	43.5	40.3	49.7	37.9	46.9
필요에 따라 일시고용	39.1	46.2	37.3	33.6	44.4
잘 모르겠다	17.4	13.7	13.1	28.5	8.6
계	867(100.0)	226(100.0)	306(100.0)	253(100.0)	81(100.0)
<정규직과의 업무동질성>					
그렇다	43.9	39.9	38.4	52.4	50.6
아니다	37.5	41.4	41.4	31.8	28.7
경우에 따라 다름	18.6	18.7	20.2	15.8	20.7
계	963(100.0)	268(100.0)	331(100.0)	277(100.0)	87(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 4-11&gt; 사업장내 비정규직원의 비중(노동조합)

(단위 : %, 명)

	전체	제조	사무·공공	운수
정규직과 동일한 업무에 종사	32.3	43.4	21.1	13.7
정규직을 보완하는 업무에 종사	17.4	23.1	14.9	3.5
정규직과 완전히 다른 업무에 종사	12.6	14.8	11.0	7.3

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 4-12&gt; 비정규직과 정규직 업무의 유사성(비정규직)

(단위 : %)

(부서내정규직)	전체	여성	남성
그렇다	86.1	94.4	76.3
아니다	13.9	5.6	23.7
계	497(100.0)	269(100.0)	228(100.0)
(정규직업무유사성)			
그렇다	61.7	63.9	59.0
아니다	20.1	13.9	27.5
경우에따라다름	18.2	22.1	13.5
계	444(100.0)	244(100.0)	200(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 비정규 노동자 조사』, 2000

정규직을 보완하는 업무에 종사하는 비정규 노동자들이 약 17.4%, 정규직과 다른 업무에 종사하는 비정규 노동자들이 약 12.6%에 이르는 것으로 나타났다(<표 4-11> 참조).

비정규 노동자들이 일하는 부서에서는 거의 대부분 정규직 조합원들이 함께 일하는 것으로 나타났다. 비정규 노동자들의 86.1%가 같은 부서에서 정규직 조합원들과 함께 일하고 있으며(<표 4-12> 참조), 61.7%가 정규직과 유사한 업무에 종사하고 있다고 응답했다.

## 2) 정규직과 비정규직간 임금격차

같은 부서에서 일하는 비정규노동자들의 임금수준은 정규직 조합원에 비해 대단히 낮은 것으로 나타났다. 노조 조사에 따르면, 비정규직의 임금이 정규직보다 높다는 응답은 1.4%에 불과했으며, 정규직과 동일한 수준이라는 응답도 23.2%에 불과했다. 비정규직의 임금수준이 정규직에 비해 낮다는 응답은 56.1%에 달하고 있다.

비정규직 조사나 조합원 조사에서도 비정규직의 임금수준은 정규직에 비해 낮은 수준이라는 응답이 나타나고 있다. 조합원 조사에 따르면, 비정규직의 임금수준이 정규직 조합원과 비슷하거나 높다는 응답이 전체의 26.4%로 나타났으며(<표 4-14> 참조), 낮은 수준이라는 응답은 40.3%로 나타나고 있다. 그러나 정규직 조합원들은 같은 부서에서 일하는 비정규직의 임금수준에 대해서 잘 모른다는 응답도 33.3%로 높게 나타났다.

비정규직 조사에서는 자신의 임금수준이 정규직 조합원들과 비슷한 수준이거나 높은 편이라는 응답은 7.3%에 불과했다. 남성 비정규직의 10.6%가 자신의 임금수준이 정규직과 비슷한 수준이거나,

&lt;표 4-13&gt; 정규직과 비정규직의 임금비교(노동조합) (단위 : %)

	전체	제조	공공	운수
비정규직이 없다	9.5	9.2	2.5	14.1
정규직보다 높다	1.4	2.3	-	-
동일한 수준이다	23.2	21.3	22.5	28.2
정규직보다 낮다	56.1	57.5	67.5	46.5
잘 모르겠다	9.8	9.8	7.5	11.3
계	285(100.0)	174(100.0)	40(100.0)	71(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 4-14&gt; 정규직과 비정규직의 시간당 임금비교(조합원)(단위 : 명, %)

	전체	제조	사무·공공	운수	서비스 기타
나보다 높다	5.3	6.8	5.2	3.2	7.6
비슷한수준이다	21.1	23.6	11.4	32.1	19.0
나보다 낮다	40.3	35.9	51.8	29.4	40.5
잘 모른다	33.3	33.8	31.6	35.3	32.9
계	894(100.0)	237(100.0)	326(100.0)	252(100.0)	79(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 4-15&gt; 정규직에 대비한 비정규직의 임금수준(비정규직) (단위 : %)

	전체	여성	남성
나보다 높다	59.8	65.7	52.4
나와 비슷한 수준이다	5.4	4.2	6.9
나보다 낮다	1.9	0.4	3.7
잘 모른다	32.9	29.7	37.0
계	425(100.0)	236(100.0)	189(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 비정규 노동자 조사』, 2000

&lt;표 4-16&gt; 정규직에 비교한 비정규직의 임금수준 (단위 : %, 명)

	전체	제조	사무·공공	운수
노조 조사	73.6	74.8	68.0	74.8
조합원 조사	67.0	75.0	61.3	74.2

자료 : 『2000년 노동조합 조사』, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』

높다고 응답하고 있으나, 같은 응답은 여성 비정규직의 경우에는 4.6%에 불과했다.

비정규직의 임금수준은 정규직 조합원의 약 60%에서 약 73.6% 정도를 차지하는 것으로 나타났다. 노조 조사에 의하면, 비정규직의 임금수준이 정규직의 73.6% 정도라고 응답하고 있는데, 사무·공공 부문에서는 정규직의 68% 수준에 이른다고 응답하고 있다(<표 4-16> 참조).

조합원 조사에서는 노조 조사보다 비정규직의 임금수준이 더 낮다고 응답하고 있는데, 정규직 조합원의 임금을 100%으로 볼 때 비정규직의 임금수준은 67.0%에 달하는 것으로 나타났다. 비정규직의 임금수준은 제조부문 정규직의 75.0%, 사무·공공부문 정규직의 61.3%, 운수부문 정규직의 74.2%, 서비스 기타부문 정규직의 59.5%에 이르는 것으로 나타났다.

### 3) 정규직과 비정규직원의 복지급여의 차이

임금뿐만 아니라, 복지급여에서도 정규직과 비정규직의 격차가 큰 것으로 나타났다.

노조 조사에 의하면 비정규직의 복지급여는 정규직의 64.0% 수준에 불과한 것으로 나타났으며, 조합원조사에서는 정규직의 69.8% 수준이었다. 이에 비하여 정규직에 대비한 비정규직의 근로시간과 업무량은 정규직에 대비한 임금격차와 복지후생 격차보다 작았다.

다시 말해서, 비정규직의 근로시간과 업무량은 거의 정규직 수준에 필적하는 데 비해서 임금수준과 복지후생은 정규직에 비해 매우 낮은 편이라는 것이다.

&lt;표 4-17&gt; 비정규직의 근로조건(노동조합) (단위 : %)

	전체	제조	사무·공공	운수
근로시간	16.0	12.9	13.4	28.0
업무량	19.3	16.0	23.2	27.7
복지급여	36.0	34.2	30.1	48.4

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 4-18&gt; 비정규직의 근로조건(조합원) (단위 : %)

근로조건	전체	제조	사무·공공	운수	서비스 기타
근로시간	88.8	92.5	85.7	91.1	86.3
업무량	82.1	89.2	75.0	88.1	80.2
복지후생	69.8	66.2	73.5	71.0	60.2

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 4-19&gt; 정규직과 비정규직의 기업복지제도 (단위 : %)

	정규직 조합원	비정규 노동자
퇴직금제도	97.2	70.2
의료보험	99.6	87.0
국민연금	93.7	84.8
고용보험	91.3	84.9
산재보험	90.6	49.5
병가	92.5	33.5
통근버스 및 통근비지원	71.7	46.4
식비보조, 사내식당 이용	90.7	79.2
건강검진	98.6	59.6
경조금	87.7	29.3
학자금지원	82.4	7.0
탁아지원	12.6	-
주차비지원	8.8	4.3
자사 제품 할인	24.0	15.2
기념품지급	66.3	47.5
임대주택, 기숙사, 사택	44.1	6.6
주택자금, 전월세자금대여	50.3	4.0
체육관, 사내씨클	52.5	15.9
생명보험등 사보험 지원	19.2	1.4

주 : 조합원의 응답은 조합원조사, 비정규직 응답은 비정규직 조사

노조조사에서는 비정규직의 근로시간과 업무량이 각각 정규직의 84.0%, 81.7% 수준에 달한다고 응답했다. 운수부문을 제외한다면, 비정규직의 근로시간은 정규직의 86.6%에서 81.1% 수준에 달하고 있어 정규직의 근로시간과 비슷한 수준임을 알 수 있다. 특히 제조부문에서는 비정규직의 업무량이 정규직의 84% 수준에 달한다고 응답하였다.

조합원조사에서는 노조조사에 비해 비정규직의 근로시간과 업무량이 더 많은 것으로 나타났다. 비정규직의 근로시간은 정규직의 88.8% 수준인데, 제조부문과 운수부문에서는 정규직의 92.5%, 91.1% 수준으로 나타나고 있다. 즉, 제조부문과 운수부문에서는 비정규직의 근로시간이 정규직과 거의 차이가 없다는 것이다.

이러한 결과는 비정규직 자신의 응답이 아니라, 함께 일하는 정규직 조합원들의 응답이라는 점에서 중요성을 갖는다. 비정규직보다는 높은 임금과 복지후생을 누리는 정규직 조합원들의 시각에서도 비정규직은 업무량이나 근로시간에 비해 임금과 복지후생에서 차별을 받고 있음을 보여준다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 비정규직 노동자들은 정규직과 비슷한 업무를 수행하면서도 그에 적합한 대우를 받지 못하고 있다. 비정규 노동자들의 40% 이상이 기업에 상시적으로 고용되어 있고, 60%이상이 정규직과 동일한 업무에 종사하면서 비슷한 근로시간과 업무량을 수행하고 있다. 그러나 비정규직의 임금과 복지후생은 정규직의 60%에서 70% 수준에 불과한 것으로 나타나, 정규직과 비정규직간에는 고용뿐만 아니라 임금 및 복지후생의 차별이 존재하고 있음을 부인할 수 없다.

## 5. 기업내 임금격차 축소를 위한 노동조합의 활동

### 1) 조합원 내부 임금 배분에 대한 노동조합의 정책

노동조합이 평가하는 조합원 내부의 임금격차는 경제 위기를 겪으면서 축소되는 것으로 나타났다(<표 4-20> 참조). 임금격차의 축소 경향은 19.1%로 나타나 확대 경향 14.5%보다 약간 높았다. 제조부문과 공공사무부문에서는 임금격차가 축소되는 경향이 강했던 반면, 운수부문에서는 확대되는 경향이 높다고 응답하였다.

그렇다면, 노동조합은 임금인상분을 조합원 내부에서 배분할 때 어떤 방침을 취했을까? 노동조합이 조합원 내부의 임금격차를 해소하는 과정은 곧 임금인상결과를 조합원 내부에 배분하는데 개입하는 방식과 관련되어 있다.

1987년 이후 노동조합은 기업내 조합원들의 임금을 평균화시키는 경향이 있는데, 그 전통적인 방법이 정률인상이나 정액인상을 통해서였다. 임금인상분의 정률 배분은 상후 하박형의 임금정책이고, 정액 배분은 하후상박형의 임금정책이다. 이를 살펴보기 위해서는 노동조합이 임금인상분의 배분에 관여했는가의 여부부터 살펴볼 필요가 있다.

<표 4-20> 지난 3년 간 조합원 내부 임금격차의 변화 (단위 : %)

	전체	제조	사무·공공	운수
축소 경향	19.1	24.0	26.1	9.2
확대 경향	14.5	16.8	10.9	12.3
변동 없음	64.3	58.2	54.4	76.9
잘 모르겠다	2.2	1.0	8.7	1.5
계	372(100.0)	196(100.0)	46(100.0)	130(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합조사』, 2000

<표 4-21>에 의하면, 노동조합이 임금인상분의 배분에 관여한 것은 전체의 47.3%로 나타나고 있어, 약 절반 이상이 내부배분에 관여하지 않은 것으로 나타났다. 제조업에서는 개입비중이 약간 높은 반면, 운수부문에서는 개입하지 않았다는 응답이 높게 나타나고 있다.

임금인상분의 내부배분에 대하여 노동조합이 관여한 경우 추구했던 주된 목표는 무엇보다도 연령별(근속년수별) 임금격차의 해소(30.6%)에 집중했던 것으로 나타났다. 이는 앞서 조합원들이 사업장 내에서 가장 심각하게 생각하는 임금격차가 연령별(근속년수별) 임금격차의 해소라는 응답과 일치하는 것이다. 다음으로 집중했던 목표는 직종별 임금격차의 해소(19.4%)와 부서별(부문별) 임금격차의 해소(11.9%)였던 것으로 나타났다.

임금인상분의 내부 배분에 관여하지 않는 이유로는 현재의 상태가 적정하거나(43.3%) 배분 기준 설정의 어려움(18.9%) 때문인 것으로 나타났다.

실제로 노동조합들은 임금인상분의 배분에 대해서 그다지 중요하게 보지 않았던 것으로 나타났다. 향후 임금인상분의 배분에 관여할 것인가에 대한 질문에서는 찬성률이 현재보다는 약간 높아졌으나, 아직 잘 모르겠다는 응답률이 25.7%로 나타나고 있기 때문이다.

또한, 현재 조합원 내부 임금배분에 관여하지 않는 이유가 기업내 임금격차가 적정하기 때문이라는 응답률이 높은 것은 조합원 내부에서 임금격차의 문제가 쟁점화 되지 않았기 때문일 것이다. 아마도 이미 기업내에서 제도적으로 임금의 위계질서가 정착되었기 때문에, 특별한 내외적 충격이 없는 한 임금위계 질서를 변동시키는 것이 어렵기 때문인 것으로 해석된다.

&lt;표 4-21&gt; 임금 인상분의 조합원 내부 배분 (단위 : 명, %)

<임금인상분의 내부 배분 관여>	전체	제조	공공,사무	운수
관여했다	47.3	53.9	47.6	35.7
관여하지 않았다	52.8	46.1	52.4	64.3
계	345(100.0)	191(100.0)	42(100.0)	112(100.0)
<관여한 경우 추구한 목표>				
성별 임금격차 해소	7.5	6.9	25.0	-
학력별 임금격차 해소	6.3	7.8	-	5.3
직종별 임금격차 해소	19.4	19.6	20.0	18.4
고용형태별 임금격차 해소	6.3	4.9	10.0	7.9
부서별(부문별) 임금격차 해소	11.9	13.7	5.0	10.5
연령별(근속년수별) 임금격차 해소	30.6	35.3	30.0	18.4
기타	18.1	11.8	10.0	39.5
계	160(100.0)	102(100.0)	20(100.0)	38(100.0)
<관여하지 않은 주된 이유>				
관여할 생각을 못했다	6.1	3.5	9.1	9.1
조합원들의 반발이 심해서	5.5	6.9	4.6	3.6
현재상태가 걱정하기 때문에	43.3	52.9	22.7	36.4
손달수없을 정도로 임금격차가 커서	4.3	3.5	4.6	5.5
사용자측의 반대 때문에	7.3	9.2	-	7.3
배분 기준 설정이 어려워서	18.9	16.1	22.7	21.8
조합원내부의 임금격차를 잘 몰라서	0.6	-	-	1.8
기타	14.0	8.1	36.4	14.6
계	164(100.0)	87(100.0)	22(100.0)	55(100.0)
<향후 내부배분에 관여예정 여부>				
그렇다	53.7	57.4	48.8	48.5
아니다	20.7	24.1	9.8	18.5
아직 잘 모르겠다	25.7	18.5	41.5	33.0
계	339(100.0)	195(100.0)	41(100.0)	103(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

## 2) 고용형태별 임금격차 해소를 위한 노동조합의 정책

정규직 조합원과 비정규 노동자간의 임금격차 해소를 위한 기업 노동조합의 활동은 비정규 노동자의 조직화의 한계라는 점에서 태생적인 한계를 가지고 있다. 이를 단순히 기업별 노조의 연대의식 결여나 조합원의 이기적 활동이라고 매도하는 것은 해결책이 될 수 없다. 기업노조들이 비정규 노동자들을 조합원으로 받아들이기 어려운 객관적인 이유가 존재하기 때문이다. 그 이유는 어느 한편의 조건 때문이 아니라, 비정규 노동자의 존재조건과 기업별 노조체제라는 양측의 문제로부터 발생하는 것이다.

<표 4-22>에 의하면, 기업별 노동조합이 비정규 노동자를 조직하지 않는 이유는 무엇보다도 ‘비정규직원의 경우 조합원 자격유지가 힘들기 때문’이라는 데 있다. 비정규 노동자들은 대부분 단기 고용계약을 맺은 노동자들이기 때문에, 이들을 조합원으로 받아들일 경우 고용계약의 연장 문제에 부딪치게 될 것이기 때문이다. ‘노조가 비정규직원의 요구를 들어줄 수 없기 때문’이라는 이유도 비슷한 종류의 응답이다. 앞에서 살펴본 바와 같이, 비정규직이 고용계약은 물론 임금과 복지급여에서 정규직 조합원과 심각한 격차를 겪고 있는 상황에서는, 노동조합이 비정규 노동자의 기본 요구들인 고용안정성과 임금인상을 약속하기 어렵다는 것이다.

그러나 비정규직원을 노조에 받아들이지 않는 이유가 비정규 노동자들이 ‘노조에 가입하려 하지 않기 때문에’라는 응답은 다소 과장된 바가 있는 듯하다. 실제로 비정규 조사에 의하면, 노조에 가입하지 않은 이유는 ‘노조의 가입대상이 아니기 때문’(76.3%)이거나, ‘잘 모르기 때문’(14.2%)이 대다수이며, ‘노조에 가입하기 싫어서’라는 응답은 4.0%에 불과하기 때문이다(<표 4-23> 참조).

<표 4-22> 비정규직원을 노동조합에 가입시키지 않는 이유 (단위: 명, %)

	전체	제조	공공·사무	운수
노조에 가입시켰다	5.5	2.9	7.5	10.1
비정규 직원이 없다	17.2	16.3	5.0	25.3
노조의 비정규직 대변이 어려워	12.7	5.8	45.0	11.4
비정규직이 가입하려 하지 않아	16.5	15.1	2.5	26.6
조합원들이 가입을 꺼려서	3.8	3.5	5.0	3.8
조합원 자격유지가 어려워서	28.2	35.5	27.5	12.7
정규직 전환 정책 때문에	5.2	7.0	-	3.8
생각해 본 적이 없다	11.0	14.0	7.5	6.3
계	291(100.0)	172(100.0)	40(100.0)	79(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

<표 4-23> 비정규 노동자들의 노조 가입과 그 이유 (단위 : 명, %)

<노조가입여부>	전체	여성	남성
그렇다	12.3	6.3	19.4
아니다	87.8	93.7	80.6
계	498(100.0)	271(100.0)	227(100.0)
<가입노조 유형>	전체	여성	남성
기업별 노동조합	45.3	30.0	53.6
지역 노동조합	26.7	33.3	23.2
기타	27.9	36.7	23.2
계	86(100.0)	30(100.0)	56(100.0)
<노조 비가입 이유>	전체	여성	남성
노조 가입대상이 아니라서	76.3	76.6	75.8
노조에 가입하라는 권유가 없어서	5.5	4.9	6.2
노조에 가입하고 싶지 않아서	4.0	4.1	3.9
잘 몰라서	14.2	14.3	14.0
계	422(100.0)	244(100.0)	178(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 한국노총 비정규 노동자 조사』, 2000

<표 4-24> 비정규직의 노조 가입자격에 대한 규정 (단위 : %)

	전체	제조	공공·사무	운수
노조규약에 제한 규정있다	45.9	47.7	47.4	41.1
단체협약에 제한 규정있다	56.6	62.9	57.9	41.1
실제로 가입해 있다	14.7	8.6	15.4	28.6

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

그렇다고 해서 정규직 조합원들이 비정규 노동자의 노조가입을

반대하는 것도 아니다. <부표 4-8>에 의하면 정규직 조합원들은 비정규 노동자의 노조가입에 대해서 69.1%가 찬성하고 있으며, 반대하는 경우에도 그 이유가 비정규 노동자들이 조합원 자격을 유지하기 어렵고, 정규직과 임금격차가 크기 때문이라는 응답이 압도적이었다.

이와 같은 사실은 비정규 노동자들이 기업별 노조로 조직되기 어려운 이유가 비정규 노동자 자신이나, 정규직 조합원, 혹은 노동조합의 의지와 거리가 멀다는 것을 의미한다. 세 당사자는 비정규 노동자의 조직화에 대해서 원칙적으로 찬성하고 있기 때문이다. 비정규 노동자의 고용계약과 저임금이라는 현실적인 문제로 인하여 현행의 기업별 노조체제에서는 비정규직을 조합원으로 받아들이기 어렵다는 한계를 지적하고 있다. 이러한 상황에서 비정규 노동자들에 대한 기업 노동조합의 활동은 노동조합의 의식성과 무관하게 소극적일 수밖에 없다.

이러한 소극성은 2000년 현재까지도 비정규 노동자를 조합 가입 대상에서 배제하고 있는 단체협약과 노조규약으로 대표된다(<표 4-24> 참조). 한국노총은 1996년부터 단체협약과 노조 규약에 규정된 조합원 가입범위에서 비정규 노동자를 명시적으로 배제하는 조항을 삭제하도록 권고해 왔다. 이러한 조항의 삭제가 비정규 노동자를 기업노조로 포괄한다는 의미는 아니라는 점에서, 의식적이지만 매우 소극적인 노력이다.

보다 적극적인 노력으로는 <표 4-25>에 나타난 노조의 활동을 예로 들 수 있다.

현재 기업별 노동조합들이 비정규 직원을 대상으로 하는 주된 활동은 의외로 정규직 전환과 임금 및 노동조건 개선과 같은 매우 적극적인 활동인 것으로 나타났다.

<표 4-25> 비정규직에 대한 노조의 주된 활동 (중복 응답) (단위 : %)

	전체	제조	공공,사무	운수
노조 가입 권유	18.8	9.0	18.2	39.7
비정규직 채용 금지	24.2	35.1	10.3	9.6
법률상담, 고충처리	17.0	16.8	18.3	16.3
교육(노동법등)	2.6	1.6	-	6.4
복리 후생 적용	29.1	31.6	46.6	13.0
임금, 노동조건 개선	37.9	27.0	47.0	49.3
정규직 전환	38.2	44.3	23.5	34.3
고용안정 확보	20.7	20.3	18.2	23.2
업무시간 및 업무량준수	11.6	14.3	7.9	8.2
계	461(200.0)	261(200.0)	67(200.0)	123(200.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

이는 산업별로 다른 특성을 보이고 있다. 제조부문의 경우에는 기존에 채용된 비정규직의 정규직 전환과 함께 신규 비정규직 채용 금지를 주요활동으로 보고하고 있으며, 공공사무부문에서는 비정규 노동자의 임금 및 노동조건 개선과 복리후생 적용에 집중하고 있다. 운수부문에서는 임금노동조건 개선과 함께 비정규 노동자들에게 노조가입을 권유하는 적극적인 활동에 집중하고 있는 것으로 나타났다. 상대적으로 부족한 활동은 산업과 무관하게 전반적으로 노동법 등에 관한 비정규 노동자 교육이 부족한 것으로 나타났다.

그러나, 이러한 노동조합의 적극적인 활동에 비해, 실제로 비정규 노동자들이 피부로 느끼는 노동조합의 활동은 거리가 있는 것으로 나타났다.

<표 4-26>은 비정규 노동자들이 자신들에 대한 노조 활동 인지도를 보여준다. 노조의 응답과는 달리, 노조의 교육과 선전활동에 대한 비정규 노동자들의 인지도는 상대적으로 높았다. 그러나 노동조합이 비교적 적극적으로 활동하고 있다고 응답한 정규직 전환노력과 임금 및 근로조건 개선에 대한 인지도는 다른 활동에 비해 높은 편이라고 볼 수는 없다. 노조의 활동에 대해서 비교적 인지도가

높은 항목은 정규직 사원과의 친목도모, 임금 근로조건 개선, 고용 연장 노력이었다.

이상을 통해서 알 수 있는 것은 노동조합이 과거에 비해 비정규 노동자들의 임금 근로조건 개선과 정규직 전환을 위하여 적극적인 활동을 벌이고 있다는 것이다.

<표 4-26> 노조활동에 대한 비정규직의 인지도 (단위 : %)

	전체	여성	남성
비정규사원에 대한 교육 및 노조선전	14.8	12.0	18.5
비정규사원에 대한 상담 및 고충처리	13.5	9.2	19.3
비정규사원의 정규직 전환 노력	11.8	9.7	14.6
비정규사원에 대한 노조가입 노력	11.2	7.3	16.7
비정규사원의 임금 및 근로조건 개선	16.8	15.0	19.3
비정규사원의 고용연장 노력	15.0	11.2	20.3
정규직 사원과의 친목 도모	22.8	14.2	34.7

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 한국노총 비정규 노동자 조사』, 2000

이는 기업별 노조체제 하에서 비정규직의 단기 고용계약이라는 한계를 돌파하면서 정규직 조합원과 비정규 노동자간의 임금격차를 축소할 수 있는 가장 기본적인 활동이다. 정규직 전환은 비정규직을 정규직으로 전환시킴으로써 기업별 노조체제에서 가질 수밖에 없는 단기 고용계약의 한계를 돌파하는 것이다. 다른 한편으로는 새로운 비정규직의 진입을 방지하는 명분이 될 수 있다는 점에서 비정규직의 정규직 대체 위협성을 줄이는 방편이 될 수 있다.

그러나 이러한 한계의 돌파는 기업별 노동조합의 교섭력의 한계, 그리고 비정규 노동자의 확산을 저지할 수 없다는 점에서 비정규직 조직화의 근본적인 해결점이 되지 못한다. 이러한 점 때문에 단위 노동조합들은 비정규 노동자들의 조직단위가 기업노조 이상의 범위

에서 진행되어야 한다고 생각한다(<표 4-27> 참조). 그러나 비정규 노동자들의 생각은 다르다. <표 4-28>를 보면, 비정규 노동자들의 절반이 직장 내에 존재하는 기업노조의 조합원이 되고 싶어한다. 이는 기업별 노조를 뛰어넘는 노조에 대해서 잘 모르기 때문이기도 하겠지만, 그보다는 현재의 직장에서 정규직으로 전환되기를 원하기 때문일 것이다.

<표 4-27> 비정규직의 노동조합 조직단위(노조) (단위 : 명, %)

	비정규노동자	여성노동자	외국인노동자
기업별 노조	24.2	28.4	13.7
지역 노조	18.8	13.5	10.9
직종 노조	14.1	13.5	11.8
산별 연맹	20.3	24.5	14.6
노총 중앙	5.1	4.4	12.3
조직할 필요가 없다	3.5	1.8	4.3
잘 모르겠다	14.1	14.0	32.6
계	256(100.0)	229(100.0)	212(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

<표 4-28> 비정규직의 노조 조직단위(비정규직) (단위 : 명, %)

	전체	여성	남성
지금 회사에 있는 노조	49.5	47.5	52.1
지역에 있는 비정규 노조	2.5	1.6	3.6
직종별 비정규노조	6.9	8.2	5.2
산업별 비정규노조	2.1	2.1	2.1
노총중앙에서 조직한 비정규노조	5.3	5.3	5.2
가입하고 싶지 않다	8.2	12.3	3.1
기타	1.6	0.4	3.1
잘 모르겠다	24.0	22.5	25.8
계	438(100.0)	244(100.0)	194(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 한국노총 비정규 노동자 조사』, 2000  
기업노조 체제에서는 비정규 노동자들의 조직화가 근본적으로

한계를 갖는 것은 사실이지만, 이것이 비정규 노동자들이 기업노조의 조합원이 되는 것의 의미를 반감시키지는 않는다. 정규직 전환과 비정규직 채용 규제, 그리고 비정규직의 임금 및 노동조건 개선과 같은 기업노조의 적극적인 활동은 지적한대로 매우 유의미하다.

동시에 기업노조를 뛰어넘는 지역, 직종, 산업, 노총 중앙차원에서의 비정규직 조직화는 현재와 미래의 비정규 문제를 동시에 해결해 나갈 수 있는 대안이다. 현재 기업별 노조체제는 산별 노조체제로의 적극적인 이행기에 있다는 점을 고려할 때, 비정규 조직화에 대한 기업노조와 그것을 뛰어넘는 차원에서의 노력은 동시에, 또 단계적으로 이루어질 필요가 있다. 결론적으로, 정규직과 비정규직간의 임금 및 고용차별을 해소하는 방법은 조직화라는 정도를 통해서 이루어질 수밖에 없기 때문이다.

## 6. 소결

이상에서 살펴본 주요 결과를 요약하면, 다음과 같다.

먼저 1990년의 주요 임금격차의 추이를 통해서, 성별 임금격차와 산업별 임금격차는 점진적으로 축소된 반면, 기업규모별 임금격차는 경제위기에도 불구하고 확대경향을 갖는 것으로 나타났다. 또 노동조합이 심각하게 생각하는 임금격차는 기업규모별 임금격차와 산업간 임금격차인 것으로 나타났으며, 직장내에 조합원들은 연령별(근속년수별) 임금격차와 직종별 임금격차를, 비정규직들은 고용형태별 임금격차를 심각한 임금격차로 인식하고 있다.

조합원 내부의 임금격차를 회귀분석한 결과는 학력, 직종, 기업규

모, 산업간 임금격차가 여전히 심각한 것으로 나타났다. 학력별로는 중졸, 고졸, 전문대졸간의 임금격차 보다는 이들과 대졸간의 임금격차가 크게 나타났고, 직종별로는 서비스직의 임금이 생산직은 물론 단순노무직의 임금보다도 낮았다. 기업규모간 임금격차는 100인 이상 500인 미만의 중기업과 500인 이상의 대기업간의 임금격차보다는 100인 미만 소기업과의 임금격차가 크게 나타났다. 산업별로는 제조업에 비해 사무·공공부문의 임금이 높았으며, 교대제 근무비중이 높은 운수부문은 근로시간을 통제하지 않았음에도 제조업에 비해 11.6% 낮은 임금을 받는 것으로 나타났다.

정규직과 비정규 노동자의 임금격차는 조사자료의 차이 때문에 직접적으로 비교 분석하지 않았다. 노조와 조합원, 비정규직이 생각하는 임금격차를 중심으로 살펴봄으로써, 간접적인 방식으로 고용형태별 임금격차를 살펴보았다.

조합원들의 50%가 일하는 부서에서 비정규 노동자들과 상시적으로 함께 일하고 있으며, 60% 이상이 비정규직과 동질적인 업무를 수행하고 있었다. 비정규 노동자들은 86%가 정규직과 함께 일하고 있으며, 약 80%가 비슷한 업무에 종사하고 있다고 응답하였다. 그럼에도, 정규직과 비정규직간의 임금격차는 정규직 조합원의 약 50%에서 74% 수준에 이르는 것으로 나타났으며, 임금의 일부인 복지급여도 정규직의 약 60% 수준에 불과한 것으로 나타났다.

그러나 정규직 조합원 내부의 임금격차에 대해서 노동조합이 관여하는 경우는 약 50% 수준에 미치지 못했다. 그 이유는 기업내 임금격차가 적정하다고 판단하거나 새로운 배분기준의 설정이 어렵기 때문이었다. 또 조합원 내부의 임금배분에 관여하는 경우에는 주로 연령별(근속년수별) 임금격차의 해소에 집중하는 것으로 나타났다.

기업노조들은 정규직 조합원과 비정규 노동자간의 고용형태별

임금격차 완화를 위해, 예상보다 적극적으로 활동하고 있었다. 그 주된 활동은 비정규직의 임금 및 노동조건 개선과 비정규직의 정규직 전환을 통하여 기업노조로 조직화하는 방식을 병행하고 있다. 비정규노동자의 기업노조의 조직화는 기업내 고용형태별 임금격차의 해소와 정규직 조합원 보호를 위하여 여전히 중요한 과제이지만, 동시에 그 한계로 인하여 기업단위를 넘는 조직화시각이 필요하다는 인식도 폭넓게 공존하고 있음을 확인할 수 있었다.

## 제5장 2000년 임금교섭의 평가와 쟁점

### 1. 머리말

이 장에서는 노동조합 조사와 조합원 조사결과를 중심으로 2000년 임금교섭의 평가와 임금을 둘러싼 쟁점에 대하여 살펴볼 것이다.

외환위기 이후 악화된 경제상황에서 노동자들은 -2.5%의 명목임금 저하와 9.5%에 달하는 실질임금을 감내해야 했으며, 동시에 동료들의 실업 위기에도 임금인상을 요구한다는 비난도 감수해야 했다. 그 동안 사용자들의 연봉제 등의 임금체계 유연화는 고용지속을 이유로 확대되었으며, 법정 근로시간 단축도 임금삭감을 전제로 쟁점이 되고 있다. 이러한 점을 고려할 때 2000년의 임금교섭은 1999년의 회복세에도 불구하고, 노동조합에 긍정적인 분위기였다고는 바라보기 어렵다.

먼저, 2000년 임금교섭의 시기와 분위기, 교섭결과를 평가하면서, 경제위기 이후 노동조합의 임금요구 기준이 어떻게 변화했는가를 살펴보고자 한다.

다음으로, 임금구성, 임금지급형태의 실태를 살펴보고, 경제위기를 전후하여 연봉제, 직능급, 직무급 등 임금체계 유연화와 단일호봉제, 완전월급제의 적용변화, 그리고 기업경영성과 참여의 일환인 우리사주제도와 성과배분제도의 변화를 살펴보고자 한다.

마지막으로 경제위기 이후 최대의 쟁점이었던 법정 근로시간 단축에 대한 노사간의 쟁점에 대해서 단위노조와 조합원들의 예상과

전망을 살펴볼 것이다. 주된 쟁점은 법정 근로시간 단축이 실제 총 근로시간을 축소시키는 효과를 가져올 것인가의 문제와, 법정 근로시간 단축이 임금 삭감을 수반해야 하는가의 문제로 요약될 수 있다. 마지막 절은 현재 근로시간의 추이와 실태분석에 기초하여 이 두 가지 쟁점에 대한 노동자들의 예상과 전망을 살펴보는데 할애된다.

1999년의 약간의 경제회복세에도 불구하고 2000년 말 현재 다시 경제위기의 와중에 들어서 있음을 고려할 때, 2000년 임금의 쟁점을 재확인하는 것은 2001년의 임금교섭을 예상하는 데 도움이 될 수 있을 것이다.

## 2. 2000년 임금교섭 시기와 평가

### 1) 임금교섭의 시기

2000년에도 임금교섭 시기는 봄철에 집중되어 있지만, 연맹별로 편차가 있는 것으로 나타났다. 전체 노조의 59.7%가 3월, 4월, 5월에 임금교섭을 시작하지만, 이는 제조부문의 80.3%가 봄철에 교섭을 집중하기 때문에 나타난 현상이다. 공공부문이나 운수부문의 임금교섭은 뚜렷한 계절 집중을 보이지 않고 있다(<표 5-1> 참조).

이에 따라 조사가 수행되었던 7월 말 경까지 임금교섭은 <표 5-2>와 같이 다양한 상태에 이르고 있다. 임금교섭이 봄철에 집중되는 제조부문의 경우에는 70.9%가 임금교섭을 끝낸 반면에, 사무·공공 사무 부문과 운수부문은 31.6%와 42.7%만이 임금교섭을 끝낸 상태라고 응답하고 있다.

&lt;표 5-1&gt; 임금교섭 시작시기 (단위 : 명, %)

	전체	제조	공공	운수
1월	2.2	2.0	10.5	-
2월	5.6	4.6	5.3	7.3
3월	18.6	24.8	13.2	10.5
4월	22.2	33.3	5.3	9.7
5월	18.9	22.2	13.2	15.3
6월	9.4	4.6	2.6	19.4
7월	5.6	4.0	5.3	8.1
8월	2.5	1.0	10.5	2.4
9월	6.7	0.5	21.1	12.1
10월	4.7	1.0	10.5	8.9
11월	2.2	1.0	-	4.8
12월	1.4	1.0	2.6	1.6
계	360(100.0)	198(100.0)	38(100.0)	124(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 5-2&gt; 2000년 6월 말 현재 임금교섭 상황 (단위 : %)

<6월말 임금 교섭 진행 상황>	전체	제조	공공	운수
시작하지 않았다	11.5	4.0	7.9	23.5
시작단계	15.6	10.6	36.8	16.9
중간단계	9.9	9.6	15.8	8.8
마무리단계	6.4	5.0	7.9	8.1
끝났다	56.6	70.9	31.6	42.7
계	373(100.0)	199(100.0)	38(100.0)	136(100.0)
<임금교섭시 사용자의 태도>	전체	제조	공공	운수
보다 호의적	31.4	41.4	25.6	18.2
변화 없음	56.4	51.0	61.5	62.9
보다 악의적	12.2	7.6	12.8	18.9
계	369(100.0)	198(100.0)	39(100.0)	132(100.0)
<회사의 경영상태>	전체	제조	공공	운수
매우 호전	12.7	19.2	4.7	5.9
약간호전	29.7	33.8	44.2	19.1
동일하다	30.5	18.7	25.6	49.3
약간악화	18.6	20.2	16.3	16.9

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

2000년 임금 교섭에서는 사용자의 태도가 전년에 비해 비교적 호의적이었던 것으로 나타났다. 제조부문의 41.4%, 공공부문의 25.6%, 운수부문의 18.2%가 임금교섭에서 사용자의 태도가 전년에 비해 호의적이라고 응답하고 있다.

이는 1998년과 1999년에 경제위기 하에서 진행된 임금교섭에서 대대적인 임금 동결과 삭감이 이루어졌기 때문에, 경기가 약간 호전되면서 상대적으로 임금을 인상해야 한다는 분위기가 만들어졌기 때문이다. 이러한 분위기는 2000년의 회사의 경영상태에 대한 노조의 평가에서 드러난다. 전체의 42.4%가 전년에 비해 회사의 경영상태가 호전되었다고 보고 있다.

## 2) 임금교섭의 평가

조합원들의 2000년의 임금수준이 전년에 비해 전체의 60.7%가 높아졌다고 응답하였다(<표 5-3> 참조). 사무·공공(66.9%), 운수(74.1%), 서비스 기타부문(59.5%)의 상당수가 임금수준이 전년에 비해 높아졌다고 응답한 반면, 제조부문에서는 37.9%만이 임금이 높아졌다고 응답했다.

<표 5-3> 전년대비 임금수준(산업별) (단위 : 명, %)

지난해와 비교	전체	제조	사무·공공	운수	서비스 기타
높아졌다	60.7	37.9	66.9	74.1	59.5
낮아졌다	4.1	8.3	3.1	2.2	3.9
변화 없다	35.2	53.9	30.0	23.7	36.7
계	1206(100.0)	206(100.0)	523(100.0)	139(100.0)	338(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

이는 임금계층별로는 다른 결과를 보이고 있는데, 월 평균임금의 절반에 미치지 못한 82만 5천원 미만의 저임금 노동자들은 전년도에 비해 임금이 높아졌다는 응답률이 25.2%에 미치지 못한다. 즉, 저임금 노동자들의 경우에는 2000년의 경제 호전에도 불구하고 그 것이 임금인상으로 반영되지 못했다는 것을 보여준다.

<표 5-4> 전년대비 임금수준(임금수준별) (단위 : 명, %)

	전체	82.5만원 미만	82.5~165만원	165~200만원	200~250만원	250만원 이상
높아졌다	60.7	25.2	64.7	67.3	66.5	61.2
낮아졌다	4.1	8.7	3.7	4.2	3.6	2.3
변화없다	35.2	66.1	31.6	28.6	29.9	36.5
계	1210(100.0)	127(100.0)	513(100.0)	168(100.0)	224(100.0)	178(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

<표 5-5> 전년 대비 임금인상 액수 (단위: 명, 10,000원)

	응답수	임금인상액
전체	770	16.75
제조	303	16.30
사무·공공	231	23.34
운수	169	14.7
서비스 기타	67	9.37
100인 미만	86	13.15
100~500인	351	12.71
500~1000인	115	19.27
1000인 이상	213	23.54
82.5만원 미만	31	5.23
82.5~165만원	313	11.54
165~200만원	111	13.64
200~250만원	142	15.87
250만원이상	105	29.03

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

이를 보다 분명하게 보기 위해서는 전년에 비교한 임금인상액수를 살펴볼 필요가 있다(<표 5-5> 참조). 2000년의 임금인상 액수는 전체 16만 7,500원 수준으로 나타나, 2000년 노총의 임금인상 요구액을 능가한 것으로 나타났다.

이러한 임금인상 액수는 산업과 기업규모, 임금계층에 따라 매우 다르게 나타난다. 제조부문의 임금인상액은 16만 3천원, 사무·공공 부문 23만 3천원, 운수부문 14만 7천원, 서비스 기타부문 9만 4천원 수준에 이르고 있어, 사무·공공부문의 임금인상 절대액수가 압도적으로 높았다.

기업규모별로도 대기업일수록 임금인상액이 높은 것으로 나타났는데, 100인 미만 기업과 100~500인 규모의 기업에서 각각 13만 2천원, 12만 7천원 수준의 임금이 인상된 반면, 500~1000인 규모와 1000인 이상 규모의 기업에서는 각각 19만 3천원, 23만 4천원 정도의 임금인상이 있었다.

마찬가지로, 2000년의 임금인상은 상대적인 고임금 노동자의 임금인상에 더 긍정적인 영향을 미친 것으로 나타났다. 월 평균임금의 절반에 미치지 못하는 상대적 저임금 노동자의 임금은 단지 5만 2천원의 상승에 불과했던 반면에, 월 평균 250만원 이상의 상대적 고임금 노동자들의 임금은 평균 29만원 정도가 상승하였다.

2000년 임금인상 결과에 대한 평가는 노조와 조합원간에 차이가 있다. 노동조합은 조합원들이 올해의 임금교섭결과에 비교적 만족할 것이라고 응답하고 있는 반면, 조합원들은 노조의 기대에 비해 임금인상 결과에 대해 불만을 표시하고 있다.

노동조합은 올해 임금인상 결과에 대해 조합원들이 만족할 것이라는 응답이 60.7%로 나타나(<표 5-6 참조), 이번 임금 교섭 결과에 대한 자신감을 드러내고 있다. 특히 제조부문 노조의 경우에는 조합원들이 만족할 것이라는 응답이 81.0%로 나타나고 있다. 이를

반영하듯이 제조부문의 경우에는 조합원 만족도가 전체의 66.0%로 높게 나타난 것도 사실이다(<표 5-7>참조).

<표 5-6> 임금인상 결과에 대한 조합원의 만족도(노조) (단위 : 명, %)

	전체	제조	공공	운수
매우 만족	7.4	10.9	2.4	3.7
비교적 만족	53.3	70.1	33.3	33.6
비교적 불만	25.1	14.4	38.1	37.4
매우 불만	14.2	4.6	26.2	25.2
계	323(100.0)	174(100.0)	42(100.0)	107(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

<표 5-7> 임금인상 결과에 대한 만족도(조합원) (단위 : 명, %)

임금만족도	전체	제조	사무·공공	운수	서비스 기타
매우 만족	3.6	7.0	3.5	0.9	0.8
비교적 만족	38.0	59.0	24.3	33.6	31.7
비교적 불만	33.7	24.4	37.2	36.6	42.3
매우 불만	24.8	9.6	35.0	28.9	25.2
계	1484(100.0)	446(100.0)	486(100.0)	429(100.0)	123(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

그러나 다른 부문의 조합원들의 만족도는 사무·공공부문 27.8%, 운수부문 34.5%, 서비스 기타부문이 32.5%에 불과했다. 이는 앞 절에서 살펴본 바와 마찬가지로, 산업별로 임금인상률의 차이가 심각하게 나타났기 때문이다. 제조부문의 임금인상률이 다른 부문에 비해 높았기 때문에, 제조부문의 경우에는 임금인상에 대한 만족도가 비교적 높게 나타난 것으로 보인다.

### 3) 노동조합의 임금요구 기준

2000년에 노동조합이 임금 요구안을 작성할 때 가장 중요한 기준으로 삼은 것은 회사의 경영성과와 생산성(19.3%), 소속 산별연맹의 임금요구율(15.3%), 최저임금 인상액(13.9%), 노총 생계비(13.3%), 물가상승률(11.1%)의 순서로 나타났다(<표 5-8참조). 최저임금 인상액이 노조의 주요 임금인상 준거라는 것은 의외인데, 이는 산업별로 임금 요구 기준이 다르기 때문에 나타난 현상이다.

제조부문의 경우에는 가장 중요한 기준이 회사의 경영성과와 생산성(27.8%), 산별연맹의 임금요구율(20.2%), 노총 생계비(13.6%)와 노총 임금요구율(11.6%)의 순서로 나타난 반면, 사무·공공부문에서는 제조부문과 다른 임금요구기준을 사용하고 있다. 사무·공공부문의 임금요구 기준은 물가상승률(35.7%), 회사의 경영상태와 생산성(16.7%), 동일그룹의 임금인상률(9.5%), 노총 생계비(9.5%)의 순서로 나타났다.

<표 5-8> 노조 임금요구안의 가장 중요한 기준(1순위) (단위 : 명, %)

	전체	제조	사무·공공	운수
노총생계비	13.30	13.64	9.52	14.16
노총임금 요구율	8.78	11.62	2.38	6.19
연맹의 임금요구율	15.30	20.20	4.76	10.62
최저임금 인상액	13.90	8.59	7.14	25.66
회사의 경영성과, 생산성	19.30	27.78	16.67	5.31
동종기업 임금인상률	7.40	8.59	4.76	6.19
동일그룹의 임금인상률	4.25	2.02	9.52	6.19
동일지역의 임금인상률	3.97	1.01	2.38	9.73
물가 인상률	11.05	4.55	35.71	13.27
경제 성장률	0.85	1.01	-	0.88
작년도 임금성장률	1.98	1.01	7.14	1.77
계	353(100.0)	198(100.0)	42(100.0)	113(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

운수부문의 임금요구 기준도 제조부문이나 사무·공공부문과는 다른 특성을 보였다. 운수부문에서는 최저임금 인상액(25.7%)이 가장 중요한 기준이었으며, 다음으로 노총 생계비(14.2%), 물가상승률(13.3%), 연맹의 임금요구율(10.6%)의 순서로 나타났다.

이러한 차이는 산업에 따라 임금요구기준이 매우 다르기 때문에, 동일한 임금요구 기준을 작성하는 것이 어렵다는 것을 보여준다. 예를 들어 노총의 임금요구율은 이미 노조의 임금요구기준에서 가장 중요한 임금 준거가 되지 않고 있다. 노총의 임금요구율은 노총 생계비조사에 기초하여 작성되지만, 현실적으로는 제조부문에서도 중요한 준거가 되지 못하고 있다.

이러한 특성은 1순위와 2순위를 더했을 때 더욱 분명하게 드러난다(<표 5-9> 참조). 전체적으로는 회사의 경영성과 및 생산성, 물가 인상률, 연맹의 임금요구율, 노총 생계비의 순서로 나타나고 있어, 노총 생계비나 노총의 임금요구율은 그다지 가장 중요한 기준으로 사용되지 않고 있음을 보여준다.

<표 5-9> 노조 임금요구안의 주요기준(중복응답) (단위 : 명, %)

	전체	제조	사무·공공	운수
노총 생계비	20.0	20.3	27.0	16.9
노총 임금요구율	14.6	16.7	12.4	11.7
연맹의 임금요구율	26.9	30.9	4.8	28.1
최저임금 인상액	20.3	15.2	9.6	33.0
회사의 경영성과, 생산성	38.7	53.3	34.2	14.5
동종기업 임금인상률	19.8	26.5	12.3	10.8
동일그룹의 임금인상률	8.3	8.1	9.5	8.0
동일지역의 임금인상률	11.5	6.6	2.4	23.5
물가 인상률	30.2	14.8	73.2	41.7
경제 성장률	2.9	3.1	-	3.6
작년도 임금인상률	6.6	4.1	14.6	8.2
경총의 임금가이드라인	0.3	0.5	-	-
계	698(200.0)	394(200.0)	82(200.0)	222(200.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

노총 생계비나 노총의 임금 요구율은 제조부문의 경우에는 회사의 경영성과 및 생산성, 연맹의 임금요구율, 동종기업의 임금인상률 다음으로 4번째 중요한 기준이며, 사무·공공부문에서는 물가 상승률, 회사의 경영성과 및 생산성 다음으로 세 번째 중요한 기준이다. 운수부문에서는 물가상승률, 최저임금 인상액, 연맹의 임금요구율, 동일지역의 임금인상률 다음으로 5번째의 준거가 되고 있다.

이와 같이, 노동조합의 임금 요구 준거는 과거의 생계비 조사에 의거한 임금요구율에서 물가상승률, 회사의 경영성과, 주변 집단과의 임금 비교 등과 같은 준거로 나아가고 있다. 또한 현재 노총 생계비 조사에 의거한 노총의 임금요구율은 각 산별 연맹이나 노동조합이 임금요구안을 작성할 때 참조 기준으로 활용되고 있는 상황이다. 더욱이 노총 생계비는 소비자 물가 상승률, 가구주의 소득 비중 등을 고려하여 임금요구안 작성에서 침착 과정을 거치게 되므로, 생계비 산출의 어느 정도 불가피한 자의성을 회피하기 어렵다는 문제점이 있다.

이를 고려할 때, 중기적으로 노총의 생계비 조사는 임금인상 요구 준거보다는 다른 목적을 위한 참고기준으로 자리매김되어야 할 필요가 있다. 특히 노조의 임금격차 해소 정책과 관련되어 최저임금 결정을 위한 기준으로 변화를 고려해 볼 수 있을 것이다.

### 3. 임금체계 유연화에 대한 노동조합의 대응

#### 1) 경제위기 후 임금구성의 변화

1980년대 후반이후 임금구성의 특징은 총액 임금 중에서 차지하

는 정액급여의 비중과 초과급여의 비중은 줄어들고, 보너스 등의 특별급여의 비중은 확대되는 모습으로 요약할 수 있다(<표 5-10> 참조). 정액급여의 비중이 감소한 것은 특별급여의 비중이 상대적으로 확대된 결과이며, 여기에 부가하여 초과근로시간의 점진적인 감소에 따라 초과급여의 비중이 축소된 결과이다. 임금구성 중에서 특별급여의 비중이 확대되어 온 것은 노동조합의 임금교섭 활성화와 정부의 한 자리수 임금억제 정책의 영향으로 정액급여 인상을 회피한 결과임은 이미 지적된 바 있다.

그러나, 이러한 임금구성 상의 특징은 경제위기를 전후하여 사라지고 있는데, 1998년에는 특별급여의 비중이 19.4%로 낮아졌다(<표 5-10> 참조). 이는 1997년과 1998년 사이에 임금총액이 경제위기로 인하여 오히려 삭감된 결과인데, 이러한 임금삭감은 정액임금이 아니라, 초과급여와 상여금 삭감을 삭감한 결과였기 때문이다.

&lt;표 5-10&gt; 임금구성의 변화

(단위 : 명, %)

	월급여총액	정액임금비중	초과임금비중	특별임금비중
1987	386,536 -	71.6	12.6	15.8
1988	446,370 (15.5)	70.8	11.9	17.3
1989	540,611 (21.1)	69.4	11.1	19.5
1990	642,309 (18.8)	69.1	10.9	20.0
1991	754,673 (17.5)	69.2	10.3	20.5
1992	869,284 (15.2)	68.6	9.9	21.4
1993	975,125 (12.2)	68.7	9.3	22.0
1994	1,098,984 (12.7)	67.9	9.0	23.1
1995	1,222,097 (11.2)	67.7	9.1	23.1
1996	1,367,501 (11.9)	67.6	8.5	23.8
1997	1,463,300 (7.0)	69.2	8.0	22.8
1998	1,426,797 (-2.5)	73.6	7.0	19.4
1999	1,599,210 (12.1)	69.7	8.2	22.2
2000	1,601,725 (0.2)	72.1	8.0	19.9

주 : 2000년은 상반기 평균

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

<표 5-10>에 나타난 대로 경제위기는 임금수준만이 아니라, 임금구성의 추세도 변화시켰다. 이에 따라 점진적으로 축소경향을 보였던 정액급여의 비중은 1996년 이후 69.2%에서 1998년과 2000년 상반기에 72%를 넘는 수준으로 확대되고 있다.

그 결과, 2000년 상반기 현재 10인 이상 전체노동자의 임금구성은 총액임금을 100으로 보았을 때, 정액급여 72.1%, 초과근로수당 8.0%, 보너스 등의 특별급여 19.9%로 나타났다. 2000년 현재의 임금구성은 성, 직종, 기업규모, 산업에 따라 각각 다른 모습을 보이고 있다.

조합원들의 부문별 임금구성은, <표5-11>에 나타나 있다. 전체 임금구성은 정액급여 69.1%이며, 그중 기본급의 비중은 48.1%로 나타났다. 초과임금은 7.7%로 『매월 노동통계 조사보고서』에 나타난 결과보다 약간 낮으며, 특별급여는 약간 높았다. 기본급의 비중은 임금수준이 낮을수록 높은 경향을 보이고 있다. 남성에 비해 여성이, 대기업에 비해 소기업, 제조업, 생산직의 기본급 비중이 매우 낮은 것으로 나타났다.

기본급의 결정에서 중시하는 요인은 요인의 내용에 따라 노조와 사용자간에 차이가 있는 것으로 나타났다(<표 5-12> 참조). 기본급 결정 요인에서 업무의 난이도나 학력, 연령, 근속 등을 중시하는데 대해서는 노사간에 비교적 이견이 없는 것으로 나타났다. 반면, 업무의 성과와 공헌도, 직무수행능력과 같은 요인에서는 이견이 있는 것으로 나타났다. 노동조합은 업무의 성과나 공헌도, 직무수행능력에 의한 기본급 결정을 그다지 중시하지 않는 반면에, 사용자측은 이러한 요인에 의한 기본급 결정을 매우 중시하고 있다. 이러한 이견은 직능급이나, 직무급, 연봉제에 대한 논란으로 이어지게 되는데, 그에 대한 노동조합의 입장은 다음절에서 다룰 것이다.

&lt;표 5-11&gt; 부문별 임금구성의 차이 (단위 : 천원, %)

	총액임금	기본급	수당	실적급	초과	상여금
전체	1,741(100.0)	48.1	17.4	3.6	7.7	23.1
남성	1,795(100.0)	47.4	17.6	3.6	8.2	23.1
여성	1,400(100.0)	52.8	16.1	3.8	3.9	23.4
100인 미만	1,413(100.0)	51.5	19.1	5.5	6.1	18.0
100 ~ 500인	1,667(100.0)	48.8	17.9	2.1	8.4	22.7
500인 이상	1,966(100.0)	46.2	16.1	4.4	7.4	25.8
제조부문	1,649(100.0)	50.4	11.5	2.8	9.1	26.3
사무-공공부문	2,108(100.0)	45.8	18.9	3.7	8.4	23.3
연합기타부문	1,696(100.0)	48.0	20.3	4.1	4.1	24.7
운수부문	1,440(100.0)	48.0	22.3	4.6	6.8	18.3

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 5-12&gt; 기본급의 결정 요인 (단위 : 명, %)

	노동조합				사용자			
	전체	매우 중시	약간 중시	중시 안함	전체	매우 중시	약간 중시	중시 안함
업무의 난이도	277(100.0)	30.3	45.1	24.6	255(100.0)	32.2	42.0	25.9
업무의성과,공헌도	269(100.0)	28.6	49.4	21.9	261(100.0)	42.9	36.8	20.3
직무 수행 능력	276(100.0)	35.9	46.7	17.4	265(100.0)	44.9	37.7	17.4
학력, 연령, 근속	275(100.0)	21.8	54.6	23.6	256(100.0)	24.2	52.7	23.1

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 5-13&gt; 상여금 지급 기준 (단위 : 명, %)

지급기준	전체	제조	사무-공공	운수	서비스 기타
기본급	59.7	52.3	69.6	65.7	28.8
기본급+ 고정적수당	23.6	30.4	18.2	13.2	52.5
기본급+(연장근로외)모든수당	6.9	10.5	5.9	2.8	10.2
기본급+ 모든수당+ 연장근로수당	9.9	6.8	6.3	18.4	8.5
계	1370 (100.0)	428 (100.0)	461 (100.0)	364 (100.0)	118 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

상여금의 지급기준은 기본급이 59.7%로 가장 높고, 통상임금(기본급+ 고정적 수당)이 23.6%, 연장근로를 제외한 기본급과 모든 수당이 6.9%, 여기에 연장근로수당을 포함한 임금이 9.9%로 나타났다.

상여금의 지급기준은 산업별로 차이가 있다.

제조업의 경우에는 기본급(52.3%)과 통상임금(30.4%)을 기준으로 상여금을 지급하지만, 사무·공공부문과 운수부문의 경우에는 기본급 기준이 각각 69.6%, 65.7%로 상당부분을 차지한다. 고정적으로 교대근무를 수행하는 운수부문의 경우에는 연장근로수당을 포함한 임금을 상여금 지급기준으로 삼는 경우도 18.4%에 달했다.

이러한 결과는 기본급과 상여금이 연동되어 있으므로, 여전히 임금결정에서 기본급 인상이 중요하다는 것을 시사한다.

## 2) 임금 지급 형태

임금지급방식을 보여주는 임금 지급 형태는 임금을 지급하는 방식으로, 시간급, 주급, 일급, 월급 등의 형태로 구분될 수 있다.

이중 어떠한 임금 지급 형태를 채택할 것인가는 노동자가 수행하는 노동의 성격과 연관되어 있다. 시간급, 일급, 주급은 시간, 일, 주당 업무를 파악하기 쉬운 파트타임이나 아르바이트, 판매직, 단순노무직 등에게 주로 적용되며, 시간당 업무를 파악하기 어려운 일반 사무직, 관리직, 전문직에게는 월급제 혹은 연봉제 등이 적용된다.

임금지급형태는 정규직과 비정규직간에 차이가 있는 것으로 나타났다.

노조조사에 따르면, 정규직의 주된 임금지급형태는 결근공제 월

급제 27.4%, 완전월급제 27.1%, 시간급 22.5%, 일당 16.4%로 나타났다(<표 5-14> 참조).

이에 비해, 비정규직의 임금지급형태는 일당계산이 33.0%로 매우 높고, 결근공제 월급제 20.5%, 시간급 16.3%, 완전월급제 11.2%의 순서로 나타나고 있다.

완전월급제의 비중은 정규직 27.1%에 비해 비정규직은 11.2%로 나타나고 있어, 불안정한 임금지급형태는 비정규직에게서 더욱 높게 나타나고 있다.

연봉제의 경우에도 같은 모습을 보이고 있는데, 조합원에 대한 연봉제 적용은 1.4%로 나타났지만, 비정규직에 대한 적용은 7.0%로 나타나고 있다. 이는 비정규직에게 단기 고용계약과 함께 연봉계약을 연동시키고 있는 현실을 보여준다.

정규직 조합원의 임금지급형태를 보면(<표 5-15> 참조), 완전월급제 36.6%, 결근공제 월급제 26.6%으로 나타나고 있다.

정규직 조합원의 임금지급형태는 기업규모에 따라 다른데, 완전월급제의 비중은 기업규모가 높을수록 그 비중이 높은 것으로 나타났다. 1000인 이상 대기업의 경우 완전월급제는 50.1%로서 다른 기업규모의 30%대에 비해서 매우 높게 나타났다.

비정규 노동자조사에서 나타난 임금지급형태를 보면(<표 5-16> 참조), 완전 월급제를 적용 받는 비정규 노동자는 14.6%에 불과하여 비정규 노동자의 임금지급형태가 불안정한 것으로 나타났다.

은행 종사자의 비중이 높은 여성의 경우에는 시간급이 40.7%로 가장 높았고, 결근 공제 완전월급제를 적용 받는 비중도 26.3%로 높게 나타났다. 이에 비해 남성 비정규직의 경우에는 결근을 공제한 월급제의 적용비중이 31.3%로 나타났으며, 시간급 적용이 27.0%로 나타났다.

&lt;표 5-14&gt; 정규직과 비정규직의 임금 지급 형태 (단위 : 명, %)

	정규직	비정규직
시간급	22.5	16.3
일당	16.4	33.0
주급 혹은 격주지급	0.6	0.5
월급제(결근공제)	27.4	20.5
완전월급제	27.1	11.2
연봉제	1.4	7.0
실적급(도급제)	4.3	5.6
기본급 없는 능력, 실적급	0.3	6.1
계	347(100.0)	215(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 5-15&gt; 기업 규모별 임금지급 형태 (단위 : 명, %)

임금지급형태	전체	100인 미만	100인 ~ 500인	500인 ~ 1000인	1000인 이상
시간급	16.2	15.1	20.3	25.9	6.9
일당	16.6	16.6	16	19.4	16.7
주급 혹은 격주지급	0.3	0.4	0.3	0.6	-
월급제(결근공제)	26.6	29.3	28.4	20.0	24.8
완전월급제	36.6	32.1	30.6	31.8	50.1
실적급	2.9	5.4	3.6	1.8	0.7
연봉제	0.7	1.5	0.5	0.6	0.5
기본급없이능력,실적급	0.2	0.4	0.2	-	0.2
계	1453(100.0)	259(100.0)	605(100.0)	170(100.0)	419(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 5-16&gt; 비정규직의 임금지급형태 (단위 : 명, %)

	전체	여성	남성
시간급	34.4	40.7	27
일당	14	13.3	14.8
월급제(결근공제)	28.6	26.3	31.3
완전월급	14.6	13.7	15.7
실적급(도급제)	2.4	-	5.2
연봉제	5.6	5.9	5.2
기본급없이능력,실적급	0.4	-	0.9
계	500(100.0)	270(100.0)	230(100.0)

자료 : 『2000년 한국노총 비정규 노동자 실태조사』, 2000

이상을 종합해 보면, 정규직일수록 안정적 임금지급형태를 적용 받고 있음을 알 수 있다. 주로 일당 월급제는 생산직에게 적용되며, 완전 월급제는 사무 관리직에게 적용되고 있다.

일당 월급제는 임금이 월 단위로 결정되어 지급되는 것을 원칙으로 하되, 결근 등의 이유로 빠진 근무일 수만큼 공제하는 임금형태를 말한다. 따라서 일당 월급제는 시간당 업무 성과를 파악하기 쉬운 생산직에게 적용되는데, 임금을 월 단위로 지급한다는 점에서 일급제와 다르며, 결근일에 임금을 감액한다는 점에서 완전 월급제와 다르다.

1995년 임금구조실태조사자료에 의하면, 사무직은 전체의 97.0%가 월급제인데 비해서, 생산직은 44.0%만이 월급제를 채택하고 있는 것으로 나타났다. 또, 생산직에서는 남녀 차이가 있는데, 남자의 50.0%가 월급제의 적용을 받고 있는 반면, 여자의 27.2%만이 월급제의 적용을 받고 있다.

이러한 현실을 고려할 때 생산직의 완전 월급제는 임금이 월 단위로 정해지고 결근일 수 등 근로일 수와 무관하게 고정적으로 월급이 지급되는 임금형태이므로, 임금의 안정성을 높이기 위해서는 완전 월급제의 도입노력이 필요하다.

### 3) 임금제도 변화에 대한 노동조합의 입장

사용자들은 ‘고 임금 저 인건비를 실현’할 수 있는 수단으로서 능력과 성과에 연동한 임금체계의 도입을 시도해 왔다. ‘효율적인’ 임금체계란 동일한 인건비 수준에서 생산성을 높일 수 있는 임금체계로, 기존의 연공급 성격이 강한 임금체계를 벗어나, 일에 따른 임금

체계, 즉 직능급, 성과급, 연봉제 등의 임금체계로 전환하는 것을 의미한다.

이를 통하여 사용자들은 보다 생산성이 높다고 판단되는 노동자에게 보다 많은 임금을 지불하고, 생산성이 낮다고 판단되는 노동자에게는 저임금을 적용하는 것이다. 누가 더 생산적인가의 판단 기준을 조절함으로써, 총 인건비 규모는 높아질 수도 낮아질 수도 있다. 기업이 처한 조건과 상황에 따라서 인건비 규모는 유연하게 조절될 수 있다.

<표 5-17>는 이러한 임금체계의 시행이 경제위기를 전후하여 어떻게 적용되고 있는지, 또 그에 대한 노동조합의 입장은 무엇인가를 보여주고 있다. 비교시점은 외환위기가 시작된 1997년 12월 이전의 시점과 설문조사의 시점은 2000년 6월을 기준으로 보여주고 있다.

<표 5-17>의 항목은 크게 세 부분으로 구분된다. 능력, 성과에 연동된 임금체계로서의 연봉제, 성과급제, 직능급제, 직무급제와, 노동자의 임금안정성을 보여주는 부분으로서의 단일호봉제와 완전월급제, 기업성과에 대한 노동자 참여제도로서의 우리사주제, 스톡옵션제, 성과배분제를 살펴보자.

#### (1) 능력, 성과에 연동된 임금체계

연봉제의 도입은 경제위기 동안에 뚜렷하게 확대되었다.

경제위기 직전에는 조합원에 대한 연봉제 적용이 2.4%에 불과했지만, 2000년에는 각각 7.6%로 확대되었다(전부 적용과 일부적용의 합계). 연봉제에 대한 노동조합의 반대(81.9%)로, 연봉제는 조합원보다는 비조합원을 중심으로 확대되었다.

&lt;표 5-17&gt; 임금제도의 변화와 노조의 입장 (단위 : 명, %)

		경제위기가이전 (1997년 12월이전)		현재 (2000년6월현재)		노조의대응	
		조합원	비조합원	조합원	비조합원	찬성	반대
연봉제	전부적용	1.6	2.7	1.5	11.9	18.1	81.9
	일부적용	0.8	12.7	6.1	32.2		
	적용안함	97.6	84.6	92.4	55.9		
	계	126(100.0)	110(100.0)	131(100.0)	118(100.0)		
성과급제	전부적용	14.9	11.7	16.8	16.4	53.7	46.3
	일부적용	20.2	18.0	23.4	27.6		
	적용안함	64.9	70.3	59.9	56.0		
	계	87(100.0)	111(100.0)	137(100.0)	116(100.0)		
직능급제	전부적용	15.0	12.3	14.7	11.8	45.1	54.9
	일부적용	13.4	18.9	15.5	22.7		
	적용안함	71.7	68.9	69.8	64.5		
	계	127(100.0)	106(100.0)	129(100.0)	110(100.0)		
직무급제	전부적용	19.8	16.0	19.7	15.1	48.7	51.4
	일부적용	21.4	25.0	22.1	26.4		
	적용안함	58.7	50.0	58.3	58.5		
	계	126(100.0)	100(100.0)	127(100.0)	106(100.0)		
단일 호봉제	전부적용	29.1	20.4	28.8	20.6	65.2	34.8
	일부적용	9.0	10.7	8.6	11.2		
	적용안함	61.9	68.9	62.6	68.2		
	계	134(100.0)	103(100.0)	139(100.0)	107(100.0)		
완전 월급제	전부적용	38.1	43.4	38.0	37.3	76.1	23.9
	일부적용	17.0	21.2	18.7	27.1		
	적용안함	44.9	35.4	43.3	35.6		
	계	147(100.0)	113(100.0)	150(100.0)	118(100.0)		
우리 사주제	전부적용	15.0	13.4	17.9	18.6	73.2	26.9
	일부적용	6.7	10.3	8.1	11.8		
	적용안함	78.3	76.3	74.0	69.6		
	계	120(100.0)	97(100.0)	123(100.0)	102(100.0)		
스톡 옵션제도	전부적용	1.8	2.2	3.5	3.2	38.8	61.2
	일부적용	-	-	-	4.2		
	적용안함	98.2	97.8	96.5	92.6		
	계	111(100.0)	90(100.0)	113(100.0)	95(100.0)		
성과 배분제도	전부적용	16.0	14.1	21.8	18.5	71.2	28.8
	일부적용	10.9	11.1	16.1	21.4		
	적용안함	73.1	74.8	62.1	60.2		
	계	119(100.0)	99(100.0)	124(100.0)	103(100.0)		

비조합원에 대한 연봉제 적용은 경제위기 직전에는 15.4%였으나, 2000년에는 44.1%로 급속하게 확대되었다. 즉, 경제위기를 전후하여 연봉제가 확대되었음에도, 노동조합의 반대는 조합원에 대한 연봉제 확산의 속도를 늦추는 역할을 해왔음을 보여준다.

연봉제와는 달리 성과급, 직능급, 직무급에 대해서는 예상외로 노동조합의 찬성이 높은 것으로 나타났다. 성과급, 직능급, 직무급에 대해서는 각각 노동조합의 53.7%, 45.1%, 48.7%가 찬성하는 입장을 보이고 있다. 이는 성과급, 직능급, 직무급이 개인별 성과, 직능, 직무보다는 부서별, 집단별 성과, 직능, 직무로 운영됨으로써, 기존의 연공급 임금체계와 괴리 없이 진행되어 왔을 가능성을 보여준다.

그러나 직능급과 직무급의 실시비중은 경제위기 전후에 큰 변화가 없었다. 조합원에 대한 직능급의 적용은 경제위기 직전 28.4%에서 2000년 현재 30.2%로 나타나고 있으며, 비조합원에 대한 직능급 적용도 경제위기 직전 31.2%에서 2000년 현재 34.5%로 나타나고 있다. 조합원에 대한 직무급의 적용은 경제위기 직전 31.2%에서 2000년 현재 31.8%로 변화가 없으나, 비조합원에 대한 적용은 경제 위기 직전 31.0%에서 41.5%로 확대되었다.

직능급과 직무급의 시행에 비교해 보면, 성과급은 비교적 빠르게 확대된 편이다. 성과급의 적용은 1997년 35.1%에서, 2000년 40.2%로 확대되었으며, 비조합원에 대한 적용은 1997년 29.7%에서 2000년 현재 44.0%로 확대되었다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 직능급, 직무급, 성과급에 대한 노동조합의 반대는 약 절반정도에 이르지만, 경제위기 이후의 확산 정도는 그다지 빠르지 않았다. 이는 노사간의 임금체계 유연화와 관련된 쟁점이 연봉제의 실시로 집약되고 있음을 보여주는 것이다.

## (2) 단일호봉제와 완전월급제

단일호봉제와 완전월급제의 확대는 노동자의 임금안정성을 보여 준다. 이에 따라 단일호봉제와 완전월급제에 대한 노동조합의 찬성도 각각 65.2%와 76.1%로 나타나고 있다.

그러나 단일호봉제의 경우에는 그 적용이 경제위기 이후 거의 변화하지 않았다. 조합원에 대한 단일호봉제의 적용은 1997년 38.1%에서 2000년 현재 37.4%로 거의 변화가 없으며, 비조합원에 대한 적용도 1997년 31.1%에서 2000년 현재 31.8%로 변화가 없다.

이에 비하여, 조합원에 대한 완전월급제는 경제위기 이후 빠르게 확대되고 있다. 조합원에 대한 완전월급제의 적용은 1997년 45.1%에서 2000년 현재 56.7%로 확대되었다. 이는 조합원의 임금안정성을 높이기 위한 노동조합의 활동결과로 보인다.

비조합원에 대한 완전월급제의 적용은 1997년 64.6%에서 2000년 현재 64.4%로 큰 변화가 없다. 완전월급제가 조합원보다 비조합원들에게 더 많이 적용되는 것은 비조합원들의 다수가 주로 사무관리직으로 구성되어 있기 때문이다.

## (3) 우리사주제, 스톡옵션제도, 성과배분제도

우리사주제, 스톡옵션제도, 성과배분제도는 기업의 경영성과에 대한 노동자의 참여방식의 일환이다.

그러나 이에 대한 노동조합의 입장은 각기 다르다. 우리사주제와 성과배분제도에 대해서는 노동조합의 73.2%, 71.2%가 찬성하고 있는 반면, 스톡옵션제도에 대해서는 노동조합의 61.2%가 반대하고 있다.

이는 우리사주제와 성과배분제도가 눈에 띄는 기업성과의 배분

의 성격을 갖는 것과는 달리, 스톡옵션제도가 아직 일반화되지 않았기 때문으로 보인다. 스톡옵션은 노동자들이 일정기간 후 정해진 수량만큼의 자사주식을 미리 정한 가격으로 매입하거나 처분할 수 있는 권리를 말하는데, 임직원들이 자기 회사처럼 열심히 일할 수 있는 분위기를 만들기 위해 도입된 제도이다. 스톡옵션제도를 실시하고 있는 기업은 1997년에 1.8~2.2%에서 2000년 현재 3.2~3.5% 정도로 나타나고 있다.

이와는 달리 우리 사주제도와 성과배분제도는 그 실시비중이 경제위기 이후 늘어나고 있다. 조합원에 대한 우리사주제의 적용은 1997년 21.7%에서 2000년 현재 26.0%로 확대되었으며, 비조합원에 대한 적용도 1997년 23.7%에서 2000년 현재 30.4%로 확대되었다. 조합원에 대한 성과배분제의 적용은 1997년 26.9%에서 2000년 현재 37.9%로 확대되었고, 비조합원에 대한 적용도 1997년 25.6%에서 2000년 현재 39.9%로 빠르게 확대되어 왔다.

#### 4. 법정 근로시간 단축과 임금 및 근로시간의 변화

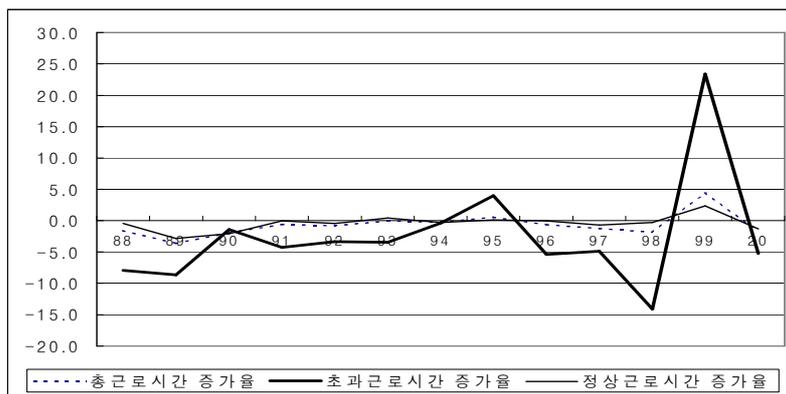
이 절에서 경제위기를 전후하여 근로시간의 변화를 살펴보고, 2000년 현재 초과근로시간과 휴일, 휴가의 실태를 살펴보고자 한다. 다음으로 법정 근로시간의 단축시 노동자들의 초과근로시간 변화에 대한 입장을 살펴보고, 근로시간 단축에 대한 임금 변화를 예상함으로써 법정 근로시간 단축에 대한 노동조합의 정책과제를 모색하고자 한다.

### 1) 법정 근로시간 단축의 쟁점

80년대 후반 이후 근로시간은 지속적으로 감소하는 추세를 보이고 있으나, 경제위기 이후에는 다시 늘어나고 있는 추세이다. <그림 5-1>에 의하면, 총 근로시간, 초과근로시간, 정규근로시간 모두 1997년까지는 전체적으로 완만한 감소추세를 보였으나, 1998년에는 급격하게 줄었다가 다시 증가추세를 보이고 있다.

이러한 추세는 <표 5-18>에서 보다 자세하게 살펴볼 수 있다. 이에 의하면, 정규근로시간과 총근로시간의 변화율에 비해 초과근로시간의 변동은 그 폭이 매우 크다. 정규근로시간과 총근로시간은 대부분 점진적인 감소율을 보인 반면에 초과근로시간은 1995년을 제외한다면, 정규근로시간이나 총근로시간에 비해 그 감소폭이 매우 크게 나타났다. 1998년의 외환위기의 충격은 초과근로시간을 약 14% 포인트 감소시켰으며, 경제위기의 회복세를 보였던 1999년에는 큰 폭의 상승률을 보였다.

<그림 5-1> 근로시간의 변화추이



자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호에서 재구성

&lt;표 5-18&gt; 근로시간의 추이 (단위 : %)

	총근로시간	초과근로시간	정규근로시간
1987	225.4	33.9	191.5
1988	221.8	31.2	190.6
1989	213.7	28.5	185.2
1990	209.5	28.1	181.4
1991	208.2	26.9	181.3
1992	206.5	26.0	180.5
1993	206.4	25.1	181.3
1994	205.9	25.0	180.8
1995	207.0	26.0	181.0
1996	205.6	24.6	180.9
1997	203.0	23.4	179.6
1998	199.2	20.1	179.1
1999	208.1	24.8	183.3
2000	204.4	23.5	180.9

주 : 2000년 자료는 상반기 평균값

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

경제위기라는 특수한 상황을 배제한다면, 80년대 이후 초과근로시간의 감소는 법정 근로시간의 단축에 긍정적인 배경으로 작용할 것이다. 초과근로시간의 감소추세가 지속적인 임금 상승 추세와 함께 진행되었기 때문에, 법정 근로시간이 단축된다고 해도 이러한 초과근로시간의 감소추세를 반전시키지는 않을 것이다.

이를 살펴보기 위하여 1999년과 2000년 상반기의 월근로시간을 주당 근로시간으로 환산해보자.<sup>5)</sup>

1999년의 주당 총근로시간은 47.9시간으로, 정규근로시간 42.2시간과 초과근로시간 5.7시간으로 구성된다. 2000년의 월 근로시간을 주당 근로시간으로 환산해보면, 주당 총근로시간은 47.1시간으로, 이중 정규근로시간은 41.7시간, 초과근로시간은 5.4시간으로 계산된다.

5) 주당 근로시간=(월근로시간×30.4)/7

이 두 해를 비교해보면, 1999년의 정규근로시간은 주당 42.2시간 이었고, 2000년 상반기의 정규 근로시간은 41.7시간이었음을 알 수 있다. 따라서 주당 44시간에서 주 40시간으로의 법정 근로시간의 단축은 현실적으로는 정규근로시간 41.7시간에서 주당 1.7시간을 단축하는 문제라고 요약할 수 있다. 즉, 법정 근로시간 단축의 쟁점은 주당 1.7시간에서 2.2시간의 단축이 초과근로시간과 임금에 어떤 영향을 미칠 것인가의 문제였던 것이다.

## 2) 교대제와 휴일휴가의 실태

법정 근로시간의 단축은 교대제 비율, 토요일 근무형태, 휴일휴가 사용, 초과근무시간과 밀접한 관계를 가지고 있으므로, 이하에서는 2000년의 조사를 중심으로 그 실태를 먼저 살펴보고자 한다.

### (1) 교대제 여부

현행의 임금제도에서 법정 근로시간의 단축은 초과근로수당의 증대효과가 있다. 현장에서 교대제 근무의 비중이 높다면, 법정 근로시간이 단축될 경우 초과근로수당의 증대로 인한 인건비 상승을 기대할 수 있을 것이다. 이러한 인건비의 상승은 기업의 비용부담을 늘리게 되므로, 기업은 이를 회피하기 위하여 변형근로시간의 도입이나, 교대제의 근무조의 확대와 같은 다양한 방법을 모색할 것이다.

노동조합 조사에서 교대제를 실시하는 사업장은 전체의 67.5%로 나타났다. 제조업의 68.6%, 공공사무부문의 52.2%, 운수부문의 72.4%가 교대제를 실시하고 있었다(<표 5-19> 참조).

&lt;표 5-19&gt; 교대제 실시 유무 (단위 : 명, %)

	전체	제조	공공,사무	운수
예	67.5	68.6	52.2	72.4
아니오	32.5	31.4	47.8	27.6
계	342(100.0)	191(100.0)	46(100.0)	105(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 5-20&gt; 교대근무 여부(정규직 조합원) (단위 : %, 명)

기업규모별	전체	100인미만	100~500인	500인~1000인	1000인 이상
그렇다	36.7	33.3	43.2	31.7	31.6
아니다	63.3	66.7	56.8	68.3	68.4
계	1459(100.0)	255(100.0)	613(100.0)	167(100.0)	424(100.0)
산업별	전체	제조	공공	운수	연합
그렇다	36.9	35.1	24.0	52.9	40.8
아니다	63.1	64.9	76.0	47.1	59.2
계	1470(100.0)	445(100.0)	484(100.0)	416(100.0)	125(100.0)
직종별	전체	사무직	서비스직	생산직	단순노무직
그렇다	36.3	19.9	59.9	40.5	52.3
아니다	63.7	80.1	40.1	59.5	47.7
계	1441(100.0)	552(100.0)	147(100.0)	528(100.0)	214(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 5-21&gt; 교대근무여부(비정규직) (단위 : %, 명)

	전체	여성	남성
그렇다	26.8	16.8	38.5
아니다	73.2	83.2	61.5
계	508(100.0)	274(100.0)	234(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 비정규 노동자 조사』, 2000

조합원 조사에서는 전체 조합원의 약 36.7%가 교대제 근무를 하고 있다. 기업규모별로는 100~500인 규모의 중소기업에 교대제 근무

자들이 43.2%로 높게 나타나고 있으며, 산업별로는 운수와 연합 및 기타 부문에서 높게 나타난다. 직종별로는 서비스직 59.6%, 생산직 40.5%, 단순노무직 52.3%, 사무직에서도 19.9%가 교대제 근무를 하고 있는 것으로 나타났다(<표 5-20> 참조).

비정규 노동자들도 예상외로 교대제 근무자들의 비중이 적지 않았다. 비정규 노동자들의 26.8%가 교대근무를 하고 있으며, 여성 16.8%, 남성 38.5%가 비정규 노동자임에도 교대제근무를 하고 있는 것으로 나타났다.

## (2) 정기 휴일과 토요일 근무형태

법정 근로시간이 주당 44시간에서 주 40시간으로 변경된다면, 많은 기업에서 토요일 근무형태는 주 5일 근무로 바뀔 것이다. 그런 의미에서 토요일의 현행 근무형태는 법정 근로시간의 단축과 밀접하다.

노조조사에 의하면(<표 5-22> 참조), 토요일에 출근을 하지 않고 주 5일 근무를 수행하는 기업은 전체의 5.3%로 나타났다. 주 5일 근무는 공공사무부문의 9.8%로 나타나고 있다.

현행 주 44시간 근무체제에 맞추어 토요일에 4시간 근무를 수행하는 기업은 전체의 48.5%로 나타났는데, 공공사무부문에서 특히 78.1%로 높게 나타났다.

토요일에 격주 휴무제를 채택하고 있는 기업은 전체의 46.2%로 나타나고 있다. 격주휴무제이면서 일하는 주에 8시간 근무를 하는 곳은 29.2%이며, 나머지 17.0%는 격주휴무제이면서도 일하는 주에 4시간 근무를 수행하고 있다. 이러한 기업들은 사실상 주당 42시간 근무를 수행하고 있는 것이다.

&lt;표 5-22&gt; 토요일 근무형태(노조) (단위 : 명, %)

	전체	제조	공공,사무	운수
매주 쉽	5.3	3.9	9.8	6.7
격주휴무, 일하는주는4시간근무	17.0	17.4	9.8	22.2
격주휴무, 일하는주는8시간근무	29.2	32.0	2.4	42.2
매주4시간근무	48.5	46.6	78.1	28.9
계	264(100.0)	178(100.0)	41(100.0)	45(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 5-23&gt; 토요일 근무형태(조합원) (단위 : 명, %)

산업별	전체	제조	공공	운수	연합
매주 쉽	5.2	6.0	7.6	11.0	2.5
격주휴무, 일하는주는 4시간	10.6	17.9	9.5	12.9	4.1
격주휴무, 일하는주는 8시간	14.8	28.6	6.5	18.4	10.7
매주 4시간	38.7	30.4	54.5	15.4	53.7
기타	30.7	17.2	21.9	50.0	28.9
계	1396 (100.0)	437 (100.0)	475 (100.0)	363 (100.0)	121 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

이는 주당 44시간 근무체제 하에서도 실질적으로 주당 40시간 근무를 하고 있는 사업장이 전체의 5.3%이며, 주당 42시간 근무를 수행하는 곳은 전체의 17.0%라는 것을 보여준다. 이러한 결과는 법정 근로시간 44시간 미만으로 실 근로시간을 단축시킨 사업장이 이미 전체의 22.3%에 이른다는 것이다.

조합원 조사에서는 토요일 근무형태를 통하여 법정 근로시간 44시간 미만으로 근무하는 조합원들의 비중<sup>6)</sup>이 낮은 것으로 나타났다.

전체 조합원의 15.8%가 토요일근무를 통하여 주당 42시간 미만의

6) 항목 중 매주 쉽과 격주휴무에 일하는 주 4시간 근무의 합계

근무를 하고 있다. 이들은 제조업의 13.9%, 공공부문의 17.1%, 운수부문의 23.9%, 연합의 6.6%를 차지한다. 운수부문에서는 교대근무자의 비중이 50%를 넘기 때문에, 토요일 근무형태의 질문에 기타를 선택한 비중이 높았다.

### (3) 정기 휴일과 휴가 사용

정기휴일은 토요일 근무형태와도 관계가 있지만, 실제로 노동자들이 어떻게 쉬고 있는가를 보여준다.

전체의 63.3%만이 일주일에 하루를 쉬고 있으며, 나머지 36.7%는 주휴를 쉬지 못하고 있는 것으로 나타났다(<표 5-24> 참조).

매 2주마다 하루를 쉬는 조합원이 7.2%였으며, 거의 쉬는 날이 없다는 응답도 7.3%에 이르렀다. 매주 이틀을 쉰다는 응답도 6.5%인 것으로 나타났다. 정해진 휴일 없이 수시로 쉰다는 응답은 제조업과 공공부문, 연합부문에서는 거의 없는 것으로 나타났지만, 운수부문의 경우에는 교대제 근무로 인하여 휴일이 영향을 받기 때문에 40.7%로 높게 나타났다.

<표 5-24> 정기 휴일(조합원)

(단위 : 명, %)

	전체	제조	공공	운수	연합
일주일에 하루	63.3	64.7	78.3	39.4	79.5
매2주마다 하루	7.2	14.1	3.7	4.8	4.1
일주일에 이틀	6.5	7.2	6.8	7.1	0.8
월 하루	1.5	3.0	0.7	0.8	1.6
거의 쉬는 날 없다	7.3	8.1	5.5	7.3	11.5
정해진휴일없이수시로	14.2	3.0	5.0	40.7	2.5
계	1408(100.0)	433(100.0)	457(100.0)	396(100.0)	122(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

&lt;표 5-25&gt; 정기휴일(비정규직) (단위 : 명, %)

	전체	여성	남성
일주일에 하루만 쉰다	57.1	62	51.4
2주마다 하루만 쉰다	11.4	4.9	19.1
일주일에 이틀 쉰다	4.4	3.0	5.9
월 하루 쉰다	13.0	19.8	5.0
거의 쉬는 날이 없다	8.7	6.5	11.4
정해진 휴일없이 수시로 쉰다	5.4	3.8	7.3
계	483(100.0)	263(100.0)	220(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 비정규 노동자 조사』, 2000

&lt;표 5-26&gt; 휴가의 사용 (단위 : %, 명)

	있다			없다
	유급	무급	대상자중사용비율	
연 차(연가)	96.7	3.3	42.2	3.9
월 차	95.7	4.3	47.3	5.1
주 휴	91.7	8.3	68.2	9.9
생리 휴가	91.6	8.4	53.3	10.8
산전 산후	91.9	8.1	59.4	21.2

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

비정규 노동자들의 정기휴일은 조합원들에 비해 그 사용도가 약간 낮았다(<표 5-25> 참조).

일주일에 하루 쉰다는 응답은 전체의 57.1%로 나타났으며, 2주 1회가 정기휴일이라는 응답이 11.4%로 높았다. 월 하루 쉰다는 응답이 13.0%, 거의 쉬는 일이 없다는 응답도 8.7%로 나타나고 있어, 단기 고용계약을 맺은 비정규직이라 할지라도 정기적 휴일을 갖지 못하는 것으로 나타났다.

또한 노조가 있는 사업장에서도 법정 휴일휴가를 적용하지 않은 경우가 있으며, 또 적용하는 경우에도 실제로 사용하는 비중이 낮

왔다. 연월차, 주휴, 생리휴가, 산전산후는 모두 법정 유급휴가 이지  
만, 실제 사용비중은 42.2~68.2%에 이르는 것으로 나타났다(<표  
5-26> 참조).

연월차 휴가 사용이 저조한 이유는 무엇보다도 연월차수당을 받  
기 위한 임금보전의 이유가 48.8%로 나타났다. 공공사무부문에서는  
동료들에게 미안하기 때문에 연월차를 사용하지 않는다는 응답이  
21.4%로 높게 나타났고, 제조업과 운수부문에서는 직장상사들의 눈  
치 때문에(제조업 11.4%, 운수부문 10.3%), 그리고 회사에서 막아  
서(운수부문 26.8%) 연월차를 제대로 사용하지 못한다는 응답이 매  
우 높았다.

### 3) 초과 근로시간의 변화와 초과근로수당의 지급방법

#### (1) 초과근로시간의 변화와 그 이유

지난 1년 간 초과근로시간은 늘어났다는 응답(25.6)이 줄었다는  
응답(12.1%)보다 많았다(<표 5-27> 참조). 늘어난 이유는 업무량  
증가와 회사의 요구가 각각 35.0%, 23.2%로 가장 높았고, 임금이  
더 필요해서 초과근로를 늘렸다는 응답은 18.1%에 불과했다. 초과  
근로시간이 감소한 이유도 개인적인 이유보다는 업무량 감소  
(31.9%)와 회사의 요구(24.3%)에 의한 것이었다.

이러한 결과는 초과근로를 하는 이유가 개인적인 이유보다는 회  
사나 업무량과 관련이 있다는 것을 보여준다. 이러한 결과에 의하  
면, 법정 근로시간의 단축이 결과적으로 초과근로시간을 늘려 실근  
로시간이 단축될 것이라고 예상할 수 있다.

&lt;표 5-27&gt; 지난 1년 간 초과근로시간의 변화와 이유 (단위 : 명, %)

초과근로시간의 변화	전체	제조	공공	운수	연합
늘어났다	25.6	28.5	27.0	22.9	18.3
변함 없다	62.4	49.2	62.3	73.7	72.5
줄어 들었다	12.1	22.3	10.7	3.5	9.2
계	1439(100.0)	435(100.0)	478(100.0)	406(100.0)	120(100.0)
늘어난 이유	전체	제조	공공	운수	연합
회사의 요구	23.2	22.8	19.4	28.6	22.7
동료에게 일이 전가되므로	4.8	7.4	3.7	2.9	4.6
업무량 증가	35.0	34.6	50.8	16.2	31.8
업무에 적응하려고	1.5	0.7	2.2	1.0	4.6
임금 때문에	18.1	22.1	10.5	21.9	22.7
초과근로 연장 분위기 때문	7.1	8.8	2.2	11.4	4.6
기타	10.3	3.7	11.2	18.1	9.1
계	397(100.0)	136(100.0)	134(100.0)	105(100.0)	22(100.0)
줄어든 이유	전체	제조	공공	운수	연합
회사의 요구	24.3	20.4	31.0	12.9	58.3
업무량 감소	31.9	46.3	20.7	9.7	8.3
개인적 여가 필요	11.0	13.0	10.3	9.7	-
초과근로를 하지않는분위기	15.7	13.9	20.7	9.7	25.0
기타	17.1	6.5	17.2	58.1	8.3
계	209(100.0)	108(100.0)	58(100.0)	31(100.0)	12(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

## (2) 초과근로수당의 지급방법

조합원 조사에서 초과근로수당의 지급방법은 초과근로시간과 무관하게 고정된 임금을 지급하는 비중이 적지 않은 것으로 나타났다.

전체적으로 초과근로시간에 따라 초과근로수당을 지급한다는 응답은 68.9%였으며, 그와 무관하게 일정한 금액을 지급한다는 응답도 23.8%로 나타났다. 제조업의 경우에는 초과근로시간에 따라 지급하는 경우가 88.9%로 나타났으나, 공공부문과 운수부문의 경우에는 초과근로시간과 무관하게 고정된 금액을 지급하는 경우가 각각

25.4%, 39.1%로 나타났다.

이를 직종별로 살펴보면, 사무직 35.6%, 서비스직이 29.5%로 나타나, 생산직이나 단순노무직의 각각 15.0%, 11.2%에 비해 매우 높았다. 이러한 결과는 공공부문과 운수부문의 20~35% 정도가 이미 고정적 임금으로 초과근로수당을 지급하고 있음을 보여준다.

<표 5-28> 초과근로수당 지급방법(조합원) (단위 : 명, %)

산업별	전체	제조	공공	운수	연합
초과근무시간에 따라	68.9	88.9	70.0	47.2	63.6
일정한 금액지급	23.8	9.0	25.4	39.1	19.6
일정한 기준이 없다	7.3	2.1	4.6	13.6	16.8
계	1411(100.0)	432(100.0)	476(100.0)	396(100.0)	107(100.0)
직종별	전체	사무직	서비스직	생산직	단순노무
초과근무시간에 따라	69.0	58.0	56.1	80.6	77.1
일정한 금액지급	23.7	35.6	29.5	15.0	11.2
일정한 기준이 없다	7.3	6.4	14.4	4.5	11.7
계	1387(100.0)	528(100.0)	139(100.0)	515(100.0)	205(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

#### 4) 법정 근로시간 단축에 따른 임금변화

법정 근로시간 단축의 쟁점 중에 하나는 근로시간 단축에 따른 임금 감소여부의 문제이다. 노동계는 임금감소 없는 근로시간 단축을 요구하고 있고, 사용자측은 임금 감소분 없는 근로시간 단축은 받아들일 수 없다고 주장하고 있다.

이 조사에서 나타난 조합원과 노동조합의 입장은 완강하다.

노조조사에 의하면(<표 5-29> 참조), 근로시간 단축이 된다면, 임금이 약간 감소해도 받아들일 수 있다고 응답한 경우는 전체의

8.4%에 불과한 것으로 나타났다. 제조업의 9.4%, 공공사무부문의 11.1%, 운수부문의 5.1%가 그렇게 응답하고 있다.

이에 비하여 임금이 감소한다면, 시간단축을 받아들일 수 없다는 응답은 전체의 51.3%로 나타났다. 제조업의 57.8%, 공공사무부문의 51.1%, 운수부문의 38.8%가 임금 감소 없는 시간단축을 원하고 있다.

오히려 시간당 임금이 높아야만 시간단축을 받아들일 수 있다는 응답도 전체의 32.5%로 매우 높게 나타났는데, 제조업의 29.2%, 공공사무부문의 24.4%, 운수부문의 42.9%를 차지하고 있다.

다시 말해서, 임금이 감소한다면 시간단축을 받아들일 수 없다는 입장이 전체 노조의 83.8%로 대다수를 차지하고 있다는 것이다. 이를 산업별로 보면, 제조업의 87.0%, 공공사무부문의 75.5%, 운수부문의 81.7%가 임금 감소 없는 시간단축을 요구한다고 해석할 수 있다.

이 문제에 대한 조합원들의 견해는 노동조합에 비해서 약간 유연하긴 하지만, 같은 입장인 것으로 나타났다(<표 5-30> 참조).

<표 5-29> 법정 근로시간 단축과 임금변화(노동조합) (단위 : 명, %)

	전체	제조	공공,사무	운수
임금이 약간 감소해도 받아들일 수 있다	8.4	9.4	11.1	5.1
임금이 감소한다면 받아들일 수 없다	51.3	57.8	51.1	38.8
시간당 임금이 높아야만, 받아들일 수 있다	32.5	29.2	24.4	42.9
시간단축 자체를 받아들일 수 없다	2.7	2.2	-	7.1
잘 모르겠다	5.1	2.6	13.3	6.1
계	335 (100.0)	192 (100.0)	45 (100.0)	98 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 5-30&gt; 법정 근로시간 단축과 임금 (조합원조사) (단위 : 명, %)

	전체	제조	공공	운수	연합
임금이 약간 깎여도, 받아들일 수 있다	16.4	15.0	24.6	9.4	12.9
임금이 깎이지 않으면 받아들일 수 있다	66.4	70.3	62.4	64.9	72.6
임금이 올라야만 받아들일 수 있다	10.1	10.2	7.5	13.3	9.7
단축 자체를 받아들일 수 없다	1.6	2.0	1.5	1.5	0.8
기타	3.1	1.4	2.9	5.7	1.6
잘모르겠다	2.3	1.1	1.0	5.2	2.4
계	1449 (100.0)	441 (100.0)	479 (100.0)	405 (100.0)	124 (100.0)
기업규모별	전체	100인 미만	100~ 500인	500~ 1000인	1000인 이상
임금이 약간 깎여도, 받아들일 수 있다	16.3	10.7	14.7	15.6	22.3
임금이 깎이지 않으면 받아들일 수 있다	66.3	61.7	67.2	71.3	65.8
임금이 올라야만 받아들일 수 있다	10.2	14.4	11.4	9.0	6.7
단축 자체를 받아들일 수 없다	1.6	3.3	1.3	2.4	0.7
기타	3.1	4.5	3.5	0.6	2.9
잘모르겠다	2.4	5.4	2.0	1.2	1.7
계	1449 (100.0)	243 (100.0)	607 (100.0)	167 (100.0)	421 (100.0)
직종별	전체	사무직	서비스직	생산직	단순 노무직
임금이 약간 깎여도, 받아들일 수 있다	16.0	19.8	11.0	14.5	13.2
임금이 깎이지 않으면 받아들일 수 있다	66.8	67.9	62.8	67.4	65.6
임금이 올라야만 받아들일 수 있다	10.3	7.5	13.1	11.2	13.2
단축 자체를 받아들일 수 없다	1.6	0.9	2.1	1.9	1.9
기타	3.1	2.6	5.5	3.1	2.8
잘모르겠다	2.3	1.3	5.5	1.9	3.3
계	1420 (100.0)	545 (100.0)	145 (100.0)	518 (100.0)	212 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

임금이 약간 깎여도 시간단축을 받아들일 수 있다는 응답은 전체의 16.4%로 나타나고 있다. 산업별로는 제조업의 15%, 공공부문의 24.6%, 운수부문의 9.4%, 연합의 12.9%가 임금이 삭감되어도 시간 단축을 수용할 수 있다고 응답하였다.

기업규모별로는 대기업일수록 임금이 깎여도 시간단축을 받아들

일 수 있다는 비중이 높게 나타나고 있는데, 이는 임금수준의 차이를 반영한 것으로 보인다. 역으로, 소기업일수록 임금이 올라야만 시간단축을 받아들일 수 있다는 응답의 비중이 높았다. 이는 임금수준이 낮기 때문에 초과근로를 통해서 임금을 보전해야 하는 현실을 반영한 것이다.

직종별로는 사무직의 경우에는 임금이 약간 깎여도 시간단축을 받아들일 수 있다는 응답이 19.8%로 높게 나타났으나, 생산직, 단순노무직, 서비스직의 경우에는 이러한 응답이 각각 14.5%, 13.2%, 11.0%로 낮게 나타났다. 반대로, 임금이 올라야만 시간단축을 받아들일 수 있다는 응답은 생산직, 단순노무직, 서비스직의 경우에 각각 높게 나타났다.

이러한 결과는 임금수준에 따라 시간단축에 대한 입장이 상이하다는 것을 보여준다. 고임금계층일수록 임금이 약간 줄어든다고 해도 시간단축을 선호하는 반면, 저임금계층은 낮은 임금수준에서 장시간근로를 통해 임금을 보전하기 때문에 임금 삭감 없는 시간단축을 원하고 있다.

<표 5-31> 법정 근로시간 단축과 임금 (임금수준별) (단위 : 만원)

	전체	82.5 미만	82.5~ 165	165~ 200	200~ 250	250 이상
임금이 약간 깎여도 받아들일 수 있다	16.4	12.3	14.4	18.0	19.4	23.8
임금이 깎이지 않으면 받아들일 수 있다	66.4	66.6	66.3	66.3	67.1	66
임금이 올라야만 받아들일 수 있다	10.1	11.6	11.0	11.6	7.6	7.0
단축체제를 받아들일 수 없다	1.6	2.3	1.1	1.2	2.1	1.6
기타	3.1	4.0	4.3	1.2	2.1	1.1
잘 모르겠다	2.3	3.3	2.9	1.7	1.7	0.5
계	1450 (100.0)	302 (100.0)	554 (100.0)	172 (100.0)	237 (100.0)	185 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

<표 5-31>는 이러한 결과를 확정적으로 보여준다. 임금이 약간 깎여도 시간단축을 받아들일 수 있다는 응답은 월 임금 82.5천원 미만의 저임금노동자 계층에서는 12.3% 정도로 낮게 나타났으며, 임금수준이 높아질수록 그 비중이 높아지고 있다. 월 임금 250만원 미만의 계층에서는 23.8%가 찬성하고 있다. 마찬가지로, 임금삭감 없는 시간단축만을 받아들일 수 있다는 응답은 상대적 저임금계층에서는 약 79.2%로 높은 반면, 고임금계층으로 갈수록 그 비중이 낮아졌다.

전체적으로, 시간단축에 대한 조합원들의 입장은 노동조합과 마찬가지로 임금 삭감 없는 시간단축으로 응집되어 있다.

##### 5) 법정 근로시간 단축과 초과근로시간의 변화

법정 근로시간에 관한 또 하나의 쟁점은 근로시간 단축이 과연 초과근로시간과 총근로시간에 어떤 영향을 미칠 것인가에 관한 것이다.

이 문제에 대하여 노동조합의 42.1%는 법정 근로시간을 단축하면, 초과근로시간이 늘어나 총근로시간이 감소되지 않을 것이라고 응답하였다. 또 초과근로시간도 총근로시간도 감소되지 않을 것이라는 응답은 전체의 20.8%이었다. 이를 합산하면 총근로시간이 감소되지 않을 것이라는 응답은 전체의 62.9%에 이른다(<표 5-32> 참조).

이에 비하여 초과근로시간이 늘어도 총근로시간이 감소할 것이라는 응답은 전체의 11.1%로 나타났으며, 초과근로시간의 변화 없이 총근로시간이 감소할 것이라는 응답도 10.5%로 나타났다.

&lt;표 5-32&gt; 법정 근로시간 단축과 총근로시간(노동조합) (단위 : 명, %)

	전체	제조	공공, 사무	운수
초과근로가 늘어, 총근로시간이 감소되지 않을 것	42.1	39.9	53.3	41.4
초과근로도 총근로시간도 감소되지 않을 것	20.8	18.7	4.4	31.7
초과근로는 늘겠지만, 총근로시간은 감소될 것	11.1	15.0	11.1	3.9
초과근로는 변화없고, 총근로시간만 감소될 것	10.5	11.4	22.2	3.9
변형근로가 확대되겠지만, 총근로시간은 감소될 것	7.6	7.8	6.7	7.7
잘모르겠다	7.9	7.3	2.2	11.5
계	342 (100.0)	193 (100.0)	45 (100.0)	104 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;표 5-33&gt; 법정 노동시간 단축과 초과근로시간(조합원) (단위 : 명, %)

산업별	전체	제조	공공	운수	연합
그 령 다	16.0	19.2	13.3	17.3	10.5
아 니 다	26.3	17.8	35.6	22.0	35.5
상황에 따라	50.5	58.5	45.7	50.3	40.3
잘모르겠다	7.3	4.5	5.5	10.4	13.7
계	1446(100.0)	443(100.0)	475(100.0)	404(100.0)	124(100.0)
기업규모별	전체	100인 미만	100인 ~ 500인	500인 ~ 1000인	1000인 이상
그 령 다	16.0	21.5	15.7	15.2	13.6
아 니 다	26.3	23.6	26.4	28.1	27.2
상황에 따라	50.5	47.6	50.5	50.0	52.3
잘모르겠다	7.2	7.3	7.4	6.7	6.9
계	1435(100.0)	246(100.0)	606(100.0)	164(100.0)	419(100.0)
직 종 별	전체	사무직	서비스직	생산직	단순노무직
그 령 다	16.1	12.0	14.4	19.9	18.9
아 니 다	26.4	33.4	24.0	21.8	21.2
상황에 따라	50.3	48.3	51.4	52.4	49.5
잘모르겠다	7.2	6.3	10.3	6.0	10.4
계	1419(100.0)	542(100.0)	146(100.0)	519(100.0)	212(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

대체적으로, 노동조합은 법정 근로시간을 감소할 경우 초과근로 시간이 증대될 것이라고 예상하고 있으며, 그 결과 총근로시간도 감소되지 않을 것이라고 예상하고 있다.

그러나 노동조합의 이러한 예상과는 달리, 조합원들은 법정 노동 시간이 단축되면 초과근로시간을 늘리겠다고 응답한 경우는 그다지 많지 않았다(<표 5-33> 참조).

노동시간이 단축될 경우 전체 조합원의 16.0%만이 초과근로를 더 하겠다고 응답하였으며, 26.3%가 초과근로를 늘리지 않겠다고 응답하였다. 조합원의 50%는 상황에 따라 다르다고 응답하였는데, 이는 법정 근로시간의 단축 이후에 경제적 상황이나 임금변화에 따라 초과근로의 연장을 결정하겠다는 것으로 해석된다.

법정 근로시간이 단축되어도 초과근로를 늘리지 않겠다는 응답은 비교적 임금수준이 높은 부문에서 높게 나타났다(<표 5-34> 참조).

<표 5-34> 법정 근로시간 단축과 초과근로시간(임금수준별) (단위: %)

	전체	82.5미만	82.5~165	165~200	200~250	250이상
그 령 다	16.0	13.1	15.6	21.8	18.3	13.6
아 니 다	26.3	23.0	21.0	33.5	30.6	35.9
상황에 따라	50.5	54.4	55.2	37.1	47.7	45.7
잘 모르겠다	7.3	9.5	8.3	7.7	3.4	4.9
계	1447(100.0)	305(100.0)	553(100.0)	170(100.0)	235(100.0)	184(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』, 2000

그러나 실제로 임금수준별로 살펴보면 이는 독특한 모습을 보인다. 시간단축시에 초과근로를 하겠다는 계층은 오히려 평균임금 165만원에서 200만원 사이의 중위 임금계층에서 21.8%로 높게 나타났다. 그에 비해서 월평균임금 미만의 노동자들은 근로시간 단축

시 초과근로를 더하겠다는 응답이 각각 13.1에서 16.0%로 오히려 낮게 나타났다. 이는 저임금계층 노동자들이 주로 미혼, 저연령대의 노동자들이기 때문으로 보인다.

결과적으로 법정 근로시간을 단축할 경우 초과근로시간이 증대될 것인가의 여부는 분명하지 않다. 노동조합 조사와는 달리, 조합원 조사에서는 초과근로시간을 늘리지 않겠다는 응답이 높았지만, '상황에 따라서'라는 변수는 법정 근로시간을 단축할 경우의 임금변동과 경제상황의 호전에 달려 있다.

## 6. 소결

2000년의 임금교섭은 1998년의 명목 및 실질임금의 동반 마이너스 성장과 1999년의 약간의 회복세에 힘입은 바 크다. 올해도 역시 노동조합의 임금교섭은 3, 4, 5월의 봄철에 집중되었으나, 산업에 따라 임금교섭시기는 분산적으로 나타났다. 올해 임금교섭의 배경도 주지한 바와 같이 1999년의 약간의 회복세에 힘입어 회사의 경영상태도 호전되었으며, 임금교섭에서 사용자의 태도도 비교적 호의적이었던 것으로 평가되었다. 임금교섭 결과에 대해서도 60.7%의 노조가 전년에 비해 인상되었다고 보고했으며, 조합원들은 전년도에 비해 16.7% 정도 임금이 인상되었다고 응답했다.

2000년 임금교섭에서 노동조합의 임금요구기준은 예년에 비해 다각적으로 변화하였다. 올해 임금교섭에서는 노총생계비와 노총임금 요구율보다도 회사의 기업경영성과와 생산성이 더 중요한 기준으로 부각되었다. 또한 연맹의 임금요구율, 최저임금 인상액, 물가 상승률도 주요한 임금요구기준으로 부각되어 연맹별로 임금요구기

준이 다양화되고 있음을 알 수 있다.

임금구성에서는 경제위기 이후 초과근로시간 감소와 상여금 삭감에 따라 예전과 달리 정액임금의 비중이 높아진 것으로 나타났다. 또한 경제위기의 와중에서도 임금체계 유연화는 지속된 것으로 나타났다. 기본급의 결정기준에 직무, 직능적 요소가 도입되는 대해서는 노동조합의 거부반응이 약화되고 있어 직무, 직능급의 채택 비중이 높아졌으나, 연봉제에 대해서는 노동조합의 반대로 비조합원을 중심으로 확대되었다.

법정 근로시간 단축과 관련된 쟁점에 대해서는 노동조합과 조합원들의 예상에 차이가 있는 것으로 나타났다. 노동조합은 법정 근로시간이 단축될 경우 초과근로시간이 증대되어 총근로시간이 감소하지 않을 것이라고 예측한 반면, 조합원들이 법정 근로시간이 단축될 경우 초과근로를 늘리겠다는 응답보다는 늘리지 않겠다는 응답의 비중이 높았다. 이러한 결과만으로 해석한다면, 법정 근로시간이 단축될 경우 조합원들은 노동시간을 줄일 것으로 예상된다. 그러나 조합원들의 다수 응답은 상황에 따라 다르다는 것임을 고려해야 한다.

결국, 법정 시간단축이 총근로시간 감소로 이어질 것인가의 여부는 법정 근로시간 단축 시에 임금의 감소여부, 또한 임금이 감소하지 않을 경우 어느 정도의 임금인상 효과가 있을 것인가에 달려 있다. 그러나 시간단축에 대한 임금감소에 대해서는 노동조합이나 조합원 모두 임금삭감 없는 법정 근로시간 단축이 아니라면, 받아들일 수 없다는 견해가 지배적이었다.

## 제6장 2001년 임금교섭을 위한 노동조합의 정책 과제

### 1. 2001년 노동조합의 임금정책 방향

이 장에서는 이상에서 살펴본 본문의 결과에 의거하여 노동조합의 임금정책 방향을 모색하고자 한다. 이하의 내용은 주로 노조 상급단체 중심의 정책과제를 제시한 것이다. 2001년의 임금교섭을 위한 노조의 임금요구율 작성에서 참고할 기준은 마지막 절에서 다루고자 한다.

2001년의 노동조합 임금정책 방향은 다음과 같은 여섯 가지 과제로 제시될 수 있을 것이다. 1) 소득 불평등의 개선과 비근로자의 소득 파악 요구, 2) 법정 최저임금 인상을 통한 저임금 노동자의 해소와 산별 최저임금 교섭의 준비, 3) 비정규직 조직화와 임금 및 고용조건 개선, 4) 부문별 특성에 맞는 임금요구 기준의 작성, 5) 임금계약과 고용계약의 연계 방지, 6) 근로시간 단축과 변형근로에 대한 준비로 구분할 수 있다.

#### 1) 소득 불평등의 개선과 비근로자의 소득 파악

한국사회의 소득 불평등도는 경제위기 이후 악화되고 있는 것으로 나타났다. 노동소득 분배율, 피용자 보수율, 임금패리티가 모두

낮아지고 있어, 노동자들의 지위가 고용주와 자영업자에 비해 저하되었다. 소득자료가 정확하게 파악되지 않은 상태에서 과소추정되기는 했지만, 경제위기 이후 노동자가구와 비노동자 가구간의 소득 및 지출격차는 2.4배에서 2.8배에 달하는 것으로 나타났다.

상대적 빈곤가구도 임금 노동자가구에서는 9.9%로 나타나고 있어 비근로자 가구 5.6%에 비해 높은 것으로 나타났다. 임금 노동자가구에서는 생산직 가구의 12.3%, 일용직 가구의 26.3%가 상대적 빈곤가구인 것으로 추정되었다.

고용주가구에서는 상대적 저임금가구가 거의 없었지만, 저소득 자영업자의 경우에는 11.4%에 달하는 것으로 나타났다. 이는 비근로자의 구성과 소득격차가 매우 극심하기 때문에 나타나는 현상이다. 노동자와 비노동자 사이의 소득 불평등의 해소를 위해서는 고용주를 포함한 자영업자 집단의 정확한 소득 파악이 요구되며, 이에 따른 조세 개혁이 필요하다.

통계상 같은 자영업자라고 해도, 고용주나 개인 사업자의 성격에 가까운 고소득 자영업자와 임금노동자와 실업자, 자영업 사이를 이동하는 저소득 자영업자를 구분해야 할 필요가 있다. 후자는 경제 상황에 따라 임금노동과 실업, 저소득 자영업을 전전하는 불안정 취업자에 가깝다. 경제위기 이후 늘어난 절대적 상대적 빈곤의 해소라는 관점에서 노동조합운동은 저소득 자영업자의 빈곤문제에 대해서도 정책적으로 접근해야 할 필요가 있다고 판단된다.

## 2) 저임금 노동자의 해소를 위한 최저임금 교섭

노동자들이 생각하는 주관적 생계비와 실제 임금수준을 비교한

결과, 실제의 임금수준은 주관적 최저생계비와 주관적 표준생계비의 중간에 위치하는 것으로 나타났다. 즉, 최저생계비보다는 낮지만, 평균적 생활비에는 미치지 못한다는 것이다. 특히 100인 미만의 소기업, 단순노무직, 서비스직, 상대적 저임금 노동자계층에서는 실제의 임금수준이 주관적인 최저 생계비 수준과의 괴리가 큰 것으로 나타나 경제위기 이후 노동자들의 상대적 박탈감을 보여주었다.

저임금 노동자 해소 정책으로서의 법정 최저임금제도는 2000년의 인상률 개선에도 불구하고 1993년 이후 그 영향률이 낮아 실효성을 잃은 것으로 나타났다. 더욱이 그간의 정규직 조합원의 임금인상은 경제위기 전까지 두 자리 수였지만, 법정 최저임금의 인상률은 언제나 명목임금 상승률의 하한에 있어, 노동조합의 임금인상이 저임금노동자에게는 파급되지 않았던 것으로 나타났다.

법정 최저임금이 본래의 취지와 같이 저임금 노동자의 보호장치로서 실효성을 갖기 위해서는 법정 최저임금의 결정시기를 임투 시기에 맞추어 변경함으로써 적극적으로 최저임금의 결정에 개입할 필요가 있다.

조합원 중에서는 법정 최저임금 미만의 정액임금을 받는 사람들은 1.1%에 지나지 않지만, 여전히 최저임금의 수준에 따라 기본급이 결정되는 섬유업종을 포함한 제조부문과 운수부문에서는 법정 최저임금의 결정에 적극적으로 결합해야 할 필요가 있다. 다른 한편으로 운수부문에서는 임금체계 개선을 통하여 기본급의 비중을 높여 임금의 안정성을 확보해야 할 것이다.

저임금 노동자의 해소를 위해서는 법정 최저임금과 별개로 중기적으로 최저임금의 교섭을 준비해야 할 필요가 있다. 해당 산업 혹은 업종의 최저임금의 설정을 통해서 해당 영역 내부의 저임금 노동자를 보호할 수 있으며, 동시에 조합원의 임금인상에 대한 파급효과를 가질 수 있다. 그러나 이러한 최저임금의 교섭은 각 연맹의

산별노조 건설 혹은 전환과 함께 중기적으로 모색되어야 할 것이다.

### 3) 비정규직 조직화와 임금 및 고용조건의 개선

정규직과 비정규 노동자의 임금격차는 조사자료의 차이 때문에 직접적으로 비교 분석하지는 않았으나, 노조와 조합원, 비정규직이 생각하는 임금격차를 중심으로 살펴봄으로써, 간접적인 방식으로 고용형태별 임금격차를 살펴보았다.

조합원들의 50%가 일하는 부서에서 비정규 노동자들과 상시적으로 함께 일하고 있으며, 60% 이상이 비정규직과 동질적인 업무를 수행하고 있었다. 비정규 노동자들은 86%가 정규직과 함께 일하고 있으며, 약 80%가 비슷한 업무에 종사하고 있다고 응답하였다. 그럼에도, 정규직과 비정규직간의 임금격차는 정규직 조합원의 약 50%에서 74% 수준에 이르는 것으로 나타났으며, 임금의 일부인 복지급여도 정규직의 약 60% 수준에 불과한 것으로 나타났다.

기업노조들은 정규직 조합원과 비정규 노동자간의 고용형태별 임금격차 완화를 위해, 예상보다 적극적으로 활동하고 있었다. 그 주된 활동은 비정규직의 임금 및 노동조건 개선과 비정규직의 정규직 전환을 통하여 기업노조로 조직화하는 방식을 병행하고 있다. 비정규노동자의 기업노조의 조직화는 기업내 고용형태별 임금격차의 해소를 위하여 여전히 중요한 과제이다.

기업노조 체제에서는 비정규 노동자들의 조직화가 근본적으로 한계를 갖는 것은 사실이지만, 이것이 비정규 노동자들이 기업노조의 조합원이 되는 것의 의미를 반감시키지는 않는다. 정규직 전환

과 비정규직 채용 규제, 그리고 비정규직의 임금 및 노동조건 개선과 같은 기업노조의 적극적인 활동은 비정규직을 보호하면서도 동시에 정규직 대체위협을 감소시킨다는 점에서 유의미하다.

동시에 기업노조를 뛰어넘는 지역, 직종, 산업, 노총 중앙차원에서의 비정규직 조직화는 현재와 미래의 비정규 문제를 동시에 해결해 나갈 수 있는 대안이다. 현재 기업별 노조체제는 산별 노조체제로의 적극적인 이행기에 있다는 점을 고려할 때, 비정규 조직화에 대한 기업노조와 그것을 뛰어넘는 차원에서의 노력은 동시적으로, 또 단계적으로 이루어질 필요가 있다. 정규직과 비정규직간의 임금 및 고용차별을 해소하는 방법은 조직화라는 정도를 거칠 수밖에 없다는 것이다.

#### 4) 부문별 특성에 맞는 임금요구 기준의 작성

2000년 임금교섭에서 노동조합의 임금요구기준은 예년에 비해 다각적으로 변화하였다. 올해 임금교섭에서는 노총생계비와 노총임금 요구율보다도 회사의 기업경영성과와 생산성이 더 중요한 기준으로 부각되었다. 또한 연맹의 임금요구율, 최저임금 인상액, 물가 상승률도 주요한 임금요구기준으로 부각되어 연맹별로 임금요구기준이 다양화되고 있는 것으로 나타났다.

이를 고려하여 노총 중앙에서는 유사한 성격을 갖는 대산업별 특성을 반영한 다양한 임금 요구 기준과 임금정책을 마련해야 할 필요가 있다. 이는 현재 진행되고 있는 유사 연맹간의 통합과 건설될 산별노조의 임금정책을 준비한다는 의미가 있다. 현재와 같은 노총의 단일한 임금요구기준은 산별노조 건설이 가속화됨에 따라

현실성 있는 임금지침으로서의 영향력을 점차 잃어가게 될 것이다.

그러나, 노총의 생계비와 그에 기초한 임금요구기준은 조합원 내부의 절대적 빈곤의 해소라는 의미에서 앞으로도 여전히 고유한 역할을 수행할 수 있다. 앞으로 산별노조 건설에 따라 산별 임금정책이 임금교섭에서 보다 중요한 역할을 수행한다고 해도, 노총의 생계비조사와 전통적인 임금요구율은 노동자 내부의 빈곤해소와 법정 최저임금, 혹은 산별 최저임금 교섭의 기준으로 활용될 수 있을 것이다.

## 5) 임금계약과 고용계약의 연계 방지

경제위기의 와중에서도 임금체계 유연화는 더욱 빠르게 진척되었다. 조사결과에 의하면, 직무, 직능급의 채택 비중은 그다지 변화가 없었으나, 연봉제의 확산 속도는 매우 빨랐다. 지금까지는 노동조합의 반대로 인해 연봉제가 주로 비조합원을 중심으로 확대되었다는 특징을 갖는다.

연봉제의 확산에서 우려되는 것은 이 제도가 임금계약과 고용계약의 연계를 도모하고 있어, 비정규직의 정규직 대체를 수반할 수 있다는 것이다. 연봉제가 도입될 경우 매년의 임금계약은 연봉평가제도에 따라 사용자와 개별 노동자간에 이루어지므로, 집단적 교섭의 성격을 갖는 노동조합의 개입정도가 매우 약화된다. 동시에 이러한 개별적 임금계약은 인원정리의 수단으로 변질되어 사실상의 고용계약으로 변화될 우려가 있다.

이에 따라, 노동조합은 불가피하게 연봉제를 수용할 경우에도, 그것이 노조의 임금교섭의 무력화나, 임금계약과 고용계약의 연결로

인하여 인원정리의 수단이 되지 않도록 유의해야 할 것이다.

## 6) 근로시간 단축과 변형근로에 대한 준비

법정 근로시간 단축과 관련된 쟁점에 대해서는 노동조합과 조합원들의 예상에 차이가 있는 것으로 나타났다. 노동조합은 법정 근로시간이 단축될 경우 초과근로시간이 증대되어 총근로시간이 감소하지 않을 것이라고 예측한 반면, 조합원들이 법정 근로시간이 단축될 경우 초과근로를 늘리겠다는 응답보다는 늘리지 않겠다는 응답의 비중이 높았다.

이러한 결과만으로 해석한다면, 법정 근로시간이 단축될 경우 조합원들은 노동시간을 줄일 것으로 예상된다. 그러나 조합원들의 다수 응답은 상황에 따라 다르다는 것임을 고려해야 한다. 결국, 법정 시간단축이 총근로시간 감소로 이어질 것인가의 여부는 법정 근로시간 단축 시에 임금의 감소여부, 또한 임금이 감소하지 않을 경우 어느 정도의 임금인상 효과가 있을 것인가에 달려 있다.

그러나 시간단축에 대한 임금감소에 대해서는 노동조합이나 조합원 모두 임금삭감 없는 법정 근로시간 단축이 아니라면, 받아들일 수 없다는 견해가 지배적이었다. 본문에서 다루지는 않았지만, 근로시간 단축은 현행법에 보장된 변형근로 혹은 선택적 근로시간제도를 더욱 빠르게 확산시킬 것이다.

이에 따라 노조에서는 변형근로와 선택적 근로시간제도의 도입이 노동강도의 강화와 초과 근로수당의 회피수단으로 변질되지 않도록 주의해야 할 것이다.

## 2. 2001년의 실질임금 회복을 위한 노조 임금요구율

마지막으로, 2001년의 경제 전망치를 사용하여 2001년의 소비자 물가를 예상할 경우 명목임금 인상에 따른 실질임금의 회복정도를 살펴보고자 한다. 이를 통하여 적정한 실질임금의 회복률이 선택할 경우, 얼마 정도의 명목임금 인상을 요구해야 하는가를 결정할 수 있을 것이다. 실질임금의 회복 논리에 기초한 명목임금 인상률을 생산성 임금 논리에 기초한 임금인상률과 비교함으로써, 명목임금 인상 요구의 하한을 예상해보고자 한다.

먼저 1990년대의 명목임금 상승률과 실질임금 상승률의 추이를 살펴보면 <표 6-1>와 같다.

경제위기의 충격으로 1998년에는 명목임금 -2.5%로 떨어진 상태에서 소비자 물가가 7.5%로 상승함으로써, 실질임금은 전년도에 비해 -9.3%의 마이너스 성장을 보였다. 1999년에는 상대적인 경제회복세를 보였다. 그 해 명목임금 상승률은 12.1%, 소비자 물가가 0.8% 성장함으로써, 실질임금은 11.2%라는 높은 성장률을 보이고 있다.

그러나, 1999년의 상대적인 회복세에도 불구하고, 임금상승은 1997년 이전의 흐름을 회복하지 못하고 있다. 1999년의 임금상승을 경제위기 직전(1997년)과 비교해보면, 그 두해간의 명목임금 인상액은 13만 6천원에 불과했으므로, 연 평균 6만 8천 원의 임금인상만을 셈이다. 그 두해동안 명목임금 상승률은 9.3%이며, 소비자 물가 상승률은 8.4%로 나타나고 있어, 실질임금 상승률은 0.9%에 불과했다. 이를 2000년 9월 임금의 누계평균을 사용해서 1997년과 비교해보면, 그 3년 간 명목임금은 23만 6천원 인상으로, 연평균 7만 9

천 원의 임금인상을 한 셈이다. 3년 동안 명목임금 상승률은 16.1%로 연평균 5.4% 상승하였으나, 소비자 물가의 상승<sup>7)</sup>에 따라 실질임금 3년 동안 4.3% 성장함으로써 3개년 평균 실질임금 상승률은 1.4%에 불과했다.

<표 6-1> 명목임금상승률과 실질임금 상승률의 추이

(단위 : %, 1,000원)

연도	명목임금액	명목임금 상승률	실질임금 상승률	소비자물가 상승률
1990	642	18.8	9.4	8.6
1991	757	17.5	7.5	9.3
1992	869	15.2	8.4	6.2
1993	975	12.2	7.3	4.8
1994	1099	12.7	6.1	6.2
1995	1222	11.2	6.5	4.5
1996	1368	11.9	6.7	4.9
1997	1463	7.0	2.4	4.5
1998	1426	-2.5	-9.3	7.5
1999	1599	12.1	11.2	0.8
2000년 9월 누계평균	1699	6.3	3.4	2.8
1997-1999 합계	13.6만원 인상	9.3	0.9	8.4
1997-2000 합계	23.6만원 인상	16.1	4.3	11.4

주 : 1) 실질임금은 명목임금지수/소비자물가지수×100으로 재계산.

2) 2000년 명목임금 자료는 2000년 1-9월 누계.

3) 2000년 소비자물가 상승률은 2.8%

자료 : 노동부, 「노동통계연감」 각년호

7) 2000년의 소비자물가의 조사결과가 아직 나오지 않은 이유로, 2000의 소비자물가 상승률은 2000년 11월 현재의 값(2.8%)으로 사용하였다.

이러한 실질임금의 추이는 <표 6-1>에 나타난 매년 6% 이상의 실질임금 상승을 보였던 90년대 전반과 비교해 볼 때 턱없이 낮은 수치이며, 여전히 한국사회가 경제위기의 충격을 벗어나지 못했음을 보여준다. 2001년의 임금정책 목표 중의 하나는 실질임금의 회복을 통해 소득분배의 형평성을 제고함으로써 경제위기의 충격에서 벗어나자는 것이다. 이를 위해서는 2001년의 경제전망에 따라 실질임금 회복의 목표를 어느 정도로 달성할 것인가를 살펴 볼 필요가 있다.

<표 6-2>는 2001년의 한국의 경제전망을 보여주고 있다. 한국은행과 산업연구원, OECD의 경제 전망치는 약간의 차이가 있는데, GDP는 산업연구원 5.9%, 한국은행 5.3%, OECD 5.8% 정도로 예상하고 있다. 산업연구원에서는 한국 경제의 위기 요인이 제거되지 않을 경우 GDP 성장률이 5.1%까지 낮아질 수 있다고 보고 있다. 소비자 물가에 대해서는 3.5%에서 3.7%로 예측하고 있다.

<표 6-2> 2001년 한국의 경제전망 (단위: %)

	산업연구원	한국은행	OECD
GDP 상승률	5.1-5.9	5.3	5.8
소비자물가 상승률	3.5	3.7	3.5

자료 : 한국은행, 2001년 경제전망, 2000, 12  
 산업연구원, 2001년 경제전망, 2000, 12  
 OECD, 『OECD Outlook』, 2000

따라서 가장 단순한 생산성 임금논리를 사용하여 명목임금 인상률을 계산해보면, 8.6~9.3%로 나타난다. 생산성 임금논리는 물가에 영향을 미치지 않는 한도 내에서 명목임금이 인상되어야 한다는 것이므로, 명목임금 상승률은 생산성 상승률+ 물가 상승률로 계산된다.

사용자들이 이러한 임금인상 논리를 전개했던 것은 이러한 계산법이 80년대 후반 이후 두 자리 수 임금인상률보다 매우 낮은 수치였기 때문이다. 이는 사용자들의 생산성 임금제의 기본원리이지만, 경제환경의 변화에 따라 더 낮은 수준의 임금억제 논리를 개발하기 위해서 해마다 경총은 생산성 상승률의 지표를 다양화해 왔음을 고려할 필요는 있다.<sup>8)</sup> 따라서 올해 경총의 임금지침에서 임금인상률은 이러한 지표보다는 낮게 제시될 것이다.

어쨌든, 이러한 단순한 생산성 임금논리에 기초한 8.6~9.3%의 임금인상요구는 노동계에서는 2001년의 명목임금 요구율의 하한선으로 사용할 수 있을 것이다. 만약 임금인상 요구의 하한선인 8.6%~9.3% 수준으로 임금이 결정된다면, 2001년의 실질임금 수준은 4.2~5.1%의 상승을 보이게 될 것이다(<표 6-3> 참조).

<표 6-3>는 2001년의 소비자 물가를 예측치 중 가장 낮은 3.5%로 수준으로 예상하면서, 실질임금 변동에 따른 명목임금 인상 요구율의 변화를 추정한 것이다. 이에 따르면, 2001년의 명목임금 인상이 3.5% 미만이 될 경우에는 실질임금이 전혀 변동하지 않거나 1998년과 마찬가지로 마이너스 성장을 할 것임을 보여준다. 위의 간단한 생산성 임금논리에 근거하여 명목임금을 8.6~9.3% 수준으로 인상한다면, 실질임금 상승률은 4.2~5.1% 수준이 된다.

이 경우에는 경제위기를 거치면서 점차 악화되어 온 노동소득 분배율이 고정된다는 문제점이 있다. 생산성 임금논리는 노동소득 분배율을 고정시킨 상태에서 명목임금 인상이 물가상승에 부정적인 영향을 미치지 않는 수준에서 결정되어야 한다는 논리이기 때문이다. 본문에서 지속적으로 분석한대로, 우리는 경제위기 이후 악화된 소득 불평등의 개선을 목표로 하고 있다. 따라서 노동소득분배율을

8) 자세한 내용은 생산성 임금논리 비판, 권혜자(1995) 참조

개선하기 위해서는 2001년의 명목임금 인상률이 최소한 8.6~9.3% 수준 이상이어야 할 필요가 있다.

<표 6-3> 2001년 물가 전망에 의거한 임금 인상률과 실질임금 상승률  
(단위 : 1,000원, %)

소비자물가	명목임금 인상률	명목임금	인상액	실질상승률
2000년 2.8	6.3%	1699	100	3.4
2001년 3.5	1% 인상할 경우	1716	17	-2.4
	2% 인상할 경우	1733	34	-1.5
	3% 인상할 경우	1750	51	-0.5
	4% 인상할 경우	1767	68	0.5
	5% 인상할 경우	1784	85	1.4
	6% 인상할 경우	1801	102	2.4
	7% 인상할 경우	1818	119	3.3
	8% 인상할 경우	1835	136	4.2
	9% 인상할 경우	1852	153	5.1
	10% 인상할 경우	1869	170	6.0
	11% 인상할 경우	1886	187	6.8
	12% 인상할 경우	1903	204	7.7
	13% 인상할 경우	1920	221	8.5
	14% 인상할 경우	1937	238	9.3
	15% 인상할 경우	1954	255	10.1
	16% 인상할 경우	1971	272	10.9
	17% 인상할 경우	1988	289	11.6
	18% 인상할 경우	2005	306	12.4
	19% 인상할 경우	2022	323	13.1
	20% 인상할 경우	2039	340	13.9

<표 6-3>의 결과는 노동소득 분배율과 실질임금 상승률의 동시적 회복을 위해서는 명목임금 인상률이 최소한 9% 이상의 수준에서 결정되어야 한다는 것을 보여준다.

2001년의 임금교섭에서, 어느 정도의 임금인상을 통해 어느 정도의 소득 분배의 개선을 달성할 수 있을 것인가? 그것은 이미 몇 분

의 임금 인상에 한정되는 개별 노사간의 분배문제를 넘어서는 문제로 접근해야 할 필요가 있다. 2001년의 임투를 통해서 저임금 노동자의 보호와 임금인상을 통한 소득분배의 개선의 문제는 역시 기업별 노조의 독자적인 임금교섭에서는 기대하기 어렵다. 기업별 노조의 한계는 2000년에 노동계가 구조조정과 민영화로 대표되는 신자유주의 경제정책에 대한 문제제기에 실패했던 이유이기도 하다. 소득불평등의 개선 또한 기업별 노조의 한계를 뛰어넘는 임금교섭에서 가능할 것이다. 어쨌든 2001년 명목임금의 인상률은 경제위기 이전과 마찬가지로 두 자리 수로 결정될 것이 분명하다.

&lt;부표 1-1&gt; 응답자의 특성(노조조사) (단위 : 명, %)

노조내 지위	전체	제조	공공, 사무	운수
위 원 장	43.7	27.9	15.7	77.6
부위원장	6.6	7.6	7.8	4.5
사무국장	35.9	55.8	29.4	9.0
정책국장	1.6	2.5	2.0	-
기 타	12.3	6.1	45.1	9.0
계	382(100.0)	197(100.0)	51(100.0)	134(100.0)
성별	전체	제조	공공, 사무	운수
남	94.3	91.4	96.1	97.8
여	5.7	8.6	3.9	2.2
계	383(100.0)	197(100.0)	51(100.0)	135(100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;부표 1-2&gt; 응답자의 특성(조합원조사)

(단위 : 명, %)

	전체	제조	공공	운수	연합
응답자의 지위 평조합원	50.4	34.0	49.4	69.7	47.6
대의원	16.1	23.6	9.8	14.4	20.2
대의원이상	33.4	42.4	40.8	16.0	32.3
계	1486(100.0)	450(100.0)	480(100.0)	432(100.0)	124(100.0)
성별					
남	82.9	73.4	86.8	90.6	74.2
여	17.1	26.6	13.2	9.4	25.8
계	1487(100.0)	447(100.0)	486(100.0)	434(100.0)	120(100.0)
학력					
중졸이하	12.2	12.2	6.6	16.1	20.2
고졸	58.6	74.7	45.2	62.4	39.5
전문대졸	12.2	8.7	15.8	9.2	21.8
대졸	16.2	4.2	60.6	12.2	17.7
대학원졸	0.8	0.2	1.9	0.2	0.8
계	1498(100.0)	451(100.0)	487(100.0)	436(100.0)	124(100.0)
혼인여부					
미혼	19.5	25.1	14.0	20.3	18.6
기혼	80.5	74.9	86.0	79.7	81.5
계	1485(100.0)	446(100.0)	487(100.0)	428(100.0)	124(100.0)
직종					
고위임직원 및 관리자	0.7	0.5	0.6	0.7	1.6
전문가	4.6	1.6	4.6	4.5	15.3
기술공 및 준전문가	16.9	14.6	25.4	11.8	9.7
사무직원	15.8	7.7	25	14.4	12.9
서비스근로자	10.6	1.2	3.7	28.4	10.5
기능관련근로자	32.4	43.5	31.6	25.8	18.6
장치기계조작및 조립원	3.9	7.3	2.5	3.1	0.8
단순 노무직 근로자	15.1	23.7	6.6	11.4	30.7
계	1470(100.0)	439(100.0)	484(100.0)	423(100.0)	124(100.0)
기업 유형					
그룹계열사	20.0	45.7	1.7	12.9	22.8
공기업	31.5	8.7	69.4	16.0	18.7
기타	48.6	45.7	28.9	71.2	58.5
계	1458(100.0)	438(100.0)	477(100.0)	420(100.0)	123(100.0)
기업규모					
50인미만	6.7	2.0	3.5	13.1	12.8
50~99인	11.2	9.0	11.2	16.1	1.6
100~299인	30.4	31.8	23.0	39.4	22.4
300~499인	11.6	16.7	6.6	9.9	17.6
500~999인	11.5	20.4	8.7	4.4	15.2
1000인이상	28.8	20.4	46.9	17.1	30.4
계	1488(100.0)	447(100.0)	482(100.0)	434(100.0)	125(100.0)

## &lt;부표 3-1&gt; 임금, 물가, 가계지출 상승률

연도	명목임금 상승률	실질 임금 상승률	소비자물가 상승률	가계지출 상승률
1990	18.7	9.5	8.6	14.9
1991	17.6	7.5	9.3	18.6
1992	15.1	8.4	6.2	16.0
1993	12.2	7.1	4.8	8.7
1994	12.7	6.0	6.3	13.2
1995	11.2	6.4	4.5	11.5
1996	11.9	6.7	4.9	13.0
1997	6.9	2.4	4.5	5.0
1998	-2.5	-9.3	7.5	-9.5
1999	12.1	11.1	0.8	12.4

자료 : 통계청

## &lt;부표 4-1&gt; 성별 총임금격차의 추이(전산업) (단위 : %)

	정액임금격차	초과임금	총액임금격차
1987	49.9	60.7	50.1
1988	51.4	59.6	51.4
1989	53.4	56.4	52.7
1990	54.6	55.9	53.5
1991	56.2	55.0	54.5
1992	57.5	55.4	55.9
1993	58.2	54.7	56.7
1994	60.3	55.2	58.4
1995	61.6	55.0	59.6
1996	63.4	52.2	60.9
1997	64.1	53.6	62.1
1998	65.2	52.9	63.7
1999	66.0	55.9	63.3
2000	65.9	52.1	62.5

주 : 1) 정액 임금격차=(여성 정액임금/남성 정액임금)×100

특별 임금격차=(여성 특별임금/남성 특별임금)×100

총액 임금격차=(여성 총임금/남성 총임금)×100

2) 2000년은 상반기 자료 평균

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

&lt;부표 4-2&gt; 성별 근로시간의 추이(전산업) (단위 : %)

	남자정규	여자정규	남자초과	여자초과	남자총	여자총
1987	190.4	193.5	33.3	34.9	223.7	228.4
1988	189.9	191.9	31.6	30.4	221.5	222.3
1989	184.4	186.9	29.3	26.8	213.7	213.6
1990	180.3	183.8	28.9	26.4	209.2	210.2
1991	180.6	182.8	27.9	24.8	208.5	207.6
1992	179.9	181.8	27.1	23.7	207.0	205.5
1993	181.0	182.1	26.3	22.3	207.3	204.4
1994	180.3	182.2	26.4	21.7	206.7	204.0
1995	180.4	182.4	27.6	22.0	208.0	204.4
1996	180.5	182.1	26.7	19.2	207.2	201.4
1997	179.0	181.0	25.5	17.9	204.6	199.0
1998	178.5	180.8	22.0	14.8	200.5	195.7
1999	182.8	184.6	26.5	20.5	209.3	205.2
2000	180.1	182.6	25.9	18.2	206.0	200.8

주 : 2000년은 상반기 자료 평균

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

&lt;부표 4-3&gt; 기업규모별 총임금격차의 추이 (단위 : %)

	정액 격차	초과 격차	특별임금 격차	총임금 격차
1987	96.3	91.0	67.1	89.9
1988	93.7	81.2	60.3	84.8
1989	92.2	75.6	58.1	81.8
1990	90.9	72.9	61.3	81.4
1991	92.0	75.2	63.1	82.5
1992	91.2	80.0	63.7	82.5
1993	88.8	82.8	57.1	79.2
1994	89.2	81.4	55.8	78.1
1995	88.9	81.6	55.4	77.8
1996	90.1	81.7	55.8	78.2
1997	88.5	85.0	60.6	79.9
1998	88.0	86.5	52.6	78.3
1999	85.9	91.5	54.9	77.3
2000	86.6	81.8	60.8	78.9

주 : 500인 이상 대기업 임금에 대한 100~299인 기업의 임금비중

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

&lt;부표 4-4&gt; 기업규모별 근로시간의 추이 (단위 : %)

	정규 근로시간		초과근로시간		총 근로시간	
	소기업	대기업	소기업	대기업	소기업	대기업
1987	188.6	191.9	39.1	38.1	227.6	230.0
1988	187.6	191.3	36.4	33.4	224.0	224.7
1989	181.1	186.7	33.6	29.9	214.7	216.6
1990	177.6	183.3	33.5	29.1	211.1	212.4
1991	175.6	181.4	33.0	27.9	208.6	209.3
1992	175.8	180.1	31.4	27.8	207.2	207.9
1993	177.7	181.3	31.1	27.7	208.8	209.0
1994	177.2	179.8	31.5	29.2	208.8	209.1
1995	177.2	181.0	32.8	30.2	210.0	211.2
1996	174.7	181.5	30.1	30.3	204.9	211.9
1997	180.2	173.6	27.6	28.7	201.2	208.9
1998	179.3	172.0	22.4	24.1	194.4	203.4
1999	184.6	176.7	28.2	32.3	205.0	216.9
2000	172.2	180.8	28.9	33.3	201.1	214.1

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

&lt;부표 4-5&gt; 산업별 총임금격차의 추이 (단위 : %)

	전산업	광업	제조	전기	건설	도소매	운수	금융	사회
1987	100.0	94.7	86.3	173.1	117.1	115.6	104.6	156.3	138.2
1988	100.0	95.4	89.6	153.1	111.5	107.5	100.8	144.8	132.3
1989	100.0	97.1	92.4	148.7	108.5	102.2	94.6	134.6	126.0
1990	100.0	101.1	100.9	152.6	126.8	110.0	95.8	143.3	134.0
1991	100.0	95.1	92.0	145.3	119.0	102.9	90.8	122.5	121.4
1992	100.0	98.3	92.6	135.8	117.9	102.1	87.4	120.2	121.9
1993	100.0	101.1	91.7	132.0	119.5	88.5	86.3	119.7	126.7
1994	100.0	97.1	93.9	125.3	111.9	94.2	88.6	115.6	123.6
1995	100.0	95.7	92.5	128.7	113.5	93.9	85.9	119.1	125.3
1996	100.0	99.0	92.4	135.2	108.7	93.6	91.1	116.0	122.3
1997	100.0	104.3	90.1	146.3	110.9	95.0	96.8	113.1	123.9
1998	100.0	106.4	91.5	141.2	103.9	95.9	93.1	109.0	125.3
1999	100.0	100.4	93.0	141.0	106.3	89.7	96.3	115.9	108.8

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

&lt;부표 4-6&gt; 산업별 근로시간의 추이 (단위 : %)

	전산업	광업	제조	전기	건설	도소매	운수	금융	사회
1987	100.0	74.1	103.0	97.2	91.8	95.0	98.8	87.0	88.5
1988	100.0	77.1	104.0	100.6	94.4	98.1	101.9	91.4	92.4
1989	100.0	75.1	101.8	97.5	93.9	96.8	101.4	89.4	90.4
1990	100.0	75.5	103.8	101.1	95.9	99.2	101.5	90.8	92.4
1991	100.0	83.4	103.8	104.2	97.2	101.2	102.6	94.0	94.4
1992	100.0	84.5	102.7	103.3	97.8	100.7	101.4	94.1	94.8
1993	100.0	87.6	104.5	103.2	99.6	99.1	99.9	98.1	95.3
1994	100.0	92.0	106.5	105.9	100.1	101.9	101.7	100.5	96.1
1995	100.0	94.6	103.3	104.7	97.1	97.9	101.4	96.9	94.1
1996	100.0	92.7	102.4	106.3	95.7	96.8	104.2	98.4	94.7
1997	100.0	96.2	102.9	106.0	96.5	97.0	104.2	99.5	95.5
1998	100.0	95.0	102.3	108.2	98.0	98.6	105.0	102.4	98.2
1999	100.0	95.0	106.2	103.6	95.5	96.6	105.5	96.7	96.6

자료 : 통계청, 『매월 노동통계 조사보고서』, 각년호 재구성

&lt;부표 4-7&gt; 비정규직에 대한 노조의 입장 (긍정 응답의 비율) (단위 : %, 명)

	전체	제조	공공,사무	운수
비정규직은 채용하지 않거나 최소화해야 한다	86.3	92.4	68.9	82.1
비정규직의 확대는 불가피하다	22.2	17.9	42.2	20.5
정규직원과 비정규직원간에 갈등이 있다	42.0	41.6	36.4	46.4
회사는 정규직원과 비정규직원을 차별한다	54.3	57.7	47.7	50.0
비정규직을 정규직으로 전환시키겠다	65.5	63.7	58.1	74.6
기업별노조에서 비정규직 조직화가 불가능하다	59.9	65.3	50.0	52.3
비정규직 조직을 위한 모금에 참여하겠다	40.4	43.5	42.9	30.8
비정규직 조직사업을 위해 인력을 제공하겠다	33.1	32.5	46.3	26.2
노총에서 비정규직 관련 집회시위를 개최한다면 조합원을 동원하겠다	44.7	40.8	51.2	50.0

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』, 2000

&lt;부표 4-8&gt; 비정규직의 노조 가입의견 (단위 : 명, %)

비정규직의 노조 가입의견	전체	제조	공공	운수	연합등 기타
찬성	69.1	62.9	67.0	76.7	78.3
반대	30.9	37.1	33.0	23.3	21.7
계	1293 (100.0)	415 (100.0)	445 (100.0)	318 (100.0)	115 (100.0)
비정규직의 가입 반대 이유	전체	제조	공공	운수	연합등 기타
정규직과 임금격차가 커서	10.2	6.6	11.7	9.6	24.3
비정규직이 노조에 가입하려 하지 않아서	7.9	9.1	4.8	11.5	2.7
정규직이 비정규직의 가입을 꺼리기 때문	5.0	5.6	6.4	3.2	2.7
비정규직들이 조합원자격을 유지할 수 없기 때문에	45.8	49.8	53.7	31.2	46.0
노조가 비정규직의 정규직 전 환을 정책으로 하고 있어서	3.6	3.1	2.1	5.1	8.1
노조가 하려고 하지 않기 때문에 생각해 보지 않았다	1.9	1.5	1.6	1.9	5.4
25.6	24.4	19.7	37.6	10.8	
계	579 (100.0)	197 (100.0)	188 (100.0)	157 (100.0)	37 (100.0)

자료 : 한국노총 중앙연구원, 『2000년 임금-고용 조합원 실태조사』, 2000

### <참고문헌>

- 권혜자, 「저임금 노동자의 추정과 최저임금 개선방향」, 『저소득  
실업자를 위한 사회안전망 도입방안』, 엄규숙·권현자·  
권혜자·황석만·어수봉, 한국노총 중앙연구원, 1999
- \_\_\_\_\_, 「생산성 임금논리 비판」, 『생계비와 임금정책』, 윤진호  
편저, 한국노총 중앙연구원, 1995
- \_\_\_\_\_, 『임금체계 유연화와 노동의 대응』 한국노총 중앙연구원,  
1998
- \_\_\_\_\_, 『비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안』 한국노총  
중앙연구원, 1999
- \_\_\_\_\_, 「연봉제 도입과 노동의 대응」, 한국노총, 1999
- 김대모, 「생산성 임금제」, 한국노동연구원, 1995.3
- 김재원, 「95년도 임금결정방법과 인상수준」, 1994년도 한국노사  
관계학회 동계정책토론회, 한국노사관계학회, 1995.
- \_\_\_\_\_, 『최저임금심의제도의 개선방안』, 한국노동연구원, 1995. 12
- 노동부, 『노동통계연감』, 각년호
- \_\_\_\_\_, 『매월노동통계조사보고서』, 각년호
- \_\_\_\_\_, 『영세규모사업체 근로실태 조사보고서』, 1998
- 이선·강순희, 『임금결정과 임금관리』, 한국능률협회, 1992.3.
- 어수봉, 「고용조정과 임금구조 변화」, 한국노동연구원, 『분기별  
노동동향분석』, 1992년 4/4분기~1993년 3/4분기.
- 유경준, 1998년 최저임금 심의를 위한 생계비 연구, 한국노동연구  
원, 1998.7
- 정인수, 『임금과 생산성에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1992.

- 최저임금심의위원회, 『최저임금 심의의결경위』, 각호, 한국노총  
 \_\_\_\_\_, 「최저임금제도 및 위원회 운영개선을 위한 심  
 포지움」, 1997.11
- 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호  
 \_\_\_\_\_, 『계간 국제통계』, 1995년 9월호.  
 \_\_\_\_\_, 『도시가계연보』 원자료, 1998, 1999
- 한국경영자총협회, 『생산성과 임금』, 1991  
 \_\_\_\_\_, 『우리나라 임금현황과 국제경쟁력』, 1995.2  
 \_\_\_\_\_, 『자본기여도를 고려한 생산성 임금제』, 1995.4.
- 한국노동연구원, 『1995년 KLI노동통계』, 1995.  
 \_\_\_\_\_, 『노동패널조사』 원자료, 1998
- 한국노총 중앙연구원, 『2000년 노동조합 조사』 원자료, 2000.7  
 \_\_\_\_\_, 『2000년 조합원 임금-고용 실태조사』 원자료, 2000.7  
 \_\_\_\_\_, 『2000년 한국노총 비정규 노동자 실태조사』 원자료,  
 2000.7
- 한국은행, 『국민계정』, 각년호  
 \_\_\_\_\_, 『통계로 본 한국의 발자취』, 1995
- 노동大臣官房國際勞動課, 『海外勞動白書』, 日本勞動研究機構,  
 1998.
- 日本勞動省 職業安定局 編, 『雇傭리포트 '97』, 勞務行政研究所,  
 1998
- 日本勞動省, 『勞動白書』, 日本勞動研究機構, 1998.
- 川野廣, 『日本の賃金構造と賃金決定機構』, 關西大學出版部, 1990.
- S. Bazen, M gregory, W.salverda, Low-wage Employment in  
 Europe, Edward Elgar, 1998

- Machin & Manning, Minimum wages and economic outcomes in Europe, *European Economic Review* 41, 1997
- OECD, *Employment Outlook*, 1995. 7
- OECD, *The OECD Jobs Study: Evidence and Explanations*. 1994
- U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, September 2000.
- T. Swartz & K Weigert, *America's Working Poor*, University of Notre Dame Press, 1995
- World Bank, *World Development Indicators* 1999

[저자 약력]

• 주요약력

- 성균관대 철학과
- 송실대 경제학과 박사과정
- 현재 한국노총 중앙연구원 책임연구원

• 주요저서 및 논문

- 외국인 노동자와 정책과제(공저, 1995)
- 생산성 임금논리 비판(공저, 1995)
- 비정규노동자의 실태와 노동운동(1996)
- 1996 단체협약 분석(1997)
- 산별노조 건설에 대한 기업별노조의 전망(1998)
- 임금체계 유연화와 노동의 대응(1998)
- 비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안(공저, 1999)
- 공기업 구조조정의 평가와 사례(공저, 1999)
- 여성 고용위기와 비정규노동자의 확산(1999)
- 경제위기 후 청년고용의 변화와 노동조합 정책과제(1999)
- 연봉제 도입과 노동의 대응(1999)
- 공기업 구조조정의 평가와 사례(공저, 1999)
- 철도산업의 경영적자와 인력감축 효과(공저, 2000)

노총연구원 연구서 81

---

## 2000년 임금의 쟁점과 노동조합 정책과제

---

2000년 12월 18일 인쇄

2000년 12월 21일 발행

---

발행인 이 남 순

---

발행처 한국노동조합총연맹  
주소 서울시 영등포구 여의도동 35번지  
(代) 02-782 -3884

---

등록 81. 8. 21 (13-31호)

---

인쇄 성문사  
(代) 02 - 2268 - 0520

---

가격 : 7,000원