노총연구원 신서 9

임금정책

김유선

< 제목차례 >

제1장 최근 경제환경과 노동시장 변화

제1절 경제환경 변화 ····· 1
1. 주요 경제지표 ····· 1
2. 기업 경영상태 ····· 5
제2절 노동시장 변화 ····· 7
1. 고용 ····· 7
2. 노동시간 ····· 11
3. 임금 ····· 13
4. 소득분배 ····· 16

제2장 임금실태

제1절 임금수준 ····· 18
1. 임금과 노동자생활 ····· 18
2. 임금과 경제성장·물가 ····· 19
3. 임금과 생산성 ····· 21
4. 임금과 국제경쟁력 ····· 22
제2절 임금구성과 지급형태 ····· 25
1. 임금구성 ····· 25
2. 임금 지급형태 ····· 27
제3절 임금구조 ····· 29
1. 남녀·직종·기업규모별 연령별 임금 ····· 29
2. 순임금 격차 ····· 34

3. 남녀·직종별 순임금 격차 1 ····· 41
4. 남녀·직종별 순임금 격차 2 ····· 48

제3장 노·사·정의 임금정책 검토

제1절 임금수준 ····· 60
1. 임금인상 요구율·제시율과 '경제성장률 + 물가상승률' ····· 60
2. 임금인상 요구율·제시율과 실제 임금인상률 ····· 63
3. 명목임금인상률 결정요인 ····· 65
제2절 최저임금제 ····· 71
1. 최저임금제의 의의 ····· 71
2. 한국의 최저임금수준 ····· 73
3. 최저임금수준 개선방안 ····· 78
4. 최저임금 개선효과 ····· 79
제3절 임금격차 ····· 85
제4절 임금체계 ····· 89
1. 능력주의 임금체계의 특징과 문제점 ····· 89
2. 노동조합 임금체계 정책방향 ····· 92
3. 숙련지향적 임금·인사제도로의 개편방향 ····· 95

제4장 임금정책 개선방향 - 결론을 대신하여

1. 임금수준 ····· 98
2. 최저임금제 ····· 100
3. 임금격차 ····· 102
4. 임금체계 ····· 105

<참고문헌 및 자료> ····· 109

< 표 차례 >

<표 1> 5인이상 사업체 상용직 노동자의 산업별, 규모별 분포 ····· 11
<표 2> 산업별·규모별 명목임금상승률과 경제상승률+물가상승률 상관관계 ····· 20
<표 3> 산업별, 직종별 임금지급 형태 ····· 28
<표 4> 임금함수의 추정 ····· 39
<표 5> 남녀 직종별 임금함수의 추정 ····· 46
<표 6> 남자 직종별 임금함수의 추정 ····· 56
<표 7> 여자 직종별 임금함수의 추정 ····· 58
<표 8> 명목임금상승률 결정요인 1 ····· 66
<표 9> 명목임금상승률 결정요인 2 ····· 69
<표 10> 평균 임금대비 성인 최저임금 ····· 75
<표 11> 실태생계비 대비 최저임금 추이 ····· 77
<표 12> 최저임금 인상효과 ····· 80
<표 13> 정액급여 50%(2,706원)일때 최저임금 효과 ····· 83
<표 14> 정액급여 50%(2,706원)일때 최저임금 효과 2 ····· 88
<표 15> 단체협약 효력확장 관련 법 개정안 ····· 104
<부표 1> 노·사·정의 각년도 임금인상 요구율·제시율과 실제 임금인상율 추이 ····· 108

< 그림 차례 >

[그림 1] 경제성장률과 실업률 추이 ····· 3
[그림 2] 물가상승률과 경상수지 추이 ····· 4
[그림 3] 연도별 영업이익률과 경상이익률 ····· 6
[그림 4] 매출액 대비 인건비 비중 추이 ····· 7
[그림 5] 취업자수와 취업률 추이 ····· 9
[그림 6] 산업별 취업자 구성비 추이(90-99) ····· 10
[그림 7] 종사상지위별 임노동지수 추이 ····· 10
[그림 8] 연간 노동시간 추이 ····· 11
[그림 9] OECD국가의 연간 노동시간 비교 ····· 12
[그림 10] 임금인상률 추이 ····· 15
[그림 11] 임금수준 추이 ····· 15
[그림 12] 경제성장률, 임금인상율과 노동소득분배율 ····· 17
[그림 13] 소득분배구조 추이 ····· 17
[그림 14] 연도별 가계지출과 근로소득 추이 ····· 20
[그림 15] 임금인상률과 '경제성장률+물가성장률' ····· 21
[그림 16] 제조업 실질임금 상승률과 생산성 증가율 ····· 22
[그림 17] 제조업 생산직 노동자의 시간당 보수비용 비교 ····· 23
[그림 18] 노임단가지수 추이 ····· 24
[그림 19] 내역별 임금상승률 추이 ····· 25
[그림 20] 기업규모별 임금구성내역 ····· 26
[그림 21] 임금지급 형태 ····· 27
[그림 22] 기업규모별 연령계층별 임금총액(남자사무관리직) ····· 29
[그림 23] 기업규모별 연령계층별 임금총액(남자생산직) ····· 30

[그림 24] 기업규모별 연령계층별 임금총액(여자사무관리직) ····· 31
[그림 25] 기업규모별 연령계층별 임금총액(여자생산직) ····· 32
[그림 26] 성별·직종별·연령계층별 노동자 ····· 33
[그림 27] 남녀·혼인·학력별·순임금격차 ····· 36
[그림 28] 근속, 경력년수별 순임금 격차 ····· 36
[그림 29] 노조 유무 기업체 규모별 순임금 격차 ····· 38
[그림 30] 직종별 산업별 순임금 격차 ····· 38
[그림 31] 남녀 직종별 학력간 순임금 격차 ····· 43
[그림 32] 남녀 직종별 경력년수별 순임금 격차 ····· 43
[그림 33] 남녀 직종별 근속년수에 따른 순임금 효과 ····· 44
[그림 34] 남녀 직종별 기업규모간 순임금 효과 ····· 45
[그림 35] 남녀 직종별 결혼여부의 순임금 효과 ····· 49
[그림 36] 남녀 직종별 학력의 순임금 효과 ····· 50
[그림 37] 남녀 직종별 경력년수별 순임금 효과 ····· 51
[그림 38] 남녀 직종별 근속년수별 순임금 효과 ····· 52
[그림 39] 남녀 직종별 기업체규모별 순임금 격차 ····· 53
[그림 40] 임금인상 요구율/제시율과 '경제성장률+물가상승률'추이 62
[그림 41] 연도별 경총제시율과 국민경제 노동생산성 증가율 ····· 63
[그림 42] 임금인상 요구율/제시율과 실제임금인상률 추이 ····· 64
[그림 43] 연도별 요구율 제시율과 실제 임금인상률간에 격차(정액 급여기준) ····· 65
[그림 44] 시간당 최저임금 ····· 74
[그림 45] OECD국가의 최저임금 영향률 ····· 76
[그림 46] 숙련의 의의 ····· 95

제1장 최근 경제환경과 노동시장 변화

제1절 경제환경 변화

1. 주요 경제지표

가. 경제성장률과 실업률

우리 나라에서는 경제환경 변화가 노동운동과 노사관계에 미치는 영향이 다른 나라보다 크다. 노동조합의 조직형태와 교섭방식이 기업별로 분권화 되어 있고, 좌파 정당이 집권은커녕 원내 의석조차 확보하고 있지 못하기 때문이다.

[그림 1]에서 노동운동이 본격화된 1987년부터 1997년까지 경제성장률은 5% 미만으로 떨어진 해가 없다. 경제위기설이 얘기되던 1989년과 1992년에도 경제성장률은 6.4%와 5.4%이었고, 매년 경제성장률은 5~12% 사이를 오르내렸다. 그러나

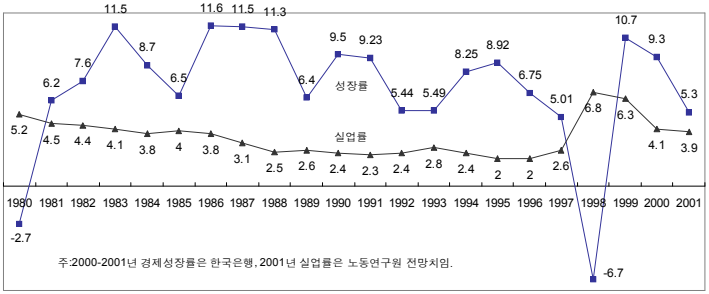
1997년 말 외환위기로 경제위기가 현실화되자 1998년 경제성장률은 -6.7%로 떨어졌고, 이를 계기로 구조조정이 본격화되었다. 그렇지만 1999년 하반기부터 경기가 빠른 속도로 회복되면서 1999년 경제성장률은 10.7%를 기록했고, 2000년에도 9.3%라는 높은 성장률을 기록할 전망이다. 그러나 2000년 하반기부터 경기가 침체 국면에 접어들면서 2001년 경제성장률은 5%대로 하락할 전망이다.

실업률은 1988년부터 1997년까지 2%대로 지표상 완전고용이라 할만했다. 그러나 1998년에는 실업률이 6.8%로 급등했고, 1999년에도 6.3%를 기록했다. 그렇지만 1999년 하반기부터 경기가 빠른 속도로 회복되면서 2000년 실업률은 4.1%로 하락했고, 2001년 실업률은 3.7~4.2%로 전망되고 있다. 따라서 1998~99년과 같은 대량 실업사태가 다시 찾아오지는 않겠지만, 그렇다고 해서 외환위기 이전의 저실업 구조가 다시 찾아오지도 않을 전망이다.

1987년부터 1997년까지 경제환경은 '고성장-저실업' 구조로 노동운동에 매우 유리한 조건이었다. 그러나 1998년에는 '(-)성장-고실업', 1999년에는 '고성장-고실업' 구조로 경제의 불확실성이 매우 높았고, 2000~2001년을 경유하면서 점차 '중성장-중실업' 구조로 이행할 전망이다.

나. 물가상승률과 경상수지

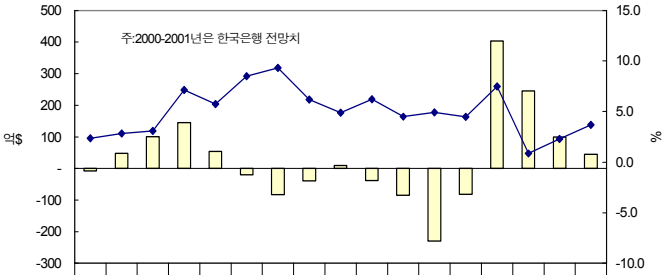
[그림1] 경제성장률과 실업률 추이(단위:%)



1988년부터 1998년까지 물가상승률은 4.5~9.3% 사이를 오르내렸다. 따라서 1987년 이후 경제환경은 '고물가' 구조라 할 수 있다. 이러한 고물가 구조는 기업별 노조·교섭체제와 한데 맞물려, 우리 나라 노동운동이 임금투쟁을 최대의 중점사업으로 추진하게 만들었다. 높은 물가상승으로 노동자 대중의 실질임금과 생활수준이 하락하는 상황에서 기업별 노조로서는 명목임금 인상 이외에 다른 대안을 찾을 수 없었기 때문이다. 지난 10년 간 임금투쟁은 노동자 대중의 생활수준을 유지·개선하고 노동조합운동을 활성화하는 데 많은 기여를 했다. 그러나 노동운동이 임금투쟁 이외에 다른 사업과제를 등한시하는 등 노동운동의 질적 발전을 가로막는 요인으로 작용하기도 하였다.

1999년 이후 경제환경은 '저물가' 구조로 전환했다. 물가상승률은 1999년 0.8%로 사상 최저치를 기록했고, 2000년에는 2.3%, 2001년에는 3.7%로 전망되고 있다. 그러나 1999년 이후 물가상승률이 매년 증가하고 있어 '고물가' 구조가 재현될 가능성도 배제할 수 없다. 1986년부터 1989년까지 경상수지는 흑자를 기록했지만, 1990년이래 매년 적자가 누적되었고, 급기야 1997년 말에는 외환위기가 발생했다. 1998년 이후 큰 폭으로 경상수지 흑자가 누적되어 2000년 12월말 외환보유액이 962억$에 달하고 있지만, 1998년 440억$ 흑자를 정점으로 매년 경상수지 흑자 폭이 감소하고 있음은 유념할 필요가 있다.

[그림 2] 물가상승률과 경상수지 추이



	1985	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
경상수지	-8	47	101	145	54	-20	-83	-39	10	-39	-85	-230	-82	404	245	100	45
물가상승률	2.3	2.8	3.1	7.1	5.7	8.5	9.3	6.2	4.9	6.2	4.5	4.9	4.5	7.5	0.8	2.3	3.7

2. 기업 경영상태

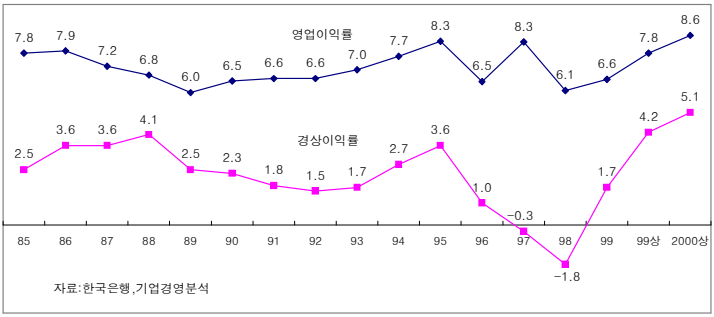
가. 수익성(영업이익률과 경상이익률)

노동운동이 본격화된 1987년 이후 우리 나라 제조업체의 영업이익률(영업이익[1]/매출액×100)은 매년 6~8% 사이를 오르내렸다. 경제위기 국면인 1998년 영업이익률도 6.1%이었고, 1999년에는 6.6%로 개선되었다. 이에 비해 경상이익률(경상이익[2]/매출액×100)은 1995년까지 1.5~4.1% 사이를 오르내리다가, 1996년 1.0%, 1997년 -0.3%, 1998년 -1.8%로 크게 악화되었다. 이것은 금융비용, 환차손 등 영업외 비용이 막대하기 때문인데, 최근 기업 재무구조가 개선되고 환율과 금리가 안정되면서 1999년이래 경상이익률은 크게 개선되고 있다.

---

1) 영업이익 = 매출액 - 정상적인 생산 및 영업활동에서 소요된 제 비용
2) 경상이익 = 영업이익 + 영업외수익 - 영업외비용

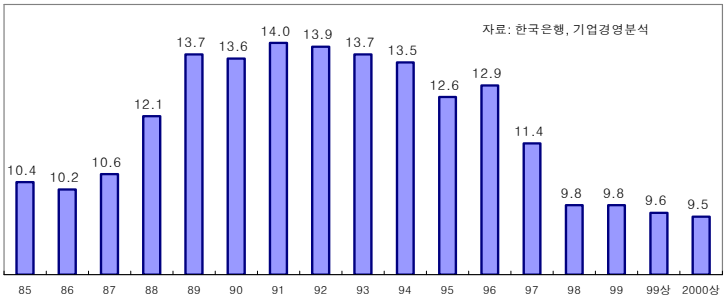
[그림3] 연도별 영업이익률과 경상이익률(제조업)



나. 인건비 비중

경제위기 국면에서 높은 영업이익률은 고용조정과 임금조정에 따른 인건비의 대폭적인 삭감으로 가능했다. [그림 4]에서 매출액 대비 인건비 비중은 1988년부터 1996년 사이에는 12~14% 대이었으나, 1997년에는 11.4%, 1998년에는 9.8%로 하락했고, 경기가 회복된 1999년에도 인건비 비중은 9.8%에 머무르고 있다. 이에 따라 1998년 이후 우리 나라 제조업체의 매출액 대비 인건비 비중은 1970년대이래 가장 낮은 수준을 기록하고 있다.

[그림4] 매출액 대비 인건비 비중 추이 (제조업, 단위 : %)



제2절 노동시장 변화

1. 고용

가. 취업자

[그림 5]에서 취업자수(취업률)는 계속 증가해 1997년 2,111만 명(60.6%)을 기록했다. 그러나 외환위기를 계기로 경기침체와 구조조정이 본격화되면서 1998년에는 취업자수(취업률)가 111만 명(4.1%) 감소했다. 경기가 회복세로 돌아선 1999년 이

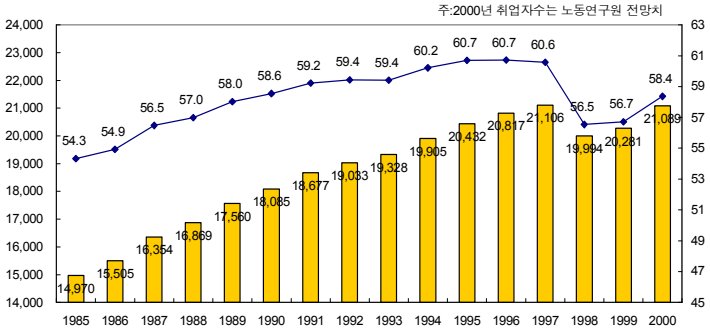
후 취업자수는 다시 증가해 2000년에는 1997년 수준을 회복했다. 그러나 취업률(취업자수÷15세 이상 생산가능인구×100)은 58.4%로 여전히 외환위기 직전인 1997년 수준을 회복하지 못하고 있다.

[그림 6]에서 1990년대 산업별 취업자 구성비를 살펴보면 농림어업과 광공업 취업자 비중은 해마다 감소하고 있다. 여기서 농림어업 취업자 비중이 1997년 11.3%에서 1998년 12.4%로 증가한 것은 취업난에 따른 일시적 현상이며, 광공업 취업자 비중이 1998년 19.6%에서 1999년 19.9%로 증가한 것은 1998년 취업난으로 그 비중이 지나치게 하락한데 따른 일시적 반등에 기인하는 것으로 해석된다. 도소매음식숙박업과 사업개인공공 및기타서비스업은 1998년에도 취업자 비중이 계속 증가하고 있는데, 이들 산업의 비중은 1990년 42.0%에서 1999년 51.5%로 증가했다.

나. 임금노동자

[그림 7]에서 임금노동자는 계속 증가하다가 1998년 한 해 동안 104만 명 감소했다. 그러나 경기가 회복세로 접어든 1999년부터 임금노동자는 다시 증가하기 시작해 2000년에는 1997년 수준을 회복했다. 그렇지만 상용직은 1995년(743만 명)을 정점

[그림5] 취업자수와 취업률 추이(단위:천명,%)

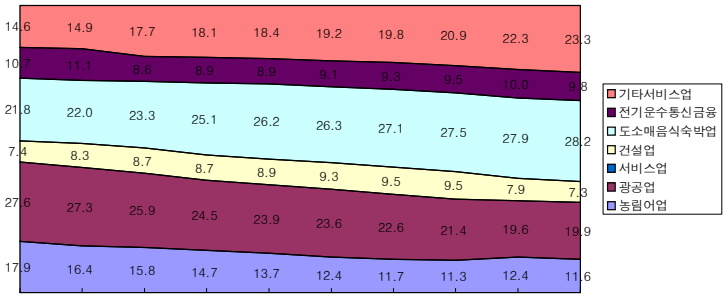


으로 감소하여 1998년에는 전년대비 69만 명 감소했고, 경기가 회복세로 돌아선 1999년에도 전년대비 41만 명 감소했으며, 2000년(1~9월)에 들어서야 소폭 증가했다. 이에 비해 임시직과 일용직은 1993년(486만 명)을 저점으로 1998년 단 한 해를 제외하면 계속 증가해, 1999년 이후 전체 임금노동자의 절반을 넘어섰다. 그 결과 2000년(1~9월) 임시직과 일용직은 687만 명으로 전체 임금노동자의 52.5%에 이르고 있다. 더욱이 [표 1]에서 5인 이상 사업체 상용직 노동자 568만 명 가운데 500인 이상 대기업에서 일하는 노동자는 113만 명(19.8%)밖에 안 되고, 100인 미만 영세업체에서 일하는 노동자가 335만 명(58.9%)에 이르고 있다.

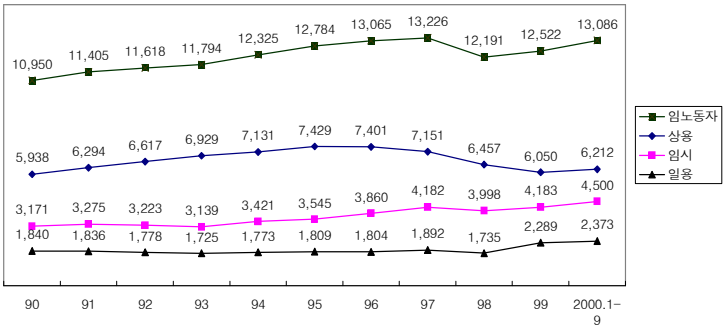
이처럼 임시·일용직이 전체 임노동자의 절반을 넘어서고, 상용직 가운데 절대 다수가 영세업체에서 일하고 있음에 따라,

‘중소영세업체 및 비정규직 노동자 보호와 조직화’가 노동운동의 중점 과제로 떠오르고 있다. 노동조합의 조직형태는 내부노동시장에 조응하는 기업별 노동조합에서 외부노동시장에 조응하는 산업별 노동조합으로 전환을 요구받고 있고, 기업의 고용관행 또한 ‘내부노동시장형’에서 ‘내부와 외부노동시장 병존형으로 빠른 속도로 변화하고 있다.

[그림6] 산업별 취업자 구성비 추이(1990-99년, 단위:%)



[그림7] 종사상지위별 임노동자수 추이(단위:천명)



[표 1] 5인이상 사업체 상용직 노동자의 산업별·규모별 분포

(1999년, 단위 : 천명)

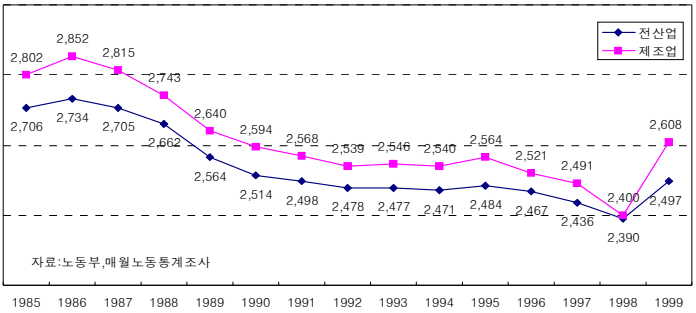
	전규모	5-9인	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인이상
전산업	5,682	777	1,305	1,264	923	289	1,125
광업	21	2	7	5	2		6
제조업	2,344	194	435	536	386	135	658
전기가스수도사업	44	1	3	12	14	4	9
건설업	342	75	100	66	38	10	53
도소매음식숙박업	773	234	254	120	79	24	62
운수창고통신업	502	30	62	107	199	50	55
금융보험사업서비스업	1,026	127	329	260	108	43	159
사회개인서비스업	629	114	116	156	97	22	123

자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 1999.12

2. 노동시간

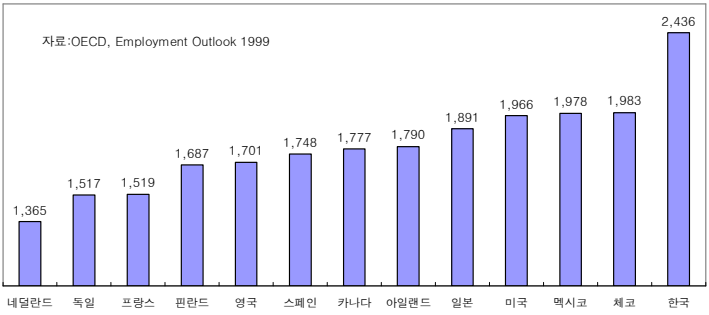
1987년 이후 노동운동이 활성화되고 1989년 법정 노동시간이 단축되면서, 실 노동시간은 1993년까지 계속 감소했다. 그러나 법정 노동시간 단축 효과가 소진된 1993년 이후 실 노동시간은 제조업 2,550시간, 전산업 2,470시간 수준을 벗어나지 못 하고 있다. 물론 1997~98년에는 노동시간이 2,400시간대로 감소했다. 그러나 이것은 경기침체에 따른 일시적 현상으로, 경기가 회복되기 시작한 1999년 노동시간은 제조업 2,608시간, 전산업 2,497시간으로 크게 증가했다. 이것은 기업이 신규채용을 최대

[그림8] 연간 노동시간 추이



한 억제하면서 기존 인력의 초과노동으로 경기회복에 대처한데서 비롯된 것으로, 우리 나라 노동자들의 노동시간이 1990~92년 수준으로 되돌아갔음을 의미한다. 우리 나라 노동자들의 노동시간이 얼마나 긴지는 [그림 9]에서 확인할 수 있는데, OECD 국가 가운데 연간 노동시간이 2,000시간을 넘는 나라는 우리밖에 없다.

[그림9] OECD 국가의 연간 노동시간 비교(1997년)



3. 임금

우리 나라에서 임금통계는 10인 이상 사업체 상용직 노동자를 조사대상으로 하는 노동부의 '매월노동통계조사'에 주로 기초하고 있다. 그러나 임시·일용직 노동자가 전체 노동자의 절반을 넘어서고 고용형태별 임금격차가 확대됨에 따라, 노동부의 '매월노동통계조사'가 전체 노동자의 임금실태를 반영하는데는 갈수록 한계가 커지고 있다. 따라서 전체 임금노동자의 임금실태를 올바르게 파악하고 이에 따른 임금정책을 수립하기 위해서는 별도의 임금조사가 필요한데, 현재로는 한국은행 '국민계정'에서 피용자보수총액을 구한 뒤 통계청 '경제활동인구조사'에서 임금노동자수로 나누어 구하는 방법이 가능하다.

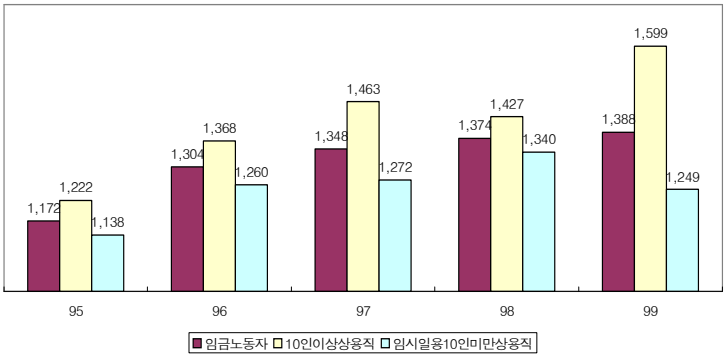
먼저 노동부의 '매월노동통계조사'를 토대로 임금인상률 추이를 살펴보면 1987년 노동운동이 활성화된 이후 1996년까지 임금인상률은 매년 10%를 넘어섰다. 그러나 1997년에는 한 자리수 인상(7.0%)을 기록했고, 1998년에는 사상 처음 임금삭감(-2.5%)이 이루어졌다. 이러한 임금삭감은 1987년 이후 한국 노동운동이 경험하지 못한 새로운 상황이다. 그러나 다행히 1999년 하반기부터 경기가 회복되면서 1999년 임금인상률은 12.1%로 상승했고, 2000년에도 8~9% 상승할 전망이다.

다음 한국은행의 피용자보수총액을 토대로 전체 임금노동자

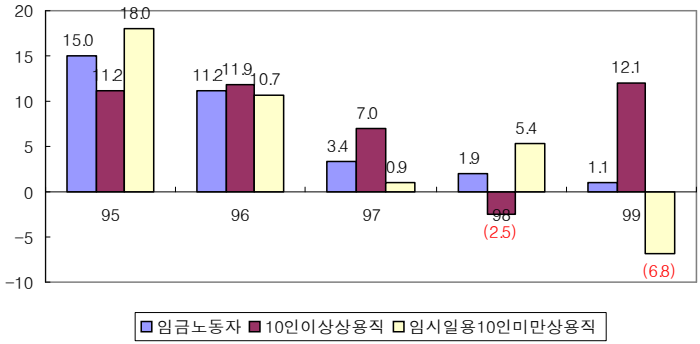
의 인상률 추이를 살펴보면, 1987년부터 1996년까지는 10인 이상 사업체 상용직과 마찬가지로 매년 10%를 넘어섰다. 그러나 1997년에는 3.4%, 1998년에는 1.9%, 1999년에는 1.1%로, 10인 이상 사업체 상용직만 조사대상으로 할 때와 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 특히 1999년 임금인상률이 상용직은 12.1%인데 전체 임금노동자는 1.1%밖에 안 됨은, 경기회복에도 임시·일용직과 10인 미만 사업체 상용직의 임금은 오히려 삭감되었고, 그 결과 노동자들 내부적으로 고용형태별 임금격차가 크게 확대되었음을 말해준다.

마지막으로 이상의 자료에서 임시·일용직과 10인 미만 사업체 상용직 임금인상률 추이를 계산하여 살펴보면, 1987년부터 1996년까지는 이들의 임금인상률도 대체로 10%를 넘어섰다. 그러나 1997년에는 0.9%, 1998년에는 5.4%, 1999년에는 -6.8%로 뚜렷한 차이를 보이고 있다. 즉 1999년 10인 이상 사업체 상용직은 임금인상률이 12.1%인데, 임시·일용직과 10인 미만 사업체 상용직은 임금인상률이 -6.8%로 그 격차가 18.9%에 이르고 있다. 이러한 고용형태별 임금격차는 상용직의 경우 기업이 신규 인력 채용은 최대한 억제하면서 기존 인력의 초과근로로 경기회복에 대처했고, IMF 경제위기 때 삭감했던 특별급여를 원상회복 지급한데 비해, 임시·일용직의 경우 극도의 저임금 일자리가 새로이 만들어지고 있기 때문이다.

[그림11] 임금수준 추이(단위:천원)



[그림10] 임금인상률 추이(%)

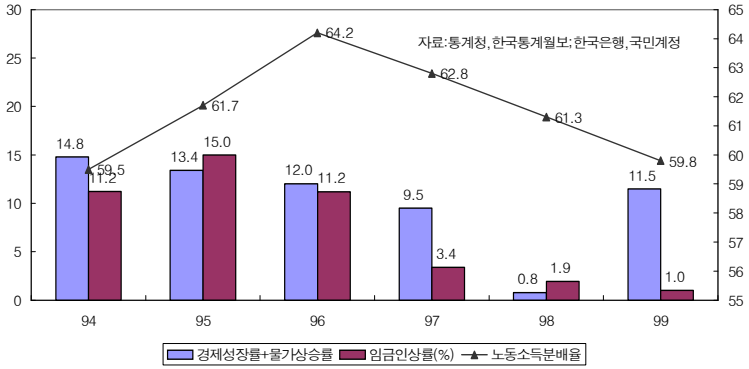


4. 소득분배

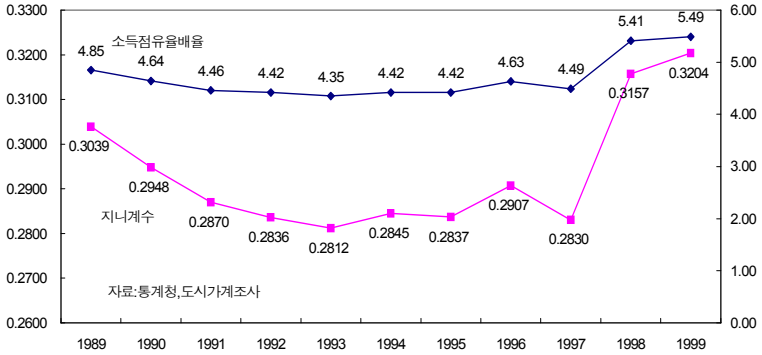
1987년부터 1996년까지 임금인상률은 대체로 '경제성장률 + 물가상승률'과 근접하는 수준에서 이루어졌고, 임금노동자수 증가와 맞물려 노동소득분배율은 개선되었다. 그러나 1997년 임금인상률이 '경제성장률 + 물가상승률'보다 6.1% 못 미치고, 1998년에는 임금노동자수가 감소함에 따라, 노동소득분배율은 1996년 64.2%를 정점으로 하락하기 시작했다. 1999년에는 임금노동자수가 다시 증가했지만, 임금인상률이 '경제성장률+물가상승률'보다 10.5% 못 미침에 따라 노동소득분배율은 59.8%로 하락했다.

더욱이 비정규직 고용이 확산되면서 노동자들 내부적으로 임금소득불평등이 갈수록 심화되고 있다. [그림 13]에서 1993년 이후 지니계수와 소득점유율배율(5분위 계층 소득점유율 / 1분위 계층 소득점유율)은 계속 증가하고 있다. 특히 1998년 이후 비정규직 고용이 급격히 확산되고 임금소득 격차가 확대되면서, 1999년 지니계수와 소득점유율배율은 0.3294와 5.49로 근래 보기 드문 매우 높은 수준을 기록했다.

[그림12] 경제성장률, 임금인상률과 노동소득분배율(%)



[그림13] 소득분배구조 추이



제2장 임금실태

제1절 임금수준

1. 임금과 노동자생활

[그림 14]에서 도시근로자 가구당 월평균 가계지출은 1990년 88만원에서 1999년 224만원으로 증가했고, 근로소득은 1990년 81만원에서 1999년 187만원으로, 가구주 근로소득은 1990년 69만원에서 1999년 154만원으로 증가했다. 이에 따라 가계지출과 근로소득간에 격차는 1990년 7만원에서 1999년 37만원으로 확대되고, 가계지출과 가구주 근로소득간에 격차는 1990년 19만원에서 1999년 70만원으로 확대되었다. 가장의 월급만으로는 가계지출의 2/3밖에 충당할 수 없게 된 것이다. 특히 가계지출은 외환위기 직전인 1997년보다 10만원 더 증가했는데, 근로소득은 여전히 1997년 수준을 회복하고 있지 못 하다. 이에 따라 근로소득의 가계지출 부족액은 1997년 21만원에서 1999년 37만

원으로 확대되고, 가구주 근로소득의 가계지출 부족액은 1997년 60만원에서 1999년 70만원으로 확대되었다.

2. 임금과 경제성장·물가

[그림 15]에서 전산업 명목임금상승률(10인 이상 사업체 상용직 기준)은 1990년 18.8%에서 1995~96년에는 11%대로 하락하다가, 1997년에는 한 자리수, 1998년에는 (-) 상승률을 기록했고, 1999년에는 다시 10%대로 상승했다. 이러한 명목임금상승률 추이는 '경제성장률(GDP 증가율) + 물가상승률'과 매우 높은 상관관계를 갖고 있다.(상관계수 0.939) 이러한 높은 상관관계는 [표 2]에서 명목임금인상률을 산업별, 기업규모별로 나누어 살펴보더라도 마찬가지이다. 그러나 이처럼 상관관계는 높지만 1994년 이후 명목임금인상률은 매년 '경제성장률 + 물가상승률'을 하회하고 있고, 그 결과 최근 노동소득분배율은 하락하고 있다.

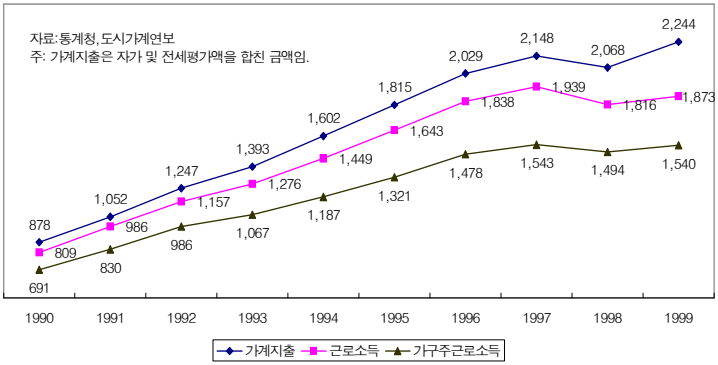
[표 2] 산업별·규모별 명목임금상승률과 '경제성장률+물가상승률' 상관관계 (1990~99년)

산업	상관계수		규모	상관계수	
전산업	0.939	***	전규모	0.939	***
광업	0.641	*	10~29인	0.858	**
제조업	0.908	***	30~99인	0.908	***
전기가스수도사업	0.800	**	100~299인	0.972	***
건설업	0.895	***	300~499인	0.846	***
도소매음식숙박업	0.895	***	500인 이상	0.930	***
운수창고통신업	0.780	**			
금융보험부동산사업서비스업	0.721	*			
사회개인서비스업	0.638	*			

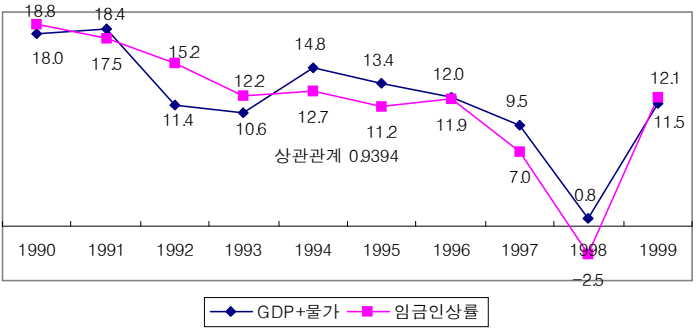
자료 : 노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 1999.12

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미함.

[그림14]연도별 가계지출과 근로소득 추이(단위:천원)



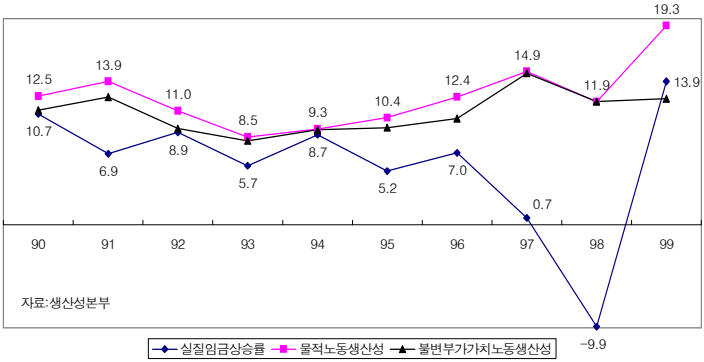
[그림15] 임금인상률과 '경제성장률+물가상승률'(단위:%)



3. 임금과 생산성

생산성본부는 광업, 제조업, 전기업을 대상으로 매분기 생산성 통계를 작성, 발표하고 있다. [그림 16]에서 제조업 부문 생산성 증가율과 실질임금 상승률을 살펴보면, 1990년이래 실질임금상승률은 생산성 증가율을 크게 밑돌고 있고, 생산성 증가율은 전반적으로 증가 추세인데 실질임금상승률은 하락 추세에 있다. 1990년이래 매년 생산성에 못 미치는 임금인상이 이루어졌고, 그 격차가 갈수록 확대되고 있는 것이다.

[그림16] 제조업 실질임금상승률과 생산성 증가율(전체종사원기준)

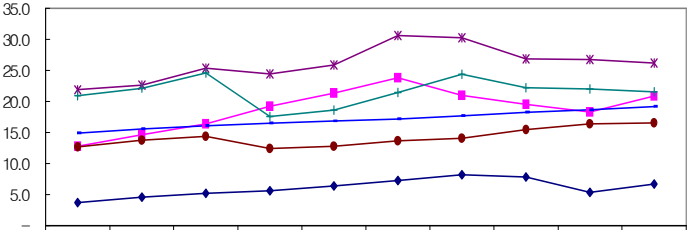


4. 임금과 국제경쟁력

[그림 17]에서 1999년 현재 OECD 주요 국가의 제조업 생산직 시간당 보수비용을 살펴보면 독일(26.2달러)이 가장 높고, 스웨덴(21.6달러), 일본(20.9달러), 미국(19.2달러)이 다음으로 높다. 한국은 시간당 보수비용이 6.7달러로, 독일의 1/4, 스웨덴·일본·미국의 1/3에 불과하다.

[그림17] 제조업 생산직 노동자의 시간당 보수비용 비교(단위:미국달러)

자료: 미국 노동성

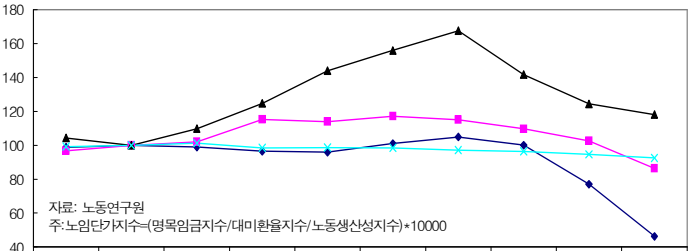


	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
한국	3.7	4.6	5.2	5.6	6.4	7.3	8.2	7.9	5.4	6.7
일본	12.8	14.7	16.4	19.2	21.4	23.8	21.0	19.5	18.3	20.9
독일	21.9	22.6	25.4	24.4	25.9	30.7	30.3	26.8	26.8	26.2
영국	12.7	13.7	14.4	12.4	12.8	13.7	14.1	15.5	16.4	16.6
스웨덴	20.9	22.2	24.6	17.6	18.6	21.4	24.4	22.2	22.0	21.6
미국	14.9	15.6	16.1	16.5	16.9	17.2	17.7	18.3	18.7	19.2

[그림 18]에서 1998년 주요 국가의 제조업 노임단가지수[3]를살펴보면, 일본은 118.1, 미국은 92.5, 대만은 86.4, 한국은 46.2이다. 노동생산성과 환율을 고려할 때 한국 노동자들의 임금수준은 1990년보다 절반 이하로 떨어져, 미국의 절반 수준에 불과하게 된 것이다. 이처럼 지나치게 낮은 임금수준은 한국 상품 국제경쟁력의 주요 원천이 되고 있다.

3) 노임단가지수(미국달러 기준)는 상품의 국제경쟁력을 나타내는 지표로서 임금 또는 보수비용(미국달러 기준)에 비하여 노동생산성을 고려한 임금의 비교라는 장점이 있다.

[그림18]노임단가지수 추이(제조업, 미국달러기준, 1990=100)



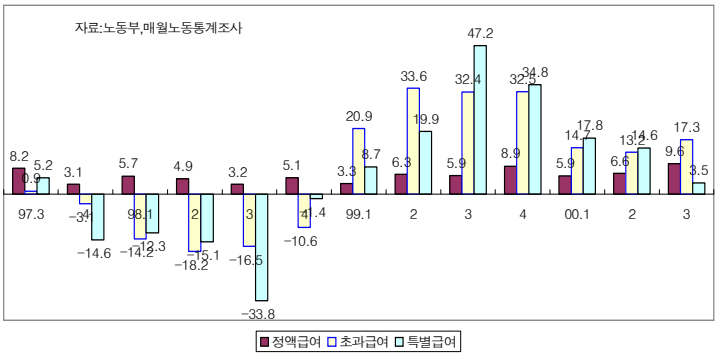
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
한국	98.8	100	99	96.5	95.9	101	104.8	100.1	77	46.2
대만	96.8	100	102	115.3	113.9	117.1	115.1	109.7	102.6	86.4
일본	104.3	100	109.8	124.7	144	155.9	167.6	141.7	124.5	118.1
미국	99.2	100	101.2	98.4	98.6	98.4	97.1	96.4	94.6	92.5

제2절 임금구성과 지급형태

1. 임금구성

[그림 19]에서 외환위기 직전인 1997년 3사분기부터 2000년 3사분기까지 임금구성 내역별 상승률 추이를 보면, 정액급여 상승률은 최저 3.1%, 최고 9.6%로 상대적으로 안정적이지만, 초과급여 상승률은 최저 -18.2%, 최고 33.6%, 특별급여 상승률은 최저 -33.8%, 최고 47.2%로 경기변동에 매우 민감하다. 이것은 노동자의 안정적 생활을 위해서는 정액급여 비중을 높이

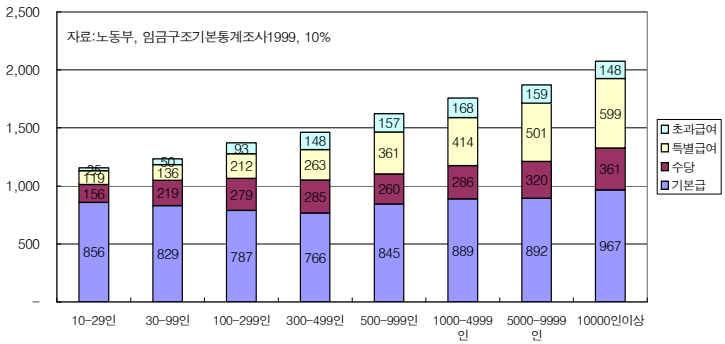
[그림19] 내역별 임금상승률 추이(단위:%)



는 것이 중요함을 의미한다. 그리고 임금동결 또는 삭감이 광범하게 이루어진 1998년에도 정액급여 상승률이 (+)인 것은, 인력감축이 하위직급 중심으로 이루어졌고, 호봉승급 등의 영향으로 개별임금이 일부 상승한데 기인한다.

[그림 20]에서 기업규모별 임금총액을 살펴보면 규모가 클수록 임금이 증가할 뿐만 아니라 그 격차 또한 확대되고 있다. 임금구성 내역별로는 제수당과 특별급여, 초과급여 모두 동일한 특징을 보이고 있다. 그러나 기본급은 기업규모별 격차가 크지 않을 뿐만 아니라, 300~499인을 저점으로 기업규모가 클수록 증가하고 작을수록 증가하고 있다. 이것은 우리 나라에서 기업규모별 임금격차는 기본급이 아닌 제수당과 특별급여, 초과급여에서 발생하고 있음을 의미한다.

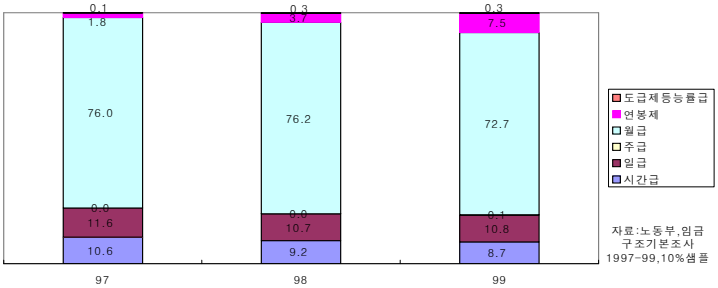
[그림20] 기업규모별 임금구성 내역(1999년, 단위:천원)



2. 임금 지급형태

[그림 21]에서 임금 지급형태를 살펴보면 월급제가 3/4 가량으로 대부분을 차지하고, 그 다음으로 일급제와 시간제가 많다. IMF 경제위기를 거치면서 연봉제가 매우 빠른 속도로 확산되고 있는데, 이것은 연봉제 적용대상자가 1997년 1.8%에서 1998년 3.7%, 1999년 7.5%로 확대된 데서도 확인할 수 있다. 주급제나 도급제는 그 비중이 매우 미미하다.

[그림21] 임금지급형태(단위:%)



[표 3]에서 산업·직종별로 임금 지급형태를 살펴보면, 모든 산업·직종에서 월급제 비중이 가장 높다. 그러나 광업과 제조업, 기능원과 장치기계조작조립원은 월급제가 50% 안팎으로 다른 산업·직종보다 그 비중이 크게 낮고, 상대적으로 시간급과 일급제 비중이 높다. 연봉제는 노조가 없는 사업체, 서비스업, 전문기술관리직을 중심으로 확산되고 있다.

[표 3] 산업별·직종별 임금 지급형태

(1999년, 단위 : %)

		시간급	일급제	주급제	월급제	연봉제	도급제	전체
전산업·전직종		8.7	10.8	0.1	72.7	7.5	0.3	100.0
산업	광업	5.0	30.0	-	40.0	5.0	20.0	100.0
	제조업	15.1	21.2	-	58.8	4.6	0.3	100.0
	전기가스수도사업	-	-	-	95.5	4.5	-	100.0
	건설업	3.3	3.7	-	85.3	7.4	0.4	100.0
	도소매숙박음식점업	4.7	2.5	0.3	81.1	11.2	0.1	100.0
	운수통신업	12.5	11.3	-	73.0	3.3	-	100.0
	금융보험업	0.7	0.2	-	88.7	10.1	0.2	100.0
	부동산사업서비스업	3.2	2.3	-	78.2	16.3	-	100.0
	교육서비스업	1.9	0.4	-	93.1	4.2	0.4	100.0
	보건사회복지사업	0.4	0.4	-	87.3	11.9	-	100.0
	기타서비스업	1.9	2.5	-	84.6	10.5	0.6	100.0
직종	고위임직원및관리자	0.3	-	-	86.0	13.4	0.3	100.0
	전문가	0.2	0.4	-	83.5	15.9	-	100.0
	기술공및준전문가	2.3	2.3	-	82.7	12.8	-	100.0
	사무직	1.7	1.4	-	89.2	7.6	0.2	100.0
	서비스판매직	6.6	5.6	0.7	81.3	5.6	0.3	100.0
	기능원	18.7	21.8	-	54.9	3.6	0.9	100.0
	장치기계조작조립원	21.9	29.7	-	46.9	1.3	0.3	100.0
	단순노무직	9.9	13.7	-	70.5	5.0	0.9	100.0
노조	조직	9.6	15.9	0.0	69.1	4.8	0.4	100.0
	미조직	8.1	7.7	0.1	74.7	9.1	0.2	100.0

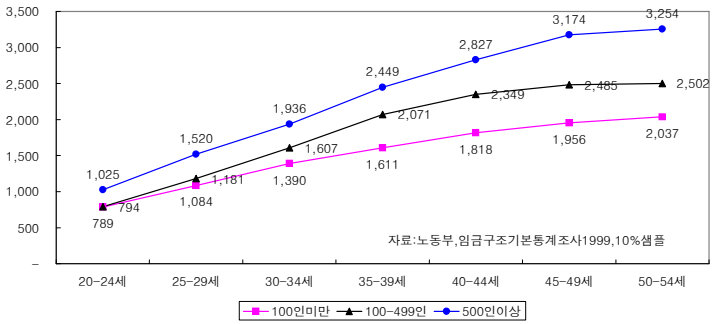
자료 : 노동부, 임금구조기본통계조사 1999, 10% 샘플자료

제3절 임금구조

1. 남녀·직종·기업규모별 연령별 임금

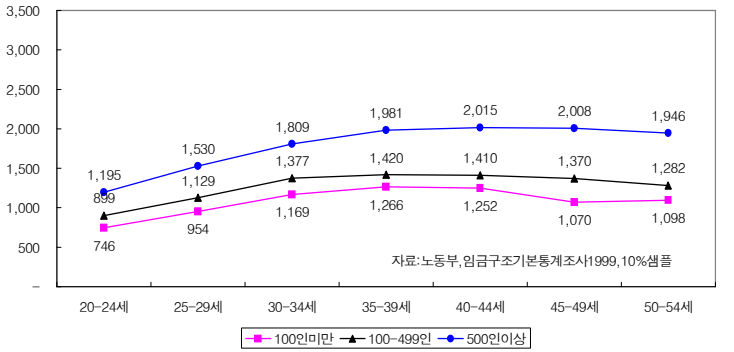
[그림 22]에서 남자 사무관리기술전문직의 연령별 임금을 살펴보면, 연령이 증가할수록 임금이 증가하고 있다. 이것을 기업규모별로 나누어 살펴보면, 20대 초반에는 100인 미만 영세기업과 100~499인 중기업의 임금이 거의 동일하다가 점차 격차가 벌어져 30대 후반 이후 격차는 45~50만원 선으로 고정되고 있다. 500인 이상 대기업은 20대 초반부터 100~499인 중기업보다 20만원 가량 높고, 연령이 증가할수록 격차가 확대되어 40대 후반 이후 격차는 70만원 선에 이르고 있다.

[그림22] 기업규모별 연령계층별 임금총액(남자 사무관리직, 단위:천원)



[그림 23]에서 남자 생산직의 연령별 임금을 살펴보면, 남자 사무관리직과 달리 30대 후반까지는 임금이 증가하지만 그 증가폭이 매우 완만하고, 30대 후반을 정점으로 정체 내지 완만한 하강 곡선을 그리고 있다. 또한 모든 연령층에서 기업규모간 임금격차가 나타나고 있는데, 100인 미만 영세기업과 100~499인 중기업 사이에 임금격차는 40대 후반을 제외하면 15~17만원으로 모든 연령층에서 거의 비슷하다. 그러나 500인 이상 대기업과 100~499인 중기업 사이에 임금격차는 30만원부터 66만원까지 연령이 증가할수록 확대되고 있다.

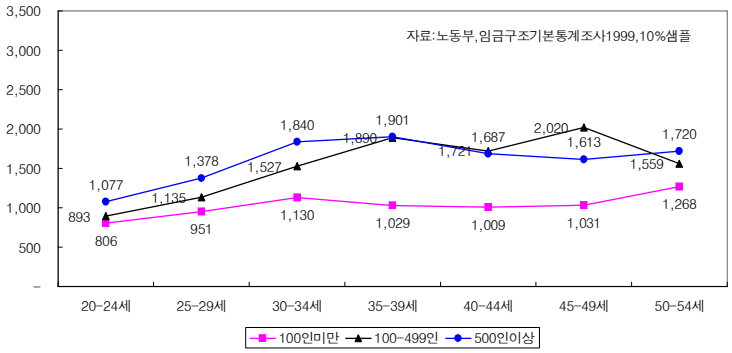
[그림23] 기업규모별 연령계층별 임금총액(남자 생산직, 단위:천원)



[그림 24]에서 여자 사무관리직의 연령별 임금을 살펴보면 남자 사무관리직 및 생산직과는 또 다른 특징을 발견하게 된다.

첫째 남자 사무관리직은 연령이 증가할수록 임금이 증가하지만 여자 사무관리직은 30대를 정점으로 임금이 하락하거나 정체하고 있다. 그 결과 20대에는 남녀간 임금격차가 크지 않다가 30대 후반부터 그 격차가 크게 확대되고 있다. 즉 500인 이상 대기업에서 남녀간 임금격차는 30대 초반에는 10만원 가량이다가, 40대 초반에는 115만원으로 확대되고 있다. 이것은 남자 사무관리직은 승진 승급을 통한 임금인상 효과가 있지만, 여자 사무관리직은 대부분 하위직에 배치되어 승진 승급을 통한 임금인상 효과를 기대하기 어려운데서 비롯된다. 둘째 여자 사무관리직은 기업규모에 따라 서로 다른 임금곡선을 그리고 있다. 즉 100인 미만 영세업체는 30대 초반까지 임금이 상승하지만 그 상승폭이 매우 완만하고, 30대 후반 이후 소폭 하락 내지

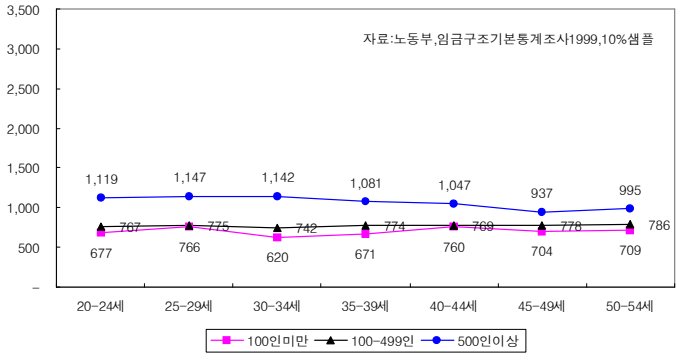
[그림24] 기업규모별 연령계층별 임금총액(여자 사무관리직, 단위:천원)



정체하고 있다. 그 결과 30대 후반 이후 동일 규모 남자 생산직보다 임금이 낮고, 100인 이상 중기업 및 대기업 여자 사무관리직과 격차가 90만원 가량으로 확대되고 있다.

[그림 25]에서 여자 생산직의 연령별 임금을 살펴보면, 500인 이상 대기업과 500인 미만 중소기업간에 기업규모간 임금격차를 제외하면, 모든 연령계층에서 임금수준이 동일하다. 특히 500인 미만 중소기업에서 여자 생산직 임금은 모든 연령계층에서 70만원 선으로 고정되어 있고, 500인 이상 대기업은 20대 후반을 정점으로 차츰 감소하고 있다.

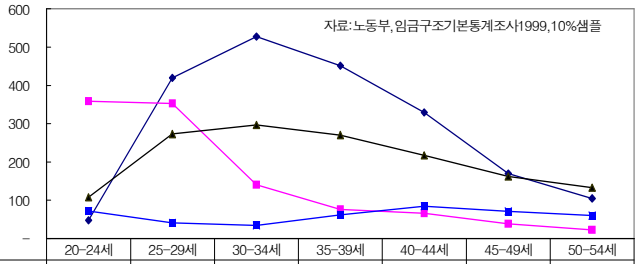
[그림25] 기업규모별 연령계층별 임금총액(여자 생산직, 단위:천원)



지금까지 살펴본 바를 요약하면 다음과 같다. 첫째 남녀·직종·기업규모간에 임금격차가 매우 크다. 둘째, 남자 사무관리

직은 연령이 증가할수록 임금이 증가하지만 여자 생산직은 연령에 관계없이 동일하며, 남자 생산직과 여자 사무관리직은 30대 초반까지는 임금이 증가하다가 그 이후 정체 내지 하락하고 있다. 여기서 한 가지 유념할 점은 연령이 증가할수록 임금이 증가하는 남자 사무관리직도 대부분 30대 후반 이후 기업을 떠나 자영업 등에 종사하기 때문에, 임금의 연공성은 승진·승급을 통해 기업에 남는 소수에게 적용된다는 사실이다. 이것은 [그림26]에서 30대 초반을 정점으로 남자 사무관리직 수가 급속하게 감소하는 데서 확인할 수 있다.

[그림26] 성별 직종별 연령계층별 노동자수(전산업 1999년, 단위:천명)



	20-24세	25-29세	30-34세	35-39세	40-44세	45-49세	50-54세
남자사무관리직	47	420	527	451	330	169	105
여자사무관리직	359	353	141	76	66	39	23
남자생산직	108	273	297	270	217	163	133
여자생산직	72	41	34	62	84	71	60

이밖에 [그림26]에서 여자 사무관리직은 30대 초반부터 그 수가 급속하게 감소하는데, 이것은 주로 결혼 및 자녀 양육을

이유로 직장을 그만 두기 때문이다. 여자 생산직은 20대 후반부터 30대 초반 사이가 가장 적고 30대 후반부터 그 수가 증가하는데, 이것은 결혼 및 자녀 양육을 이유로 직장을 그만 두었다가 자녀가 유치원이나 학교에 다니는 30대 후반부터 주부들이 부족한 생활비를 충당하기 위해 취업전선에 뛰어들기 때문이다.

2. 순임금 격차

그런데 우리 나라에서 연령이 증가할수록 임금이 증가하는 연령급 임금체계는 찾아보기 쉽지 않다. 따라서 지금까지 살펴본 남녀·직종·기업규모별 연령별 임금 추이는 학력·경력·근속 등의 인적 속성과 산업·노동조합 유무 등의 기업체 속성이 함께 반영된 결과라 할 수 있다. 여기서는 시간당 임금총액(정액급여 + 초과급여 + 연간특별급여/12) 로그값을 종속변수로 하고, 노동자 개개인의 인적 속성과 기업체 속성을 독립변수로 하는 임금함수를 추정한 뒤, 각 속성별로 순임금 격차를 살펴보도록 한다. [표 4]에서 가장 최근 연도인 1999년을 중심으로 그 특징을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 남녀·학력간 임금격차가 매우 크다. 다른 조건이 동일할 때 남자는 여자보다 임금이 27.2% 높고[4], 국졸이하 학력을 기준으로 할 때 고졸 학력은 16.6%, 전문대졸은 24.4%, 대졸이상은 45.8% 높다. 이밖에 기혼자는 미혼자보다 임금이 7.8% 높다.

둘째, 경력과 근속이 증가하면 임금이 증가한다. [그림 28]에서 알 수 있듯이 경력의 순임금 효과는 근속의 순임금 효과보다 크다. 즉 경력년수 1년 미만을 기준으로 할 때 경력년수 3~4년 미만은 24.1%, 5~10년 미만은 33.1%, 10년 이상은 43.6% 순임금 효과가 발생하고, 근속년수 1년은 3.0%, 3년은 9.0%, 7년은 20.7%, 14년은 39.4% 순임금 효과가 발생한다. 따라서 우리 나라 임금체계는 근속에 따른 연공급적 요소를 내포하고 있지만, 경력에 따른 숙련급적 요소 또한 강하게 내포하고 있음을 알 수 있다.

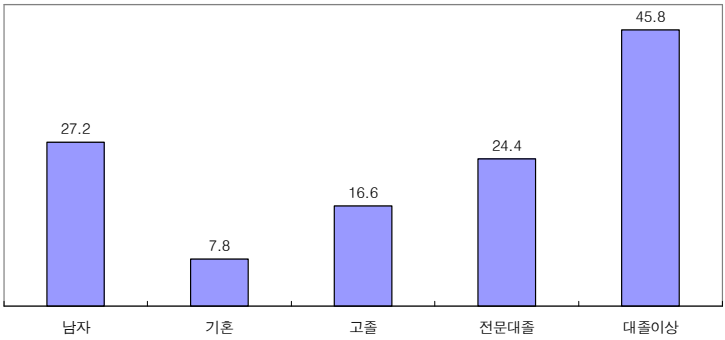
셋째, 노동조합 더미 값은 1997년 0.000, 1998년 0.019이며 통계적으로 유의미하지 않다. 그러나 1999년 노동조합 순임금 효과는 7.5%로, 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미하다. 이것은 1997년에는 노동조합의 임금인상 효과가 곧바로 무노조(無勞組) 기업으로 파급되었지만, 1999년에는 기업의 지불능력 제

---

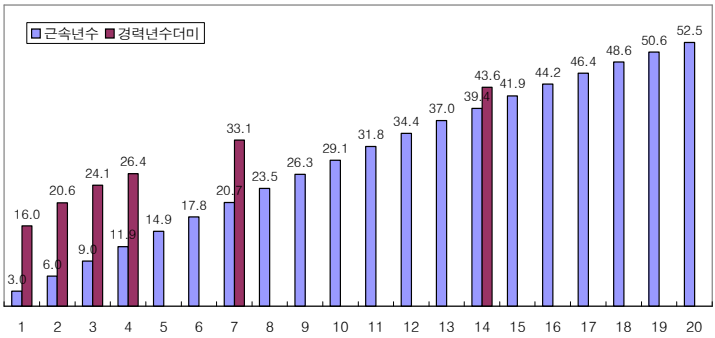
4) 남자더미 계수 값은 97년 0.232, 98년 0.230, 99년 0.241로 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미하다. 종속변수를 시간당 임금총액으로 환산하면 남녀간 격차는 97년 26.0%, 98년 25.8%, 99년 27.2%가 된다.

약, 노동조합의 위협효과 약화등으로 노동조합의 임금인상 효과가 곧바로 무노조(無勞組) 기업으로 파급되지 않는데서 비롯된 것으로 해석된다.

[그림27] 남녀, 혼인, 학력별 순임금격차(단위:%)



[그림28] 근속 경력년수별 순임금격차(1999년, 단위:%)

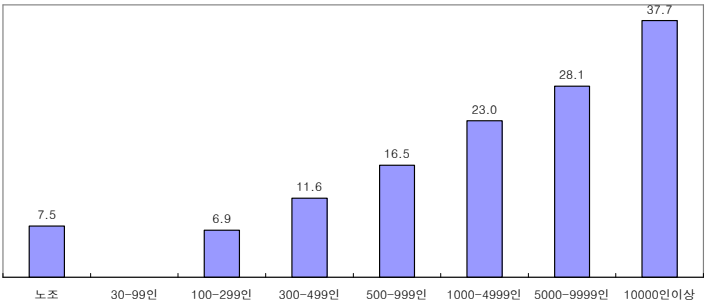


넷째, 기업체규모에 따른 임금격차가 매우 크다. 30인 미만 영세기업을 기준으로 할 때 30~99인 소기업에서는 통계적으로 유의미한 순임금 효과가 발생하지 않지만, 100인 이상 기업에서는 기업체규모가 증가할수록 순임금 격차가 확대되고 있다. 그 결과 500~999인 기업에서 순임금 격차는 16.5%이고, 1만인 이상 기업에서 순임금 격차는 37.7%에 이르고 있다.

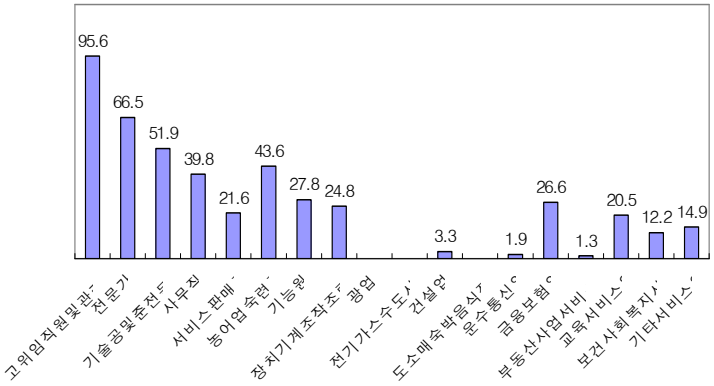
다섯째, 직종별 임금격차가 매우 크다. 단순노무직을 기준으로 할 때 고위임직원 및 관리자는 순임금이 95.6% 높고, 격차가 가장 작은 서비스판매직 역시 21.6% 높다. 그러나 IMF 경제위기 직전인 1997년과 비교하면 모든 직종에서 순임금 격차가 빠른 속도로 감소하고 있다.

여섯째, 산업별 순임금 격차는 크지 않다. 제조업을 기준으로 할 때 광업, 전기가스수도사업, 도소매숙박음식점업과의 순임금 격차는 통계적으로 유의미하지 않고, 건설업, 부동산사업서비스업과의 순임금 격차 역시 무시할만하다. 그러나 금융보험업(26.6%), 교육서비스업(20.5%)과의 순임금 격차는 20%를 상회하며, 제조업과의 순임금 격차 역시 확대되는 추세이다.

[그림29] 노조유무, 기업체규모별 순임금격차(1999년, 단위:%)



[그림30] 직종별 산업별 순임금격차(1999년, 단위:%)



일곱째, [표 4]에서 조정된 R^2는 1997년 0.680, 1998년 0.671, 1999년 0.616으로 계속 하락하고 있다. 이것은 독립변수로 반영된 인적, 기업체 속성 이외에 다른 변수가 개별임금 결정에 미치는 영향이 확대되고 있음을 의미한다. 최근 들어 연봉제 등

능력주의 임금관리 방식이 확산되고 있는 것도 한 가지 요인으로 작용하고 있는 것으로 판단된다.

[표 4] 임금함수의 추정 (종속변수는 시간당 임금총액의 로그값)

변수명		97년		98년		99년	
상수		7.437	***	7.364	***	7.412	***
남녀	남자	0.232	***	0.230	***	0.241	***
혼인	기혼	0.074	***	0.074	***	0.075	***
학력	중졸	0.050	*	0.057	*	0.028	
	고졸	0.178	***	0.152	***	0.154	***
	전문대졸	0.215	***	0.204	***	0.218	***
	대졸이상	0.374	***	0.350	***	0.377	***
경력	1~2년미만	0.176	***	0.147	***	0.148	***
	2~3년미만	0.212	***	0.168	***	0.187	***
	3~4년미만	0.244	***	0.213	***	0.216	***
	4~5년미만	0.253	***	0.230	***	0.234	***
	5~10년미만	0.321	***	0.253	***	0.286	***
	10년이상	0.383	***	0.287	***	0.362	***
근속	근속년수	0.032	***	0.040	***	0.030	***
	근속제곱	-0.000	***	-0.001	***	-0.000	***
노조	조직	0.000		0.019		0.073	***
기업체규모	30~99인	-0.005		0.019		0.029	
	100~299인	0.054	***	0.083	***	0.067	***
	300~499인	0.100	***	0.145	***	0.110	***
	500~999인	0.167	***	0.228	***	0.153	***
	1000~4999인	0.237	***	0.261	***	0.207	***
	5000~9999인	0.227	***	0.319	***	0.248	***
	10000인이상	0.330	***	0.388	***	0.320	***

[표 4] 계속

산업	농림어업					0.014	
	광업	0.217	***	0.231	**	0.128	
	전기가스 수도사업	-0.217	***	-0.154	**	0.031	
	건설업	0.121	***	0.087	***	0.033	
	도소매숙박 음식점업	0.081	***	0.079	***	0.078	***
	운수통신업	-0.055	***	-0.076	***	0.019	
	금융보험업	0.203	***	0.218	***	0.236	***
	부동산사업 서비스업	-0.034	*	-0.036	*	0.013	***
	교육서비스업	0.109	***	0.153	***	0.187	***
	보건사회 복지사업	0.057	*	0.079	**	0.115	***
	기타서비스업	0.157	***	0.190	***	0.139	***
직종	고위임직원 및관리자	0.830	***	0.825	***	0.671	***
	전문가	0.587	***	0.632	***	0.510	***
	기술공및 준전문가	0.504	***	0.531	***	0.418	***
	사무직	0.403	***	0.447	***	0.335	***
	서비스판매직	0.325	***	0.369	***	0.195	***
	농어업숙련직	0.366	*	0.356	*	0.362	**
	기능원	0.322	***	0.373	***	0.245	***
	장치기계 조작조립원	0.264	***	0.322	***	0.221	***
관측치(1,000명)		5,250		4,732		5,420	
조정된 R^2		0.680		0.671		0.616	

자료 : 노동부『임금구조기본통계조사』1997~99년, 10% 샘플자료
주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미

3. 남녀·직종별 순임금 격차 1

앞에서 노동자의 인적 속성과 기업체 속성을 통제한 상태에서 전체 노동자를 대상으로 임금함수를 추정한 결과, 남녀·학력·직종·기업체규모간에 임금격차가 크고, 경력과 근속년수가 증가할수록 임금이 증가한다는 사실을 확인했다. 그러나 이러한 분석은 암묵적으로 모든 노동자가 하나의 동일한 임금함수를 적용 받는다는 가정에 입각한 것으로, 실제로는 노동자의 인적 속성이나 기업체 속성에 따라 임금함수 자체가 다를 수 있다. 여기서는 남녀·직종별로 나누어 각각의 임금함수를 추정한 뒤 그 특징을 살펴보도록 한다.([표 5] 참조)

첫째, 결혼에 따른 순임금 격차는 남자만 통계적으로 유의미할 뿐, 여자는 사무관리직과 생산직 모두 통계적으로 유의미하지 않다. 남자 사무관리직은 기혼자가 미혼자보다 임금이 16.4% 높고, 남자 생산직은 11.5% 높다.

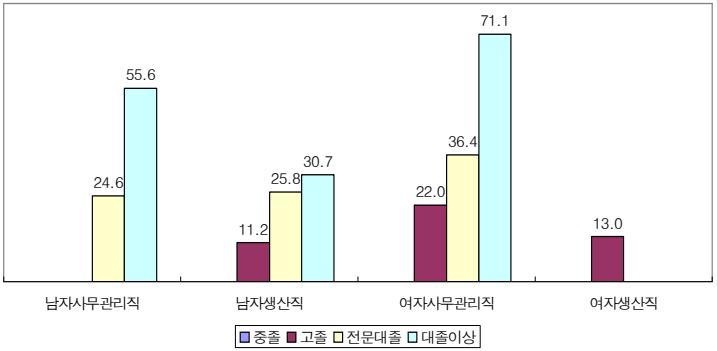
둘째, 학력간 순임금 격차를 살펴보면 남자 사무관리직은 전문대졸과 대졸이상이 통계적으로 유의미하고, 남자 생산직은 고졸과 전문대졸, 대졸이상이 통계적으로 유의미하다. 여자 사무관리직은 남자 사무관리직과 달리 고졸 학력도 통계적으로 유의미한데, 이것은 하위 직급 사무직에 주로 고졸 여자가 배치된 데서 비롯된다. 여자 사무관리직에서 학력간 임금격차가

가장 큰 것은, 대졸이상은 남녀간 임금격차가 작지만 학력수준이 낮을수록 남녀간 임금격차가 큰데서 비롯된다. 이밖에 여자 생산직은 고졸 학력만 통계적으로 유의미한데, 이것은 여자 생산직이 담당하는 업무가 대부분 고졸 학력 이상을 요구하지 않는 단순보조 업무인 데서 비롯된 것으로 해석된다.

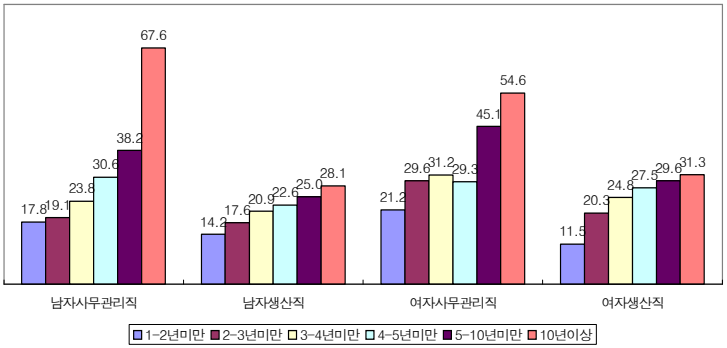
셋째, 경력년수 증가에 따른 순임금 효과는 4개 부문 모두 통계적으로 유의미하다. 사무관리직은 경력년수 5년 이상에서도 순임금 효과가 누적적으로 발생하지만, 생산직은 경력년수 2~3년을 경유하면 순임금 효과가 거의 발생하지 않고 있다. 이것은 생산직이 담당하는 업무가 주로 단순반복 업무이거나 장기간의 숙련을 요하지 않는데서 비롯된 것으로 해석된다.

넷째, 근속년수 증가에 따른 순임금 효과는 남자와 여자 사무관리직은 통계적으로 유의미하지만, 여자 생산직은 통계적으로 유의미하지 않다. 이것은 여자 생산직에게는 근속에 따른 연공급이 적용되지 않음을 의미한다. 그리고 남자 생산직은 근속년수 제곱이 -0.001로 통계적으로 유의미하지만, 사무관리직은 남녀 모두 통계적으로 유의미하지 않다. 이것은 남자 생산직은 근속년수가 증가할수록 순임금 효과가 체감하지만, 사무관리직은 근속년수에 비례하여 증가함을 의미한다.

[그림31] 남녀 직종별 학력간 순임금격차(1999년, 단위:%)



[그림32] 남녀 직종별 경력년수별 순임금 격차(1999년, 단위:%)

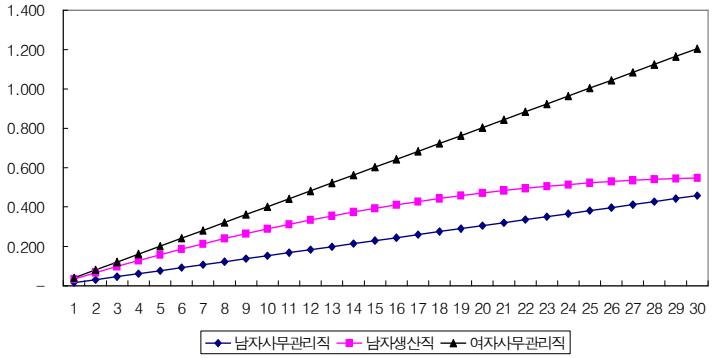


다섯째, 남자 사무관리직은 노조유무에 따른 순임금 효과가 통계적으로 유의미하지 않다. 그러나 남자 생산직은 11.4%, 여자 사무관리직은 7.3%, 여자 생산직은 9.4% 통계적으로 유의

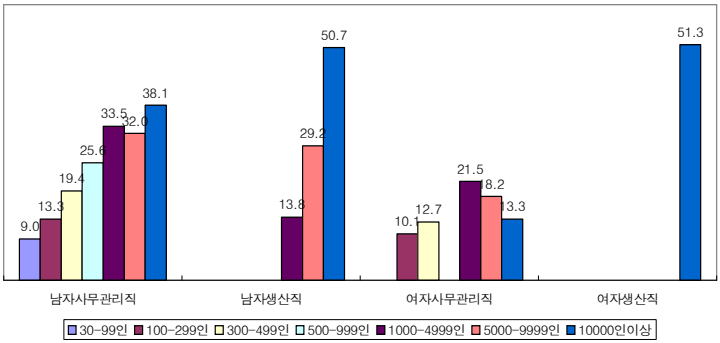
미한 순임금 효과가 발생하고 있다.

여섯째, 남자 사무관리직은 모든 규모에서 기업규모간 임금격차가 발생하고, 여자 사무관리직도 대부분의 규모에서 기업규모간 임금격차가 발생하고 있다. 그러나 남자에 비해 여자는 기업규모간 임금격차가 상대적으로 작다. 생산직의 경우 남자는 1천인 이상, 여자는 1만인 이상 기업체에서만 통계적으로 유의미한 기업규모간 임금격차가 발생하고 있는데, 1만인 이상 거대기업에서는 남녀 모두 기업규모에 따른 순임금 효과가 51%로 매우 높다.

[그림33] 남녀 직종별 근속년수에 따른 순임금 효과(1999년)



[그림34] 남녀직종별 기업규모간 순임금 효과(1999년, 단위:%)



[표 5] 남녀·직종별 임금함수의 추정

(1999년, 종속변수는 시간당 임금총액의 로그값)

변수명 \ 구분		남자		여자	
		사무관리직	생산직	사무관리직	생산직
상수		7.957 ***	7.980 ***	7.656 ***	7.861 ***
혼인	기혼	0.152 ***	0.109 ***	0.025	-0.031
학력	중졸	0.026	0.009	0.029	0.014
	고졸	0.138	0.106 **	0.199 *	0.122 **
	전문대졸	0.220 *	0.229 ***	0.311 ***	0.196
	대졸이상	0.442 ***	0.268 ***	0.537 ***	0.311
경력	1~2년미만	0.163 ***	0.133 **	0.192 ***	0.109 ***
	2~3년미만	0.175 ***	0.162 ***	0.259 ***	0.185 ***
	3~4년미만	0.213 ***	0.190 ***	0.272 ***	0.222 ***
	4~5년미만	0.267 ***	0.204 ***	0.257 ***	0.243 ***
	5~10년미만	0.324 ***	0.223 ***	0.372 ***	0.259 ***
	10년이상	0.516 ***	0.247 ***	0.435 ***	0.272 ***
근속	근속년수	0.015 ***	0.034 ***	0.040 ***	0.008
	근속제곱	-0.000	-0.001 *	-0.000	0.001
노조	조직	0.021	0.108 ***	0.071 *	0.090 *
기업체 규모	30~99인	0.086 **	0.029	0.035	-0.110
	100~299인	0.125 ***	0.016	0.096 **	-0.120
	300~499인	0.178 ***	0.038	0.119 **	-0.054
	500~999인	0.228 ***	0.092	0.092	0.004
	1000~4999인	0.289 ***	0.129 **	0.195 ***	0.006
	5000~9999인	0.277 ***	0.257 ***	0.167 ***	0.054
	10000인이상	0.323 ***	0.410 ***	0.125 *	0.414 ***

〔표 5〕 계속

산업	농림어업	-0.030	0.035	0.011	-0.043
	광업	-0.088	0.081	0.142	0.205
	전기가스 수도사업	0.003	0.059	0.004	0.123
	건설업	-0.003	0.171 ***	-0.046	0.105
	도소매숙박 음식점업	0.067 **	-0.011	0.009	0.108
	운수 통신업	-0.037	-0.008	0.017	0.157
	금융 보험업	0.193 ***	0.280 **	0.297 ***	0.258
	부동산사업 서비스업	0.113 ***	-0.308 ***	0.108 *	-0.091
	교육 서비스업	0.131 ***	0.262 *	0.209 ***	0.417 *
	보건사회 복지사업	0.054	0.052	0.123 **	0.171
	기타 서비스업	0.160 ***	0.040	-0.015	0.083
관측치(1,000명)		2,158	1,654	1,106	502
조정된 R^2		0.482	0.480	0.517	0.385

자료 : 노동부『임금구조기본통계조사』1997~99년, 10% 샘플자료

주 : 1) *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미

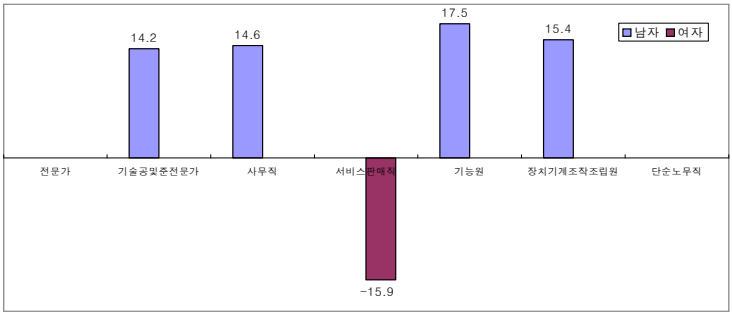
2) 사무관리직은 직업분류표상 대분류 1~6에 해당하고, 생산직은 7~9에 해당함.

4. 남녀·직종별 순임금 격차 2

지금까지는 편의상 직종을 사무관리직과 생산직으로 나누어 남녀·직종별 임금함수를 구한 뒤 그 특징을 살펴봤다. 그러나 사무관리직은 직업분류표상 6개 대분류(고위임직원및관리자, 전문가, 기술공및준전문가, 사무직, 서비스판매직, 농어업숙련직)를 한데 묶은 것이고, 생산직은 3개 대분류(기능원, 장치기계조작조립원, 단순노무직)를 한데 묶은 것이다. 따라서 이들 각 직종의 특성이 제대로 반영 안될 수 있다. 여기서는 직업분류표상 대분류를 기준으로 직종을 구분한 뒤, 남녀·직종별로 각각의 임금함수를 구하고 그 특징을 살펴보도록 한다.([표 6]과 [표 7] 참조)

첫째, 남자는 결혼 여부에 따른 순임금 효과가 기술공및준전문가, 사무직, 기능원, 장치기계조작조립원 4개 직종만 통계적으로 유의미할 뿐, 전문가, 서비스판매직, 단순노무직은 통계적으로 유의미하지 않다. 여자는 순임금 효과가 (-)인 서비스판매직을 제외하면 모두 통계적으로 유의미하지 않다.

[그림35] 남녀 직종별 결혼여부의 순임금 효과(1999년, 단위:%)

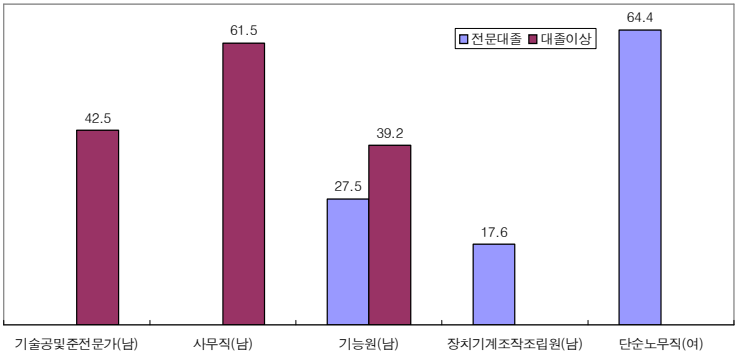


둘째, 학력별 순임금 효과는 남자는 기술공및준전문가, 사무직, 기능원, 장치기계조작조립원, 여자는 단순노무직만 통계적으로 유의미하다. 그리고 전문대졸이나 대졸 학력만 통계적 유의성을 갖는다. 이밖에 다른 직종은 모두 학력 변수가 통계적으로 유의미하지 않다. 이것은 각 직종에서 요구하는 학력 수준이 미리 정해져 있고, 학력이 특정 직종에의 진입 자격으로 기능하고 있는데서 비롯되는 것으로 해석된다.

셋째, 경력년수는 남자 서비스판매직과 여자 단순노무직을 제외하면 모두 통계적으로 유의미하다. 그리고 남자 단순노무직은 경력년수 1~2년 미만만 통계적으로 유의미할 뿐, 그 이후는 유의미하지 않다. [그림 37]에서 경력년수 10년 이상을 기준으로 남녀 직종별 순임금 효과를 살펴보면, 전문가와 기술공

및준전문가가 가장 높고, 사무직과 기능직, 장치기계조작조립원은 상대적으로 낮으며, 단순노무직과 남자 서비스판매직은 통계적으로 유의미하지 않다. 이것은 전문가와 기술공및준전문가는 장기간 숙련이 요구되지만, 사무직과 기능직, 장치기계조작조립원은 요구되는 숙련 수준이 상대적으로 낮으며, 단순노무직과 남자 서비스판매직은 별도의 숙련이 요구되지 않는 등 각 직종의 특성이 반영된 결과로 해석된다.

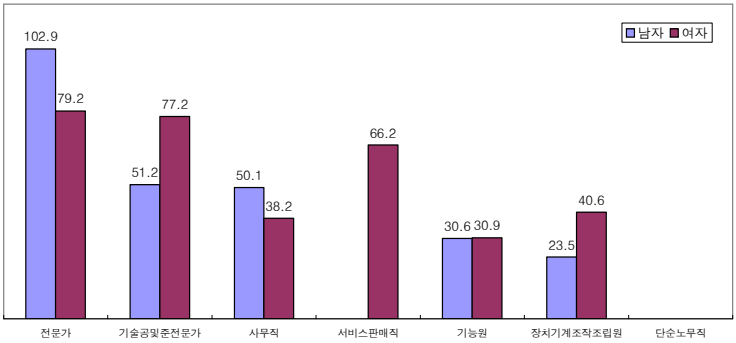
[그림36] 남녀 직종별 학력의 순임금 효과(1999년, 단위:%)



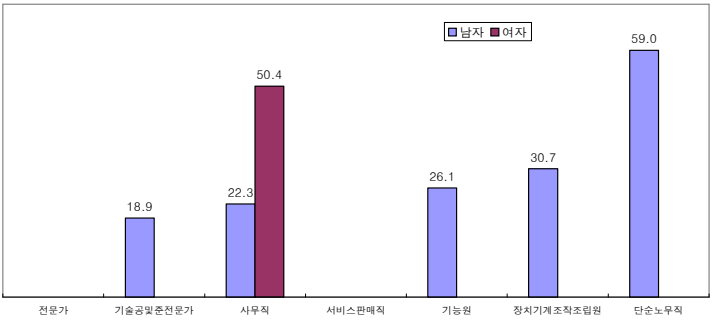
넷째, 근속에 따른 순임금 효과는 남자는 전문가와 서비스판매직을 제외하면 모두 통계적으로 유의미하지만, 여자는 사무직을 제외하면 모두 유의미하지 않다. 그런데 [그림 38]에서 남자 단순노무직과 여자 사무직은 근속에 따른 순임금 효과가 다

른 직종보다 크게 높다. 앞서 살펴본 바와 같이 높은 숙련을 요구하지 않는 직종에서 근속에 따른 연공급적 요소가 강하게 나타나고 있음은, 최근 기업이 이들 직종을 아웃-소싱하거나 비정규직으로 대체하는 한 가지 요인으로 작용하고 있는 것으로 판단된다.

[그림37] 남녀 직종별 경력년수별 순임금 효과(경력년수 10년 이상 기준, 단위:%)



[그림38] 남녀 직종별 근속년수별 순임금 효과(근속년수 10년 기준, 단위:%)

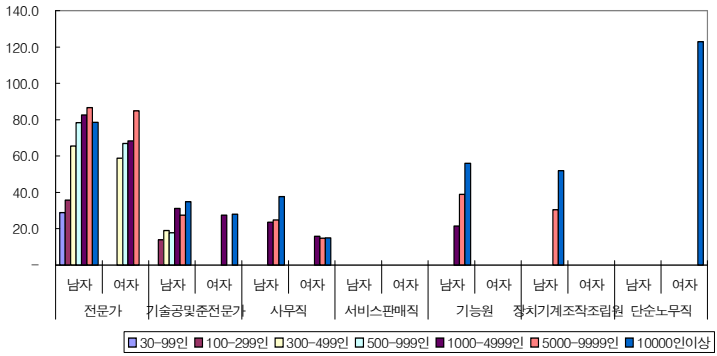


다섯째, [그림 39]에서 남녀 직종별 기업체 규모별 순임금 효과를 살펴보면, 전문가와 기술공및준전문가, 사무직은 남녀 모두 순임금 격차가 발생하지만, 서비스판매직은 남녀 모두 순임금 격차가 발생하지 않고, 기능원과 장치기계조작조립원은 남자, 단순노무직은 여자만 순임금 격차가 발생하고 있다. 그리고 전문가와 같은 상위 직종은 기업체 규모간 순임금 격차가 전규모에 걸쳐 체계적으로 발생하지만, 사무직과 기능원, 장치기계조작조립원 등 하위 직종은 1천인 또는 5천인 이상 거대기업에서만 순임금 효과가 발생하고 있다. 여기서 특징적인 점은 여자 단순노무직은 1만인 이상 거대기업에서만 통계적으로 유의미하며 매우 높은 순임금 효과가 발생하고 있다는 점이다. 이것은 거대기업 내부노동시장의 임금체계가 여자 단순노무직에

게도 적용되고 있기 때문인데, 이것 역시 최근 기업이 이들 직종을 아웃-소싱하거나 비정규직으로 대체하는 요인으로 작용하고 있는 것으로 판단된다.

여섯째, [표 6]과 [표 7]에서 서비스판매직은 조정된 R^2가 남녀 각각 0.156, 0.183으로 설명력이 거의 없다. 이것은 독립변수로 반영된 인적, 기업체 속성 이외에 다른 변수 즉 판매실적 등 여타 요인에 의해 서비스판매직의 임금이 결정되는 데서 비롯되는 것으로 해석된다.

[그림39] 남녀 직종별 기업체규모별 순임금 격차(1999년, 단위:%)



지금까지 논의를 직종별로 요약하면 다음과 같다. 첫째, 전문가는 남녀 모두 경력과 기업체규모만 통계적으로 유의미할 뿐, 학력, 근속, 결혼여부 등은 통계적으로 유의미하지 않다. 그리고 다른 직종에 비해 경력년수와 기업체규모가 증가할수록 임

금이 가파르게 상승하고 있다. 이것은 교사, 간호사 등 전문가 그룹의 임금체계는 근속에 따라 임금이 증가하는 연공급이 아니라 직종경력에 따라 횡단적으로 결정되는 숙련급임을 의미한다.

둘째, 서비스판매직 남자는 모든 독립변수가 통계적으로 유의미하지 않고, 여자는 경력만 통계적으로 유의미하다. 이것은 서비스판매직 임금체계는 판매실적 등 업적이나 성과에 따라 임금이 정해지는 업적급 또는 능력급이며, 여자는 직종 경력에 따른 숙련급적 요소가 부분적으로 가미되어 있음을 의미한다.

셋째, 단순노무직 남자는 경력 1~2년 미만과 근속년수, 여자는 전문대졸 학력과 1만인 이상 거대기업만 통계적으로 유의미할 뿐, 나머지 모든 변수가 유의미하지 않다. 따라서 단순노무직 임금체계는 기본적으로 직무급이라고 할 수 있는데, 이것은 단순노무직이 담당하는 업무가 별도의 숙련을 요하지 않는 단순보조 업무이며, 채용 시 하위직급에 배치된 뒤 승진 승급이 거의 이루어지지 않는데서 비롯되는 것으로 판단된다. 이밖에 부분적으로 가미되어 있는 연공급적 요소 내지 거대기업의 내부노동시장 요인은, 단순노무직이 담당하던 업무를 기업이 비정규직으로 대체하거나 아웃-소싱하는 요인으로 작용하고 있는 것으로 판단된다.

넷째, 나머지 4개 직종(기술공및준전문가, 사무직, 기능원, 장치기계조작조립원) 남자는 결혼, 학력, 경력, 근속, 기업체규모

모두 통계적으로 유의미하다. 경력에 따른 순임금효과는 '기술공및준전문가 > 사무직 > 기능원 > 장치기계조작조립원' 순으로 크고, 근속에 따른 순임금 효과는 이와 반대로 '기술공및준전문가 < 사무직 < 기능원 < 장치기계조작조립원' 순으로 크다. 이것은 이들 4개 직종 남자의 임금체계는 모두 연공급적 요소를 갖고 있지만, '기술공및준전문가 > 사무직 > 기능원 > 장치기계조작조립원' 순으로 숙련급적 요소를 갖고 있음을 의미한다. 그리고 기술공및준전문가를 제외하면 1천인 내지 5천인 이상 규모에서만 기업체규모가 통계적으로 유의미하다.

다섯째, 나머지 4개 직종(기술공및준전문가, 사무직, 기능원, 장치기계조작조립원) 여자 가운데 근속년수가 통계적으로 유의미한 것은 사무직뿐이고, 기업체규모(1000인 이상)가 통계적으로 유의미한 것은 기술공및준전문가와 사무직뿐이다. 따라서 사무직 여자 임금체계는 연공급적 요소를 갖고 있지만, 그밖에 직종 여자 임금체계는 연공급적 요소를 갖고 있지 않다. 더욱이 기능원과 장치기계조작조립원 여자는 경력 이외에 모든 변수가 통계적으로 유의미하지 않고, 조정된 R^2가 0.353, 0.322밖에 안 된다. 이것은 이들 생산직 여자의 임금은 남자들과 달리 인적 속성이나 기업체 속성에 따라 정해지지 않고, 그때그때 시장임금이나 합리적 기준 없이 정해지고 있기 때문인 것으로 해석된다.

[표 6] 남자 직종별 임금함수의 추정

(1999년, 종속변수는 시간당 임금총액의 로그값)

변수명 \ 구분		전문가	기술공및 준전문가	사무직	서비스 판매직	기능원	장치기계 조작조립	단순 노무직
상수		8.113 ***	8.029 ***	7.914 ***	7.678 ***	7.945 ***	8.071 ***	7.985 ***
혼인	기혼	0.087	0.133***	0.137***	0.202	0.161***	0.143 ***	-0.057
학력	중졸	-0.370	0.030	0.121	0.116	0.067	-0.028	0.006
	고졸	-0.192	0.109	0.241	0.347	0.129	0.046	0.079
	전문대졸	-0.175	0.168	0.333	0.449	0.243 **	0.162 *	0.171
	대졸이상	0.028	0.354 *	0.479 *	0.338	0.331 **	0.186	-0.005
경력	1~2년 미만	0.145	0.162 *	0.136	-0.069	0.076	0.096	0.223***
	2~3년 미만	0.227 *	0.176 **	0.186 **	0.045	0.132	0.140 *	0.152
	3~4년 미만	0.286 **	0.185 **	0.221 **	0.143	0.194 *	0.152 **	0.170
	4~5년 미만	0.319 **	0.232***	0.290***	0.069	0.238 **	0.146 *	0.128
	5~10년 미만	0.487***	0.323***	0.280***	0.012	0.226***	0.189 ***	0.088
	10년 이상	0.708***	0.414***	0.406***	0.020	0.267***	0.211 ***	0.129
기업규모	30~99인	0.253 *	0.086	-0.005	0.075	0.045	-0.030	0.131
	100~299인	0.306 *	0.130 **	0.038	0.150	0.062	0.003	0.031
	300~499인	0.504 ***	0.173***	0.069	0.236	0.044	0.056	0.034
	500~999인	0.579 ***	0.164 *	0.143	0.152	0.115	0.105	0.104
	1000~4999인	0.602 ***	0.272 ***	0.212 **	0.216	0.194 *	0.125	0.077
	5000-9999인	0.624 ***	0.243 ***	0.222 ***	0.209	0.328 ***	0.266 ***	0.201
	10000인이상	0.580 ***	0.299 ***	0.320 ***	-0.027	0.445 ***	0.418 ***	0.344

노조	조직	0.080	0.037	-0.005	0.133	0.061	0.109 **	0.132
근속	근속년수	-0.007	0.019 *	0.022 *	0.074	0.026 **	0.030 ***	0.057***
	근속제곱	0.000	0.000	-0.000	-0.002	-0.000	-0.001	-0.001
산업	농림어업	0.039	-0.096	-0.018	0.177	-0.131	0.106	-0.251
	광업	-0.768	-0.074	0.074	-0.445	-0.030	0.055	0.544
	전기가스수도	-0.016	-0.009	-0.041	0.259	0.060	0.036	0.252
	건설업	-0.050	0.026	0.009	0.276	0.163 **	0.161	0.187
	도소매숙박업	0.151	0.147 ***	0.036	0.060	-0.072	0.078	0.081
	운수통신업	0.143	0.029	-0.054	0.023	0.043	-0.036	0.006
	금융보험업	0.275 *	0.249 ***	0.175 ***	0.216	0.217	0.372***	-0.174
	사업서비스업	0.112	0.073	0.083	-0.066	-0.015	-0.093	-0.340***
	교육서비스업	0.227 ***	0.055	0.170 *	0.368	0.199	0.251	0.464 *
	보건사회복지	0.224 *	0.009	-0.056	0.037	0.136	-0.005	0.188
	기타서비스업	0.273 *	0.061	0.156 *	0.039	0.120	0.149	0.036
관측치 (1,000명)		409	729	626	109	588	839	227
조정된 R^2		0.452	0.504	0.464	0.156	0.465	0.430	0.477

자료 : 노동부『임금구조기본통계조사』1997~99년, 10% 샘플자료

주 : 1) *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 유의수준에서 통계적으로 유의미.

2) 고위임직원및관리자와 농어업숙련직은 샘플 수가 많지 않아 생략했음.

3) 본문에서 산업별 변수는 편의상 설명을 생략했음.

[표 7] 여자 직종별 임금함수의 추정

(1999년, 종속변수는 시간당 임금총액의 로그값)

변수명 \ 구분		전문가	기술공및 준전문가	사무직	서비스 판매직	기능원	장치기계 조작조립	단순 노무직
상수		7.952***	7.595***	7.798***	7.887***	8.038***	7.832 ***	7.754 ***
혼인	기혼	-0.052	0.097	0.044	-0.173*	0.016	-0.026	-0.081
학력	중졸	-0.092	-0.032	-0.125	0.069	0.003	0.004	0.010
	고졸	-0.344	0.313	0.108	0.031	0.066	0.124	0.117
	전문대졸	-0.243	0.393	0.179	0.101	-0.015	0.027	0.497 *
	대졸이상	-0.009	0.570	0.392	-0.427	0.176	0.462	0.357
경력	1~2년 미만	0.256	0.250**	0.103*	0.355**	0.066	0.147	0.080
	2~3년 미만	0.320 *	0.221 *	0.215***	0.294*	0.210	0.192 *	0.112
	3~4년 미만	0.409 *	0.300**	0.204***	0.346*	0.185	0.267 **	0.159
	4~5년 미만	0.422 *	0.343**	0.162**	0.376*	0.231*	0.303 **	0.069
	5~10년 미만	0.545***	0.514***	0.251***	0.404**	0.265 *	0.309 **	0.175
	10년이상	0.583 **	0.572***	0.324***	0.508**	0.269 *	0.341 ***	0.129
근속	근속년수	0.028	0.008	0.049***	0.035	-0.016	0.011	0.024
	근속제곱	-0.000	0.001	-0.001	-0.001	0.002	0.000	0.000
노조	조직	0.078	0.109	0.047	0.144	0.127	0.080	0.085
기업규모	30~99인	0.248	-0.039	0.071	-0.064	-0.189	-0.180	0.061
	100~299인	0.336	0.119	0.072	0.039	-0.263	-0.132	0.054
	300~499인	0.462 *	0.080	0.079	0.100	-0.209	-0.027	0.076
	500~999인	0.513 *	0.012	0.126	-0.047	-0.130	0.020	0.108
	1000~4999인	0.521 *	0.242 *	0.147*	0.149	-0.155	0.038	0.100
	5000~9999인	0.615**	0.161	0.137*	0.158	-0.041	0.119	-0.027
	10000인이상	-0.014	0.247 *	0.139*	-0.049	0.344	0.297	0.802***

산업	농림어업	0.194	-0.003	0.055	0.022	0.093	0.296	-0.175
	광업		0.157	-0.000		0.203	0.193	0.015
	전기가스수도	0.397	-0.024	0.012	0.141	0.237	0.043	-0.077
	건설업	0.018	0.008	-0.062		0.118	-0.206	0.725
	도소매숙박업	0.135	0.200 *	0.056	-0.068	0.265	0.216	0.158
	운수통신업	0.286	0.052	0.069	-0.030	0.578*	0.567*	0.005
	금융보험업	0.605	0.231**	0.317***	0.418		0.140	-0.002
	사업 서비스업	0.176	0.215 *	0.098*	-0.082	0.189	0.049	-0.026
	교육 서비스업	0.267	0.165	0.163*	0.233	0.746	0.499	0.390
	보건사회복지	0.099	0.143*	0.105	-0.003	0.506	0.356	0.277 *
	기타 서비스업	-0.097	-0.070	0.014	-0.076	-0.129	0.244	0.179
관측치 (1,000명)		125	201	585	179	160	227	116
조정된 R^2		0.505	0.513	0.504	0.183	0.353	0.322	0.408

자료 및 주는 [표 6]과 동일함.

제3장 노·사·정의 임금정책 검토

제1절 임금수준

1. 임금인상 요구율·제시율과 '경제성장률 + 물가상승률'

매년 임금교섭 시기가 되면 한국노총과 민주노총, 한국경총 등 노사단체는 당해년도 임금인상 요구율(액)과 제시율을 발표한다. 한국노총과 민주노총은 각각 자체적으로 산정한 이론생계비를 일차적인 근거로 하면서도, 경제성장률과 물가상승률 등 당해년도 경제전망과 조합원 설문조사 결과 등을 참고지표로 삼으면서, 제반 정세(노자간에 역관계)를 종합하여 임금인상 요구율을 산정·발표한다. 그리고 1990년 이후 한국노총·민주노총 임금인상 요구율과 '경제성장률 + 물가상승률'의 상관관계를 살펴보면, 각각 0.6820과 0.6750으로 높은 상관관계를 보이고 있다. [그림40]에서 한국노총 임금인상 요구율을 살펴보면, 1991년과 1993~95년, 1999년은 '경제성장률 + 물가상승률'을

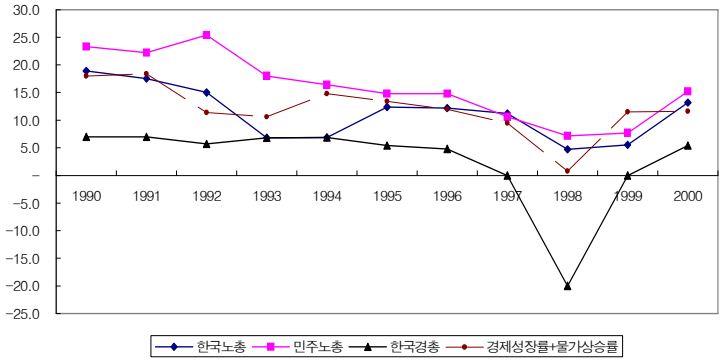
하회하고 나머지 해는 이를 상회하지만, 전반적으로 '경제성장률 + 물가상승률'에 근접하고 있다. 민주노총 임금인상 요구율을 살펴보면, 1999년 단 한 해를 제외하면 모두 '경제성장률 + 물가상승률'을 상회하고, 1997년만 한국노총보다 낮을 뿐(-0.6%) 나머지 해는 모두 한국노총보다 높다. 그러나 민주노총이 출범한 1995년 이후 양 노총간에 요구율 차이는 0.6~2.4% 안팎으로 좁혀지고 있다.([부표 1] 참조)

경총은 '국민경제노동생산성을 근거로 임금인상 제시율을 산정·발표한다'라 하고 있다. 그러나 [그림 41]에서 경총 제시율을 살펴보면 국민경제노동생산성증가율에 크게 못 미치고 있다. 산정근거를 살펴보더라도 1990년과 2000년 두 해만 국민경제노동생산성(실질GDP성장률 + GDP디플레이터 - 취업자증가율)을 근거로 제시율을 산정했을 뿐, 1992년에는 '경쟁력상실분 조정치'를 빼고, 1995~96년에는 '자본기여도'를 뺐으며, 1997~99년에는 사회적분위기에 편승하여 '동결, 삭감'을 제시하는 등, 미리 정해 놓은 임금억제선에 뚜들겨 맞추기 위해 매년 산정방식을 변경해 왔다. 그렇지만 1990년 이후 경총 제시율과 '경제성장률 + 물가상승률'간에 상관관계를 살펴보면, 0.8646으로 매우 높은 상관관계를 보이고 있다.[5] 그런데 [그림 40]에서 경총 제시율은 '경제성장률 + 물가상승률'을 크게 하회한다. 따라서

5) 경총 제시율과 국민경제노동생산성 증가율 사이에 상관관계는 0.6924로 이보다 낮다.

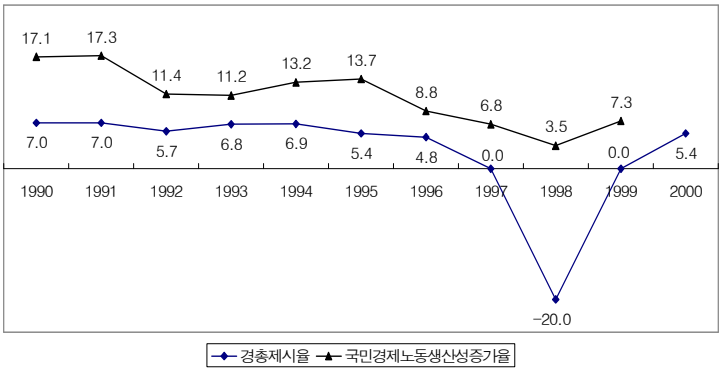
경총 제시율은 '경제성장률 + 물가상승률'을 크게 하회하지만, '경제성장률 + 물가상승률'의 오르내림을 감안하여 정해지고 있음을 알 수 있다.

[그림40] 임금인상 요구율/제시율과 '경제성장률 + 물가상승률' 추이(단위:%)



정부는 1996년까지는 매년 임금가이드라인을 발표해 왔다. 1990~92년에는 직접 임금억제선을 결정·발표했고, 1993~94년에는 노총-경총 합의선을 임금가이드라인으로 제시했으며, 1995~96년에는 임금연구회를 내세워 임금가이드라인을 제시했다. 그러나 이러한 임금가이드라인이 노정간에 쟁점만 형성할 뿐 실효성을 거두지 못 함에 따라, 1997년 이후는 임금가이드라인을 제시하지 않고 있다. 물론 1997~99년에는 경총이 '동결, 삭감'을 제시한데서도 알 수 있듯이 전반적으로 임금상승률

[그림41] 연도별 경총제시율과 국민경제노동생산성 증가율(단위:%)



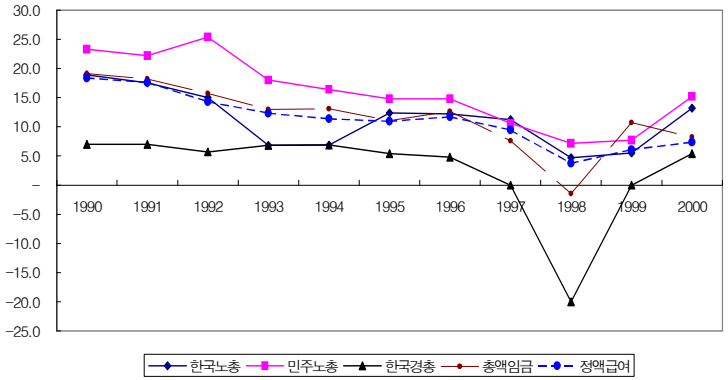
이 둔화 또는 억제되는 사회적 분위기 속에서 굳이 정부가 나서지 않아도 된다는 판단도 작용했을 것이다. 그러나 앞으로도 정부는 직접 임금가이드라인을 제시하기보다는, 공공부문 예산 편성지침 등을 통한 간접적 개입 방식을 택할 것으로 보인다.

2. 임금인상 요구율·제시율과 실제 임금인상률

[그림 42]에서 실제 임금인상률 추이를 살펴보면, 상여금이 삭감 또는 유예된 1998년(-5.2%)과 원상 회복된 1999년(4.6%)

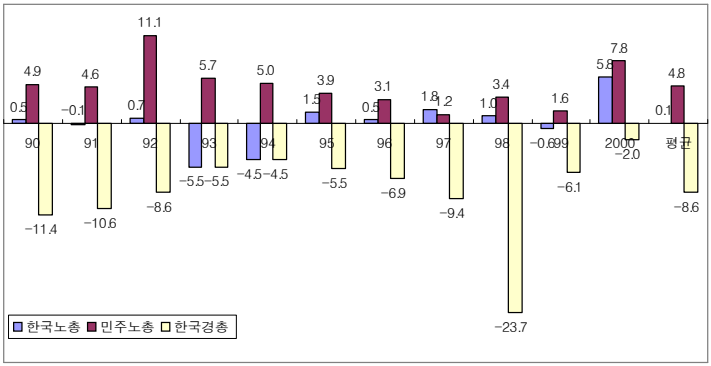
두 해를 제외하면, 총액임금과 정액급여 상승률간에 격차는 -1.8%에서 1.7% 사이로 거의 비슷한 추세를 보이고 있다. [그림 43]에서 1990년부터 2000년까지 한국노총 요구율은 실제 임금인상률과의 격차가 평균 0.1%이고, 1991년, 1993~94년, 1999년 4개년은 요구율이 실제 임금인상률보다 낮다. 민주노총 요구율은 실제 임금인상률과의 격차가 평균 4.8%이고, 단 한 해도 실제 임금인상률보다 낮은 해가 없다. 경총 제시율은 실제 임금인상률과의 격차가 평균 8.6%이고, 단 한 해도 실제 임금인상률보다 높은 해가 없다. 따라서 한국노총 요구율은 교섭 요구율로서는 너무 낮고, 경총 제시율은 실제 인상률과의 격차가 너무 크다는 비판을 면키 어렵다. 이밖에 실제 임금인상률과의 상관관계를 살펴보면, 한국노총 요구율은 0.7893, 민주노총

[그림42] 임금인상 요구율/제시율과 실제 임금인상률 추이(단위:%)



요구율은 0.8971, 경총 제시율은 0.7024로 민주노총 > 한국노총 > 경총 순으로 높은 상관관계를 보이고 있다.

[그림43] 연도별 요구율 제시율과 실제 임금인상률간에 격차(정액급여 기준, 단위:%)



3. 명목임금인상률 결정요인

지금까지는 한국노총, 민주노총, 한국경총이 임금인상 요구율과 제시율을 산정할 때 일차적인 근거로 생계비론과 국민경제 노동생산성을 제시하지만, 실제 요구율과 제시율은 '경제성장률 + 물가상승률'과 높은 상관관계를 갖고 있음을 확인했다. 이것

은 임금인상 요구율과 제시율을 산정·발표할 때 당해년도 경제상황을 고려하지 않을 수 없는데서 비롯된다. 그리고 한국노총, 민주노총, 경총의 임금인상 요구율과 제시율은 실제 임금인상률과 높은 상관관계를 갖고 있고, 제2장 제1절에서 살펴본 바와 같이 실제 임금인상률은 '경제성장률 + 물가상승률'과 높은 상관관계를 갖고 있다. 여기서는 회귀분석을 통해 경제성장률과 물가상승률이 실제 임금인상률 결정에 얼마나 유의미한 영향을 미치는지 살펴보도록 한다.([표 8] 참조)

[표 8] 명목임금상승률 결정요인 1 (전년동기 대비)

	1980 : 1 ~ 2000 : 3		1980 : 1 ~ 1990 : 1		1990 : 1 ~ 2000 : 3	
	OLS	GLS	OLS	GLS	OLS	GLS
	N=83	N=83	N=41	N=41	N=43	N=43
상수	0.018 (0.785)	0.074** (2.939)	0.103** (2.723)	0.111** (3.408)	-0.014 (-0.847)	0.003 (0.107)
실질GDP 증가율	0.792*** (3.719)	0.398* (2.461)	0.008 (0.026)	0.141 (0.621)	1.098*** (9.580)	0.976*** (5.773)
소비자물가 상승률	0.789*** (8.272)	0.328* (2.383)	0.506*** (4.162)	0.280 (1.736)	1.035*** (6.580)	0.842*** (4.244)
AR(1)		0.714*** (7.371)		0.710*** (4.045)		0.379* (2.688)
조정된 R^2	0.553	0.698	0.516	0.658	0.717	0.751
더빈 왓슨 값	0.933	2.267	0.808	2.355	1.374	2.131

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 수준에서 Newey-West Test 결과 통계적으로 유의성이 있음. ( )는 t 검정 통계량임.

1980년 1사분기부터 2000년 3사분기까지를 OLS 방식으로 회귀분석 하면, 실질GDP증가율과 소비자물가상승률은 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이지만, 더빈-왓슨 값이 0.933으로 자기상관이 매우 높다. 그러나 자기상관을 제거하기 위해 GLS 방식으로 회귀분석 하면, 실질GDP증가율과 소비자물가상승률은 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보일 뿐만 아니라 설명력은 69.8%로 개선된다. 시기를 둘로 나눈 뒤 먼저 1980년 1사분기부터 1990년 1사분기까지를 살펴보면, 실질GDP증가율과 소비자물가상승률은 정(+)의 상관관계를 보이지만 통계적으로 유의미하지 않다. 그러나 1990년 1사분기부터 2000년 3사분기는, 실질GDP증가율과 소비자물가상승률이 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보일 뿐만 아니라, 설명력이 75.1%로 매우 높다. 이것은 1980년대에는 실질GDP증가율과 소비자물가상승률 등 경제상황이 명목임금인상률에 통계적으로 유의미한 결정요인으로 작용하지 않았지만, 1990년대에는 매우 유의미한 결정요인으로 작용하고 있으며, 1980년대 후반 내지 1990년대에 구조변화가 발생했음을 의미한다.[6)]

재계와 학계 일부에서는 '국민경제노동생산성(취업자 1인당 경상 GDP) 증가율에 따라 임금인상이 이루어져야 한다'고 주

6) Chow Breakpoint Test 결과 1989년 2사분기부터 구조변화(Structure Change)가 발생하기 시작하여, 1992년 4사분기부터 1998년 1사분기까지 구조변화가 계속되었다.

장한다. 즉 '경상 GDP 증가율 - 취업자 증가율'이나 '실질 GDP 증가율 + GDP 디플레이터 - 취업자 증가율'을 기준으로 임금인상이 이루어져야 국민경제적 정합성을 갖는다는 것이다. 여기서는 이러한 주장의 전제가 타당한지에 대한 논의는 생략하고, 과연 노동시장 현실과 정합성을 갖는지 회귀분석을 통하여 살펴보도록 한다.

[표 9]에서 1980년 1사분기부터 2000년 3사분기까지 GLS 방식으로 회귀분석 한 결과, 실질GDP증가율과 취업자증가율은 통계적으로 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. GDP 디플레이터도 유의수준을 10%까지 확장하면 유의미한 정(+)의 상관관계를 보이고 있다. 그러나 여기서 유의할 점은 취업자증가율의 상관계수는 국민경제노동생산성 산식이 제시하는 것처럼 (-)가 아닌 (+)라는 점이다. 시기를 둘로 나누어 살펴보더라도 취업자증가율은 모두 정(+)의 상관관계를 보이고 있고, 통계적으로 유의미하지 않다. 더욱이 취업자 증가율이 (+)이고 높아진다는 것은, 단기간에 노동공급이 급증하지 않음을 감안할 때 그만큼 노동수요가 증가하여 임금인상 요인으로 작용함을 의미한다. 따라서 국민경제노동생산성 산식이 주장하는 '취업자증가율만큼 임금인상률을 감액하자'는 것은, 근대경제학에서 금과옥조(金科玉條)로 여기는 노동시장의 수요공급 법칙과도 배치된다. 예컨대 1998년처럼 실업자가 대량으로 증가하고 취업자가 감소하면 그만큼 임금인상률이 낮아지기 십상인데,

[표 9] 명목임금상승률 결정요인 2(국민경제노동생산성 산식, 전년동기 대비)

	1980 : 1 ~ 2000 : 3		1980 : 1 ~ 1990 : 1		1990 : 1 ~ 2000 : 3	
	OLS	GLS	OLS	GLS	OLS	GLS
	N=83	N=83	N=41	N=41	N=43	N=43
상수	0.034	0.071***	0.088	0.085*	0.028	0.047*
	(1.773)	(3.427)	(1.756)	(2.059)	(1.647)	(2.383)
실질GDP증가율	0.412*	0.352**	-0.077	0.195	0.803**	0.593*
	(2.301)	(2.702)	(-0.222)	(0.859)	(2.881)	(2.418)
GDP 디플레이터	0.753***	0.362	0.630**	0.483	0.509**	0.327*
	(8.926)	(1.910)	(3.206)	(1.803)	(3.513)	(2.094)
취업자증가율	0.480*	0.138*	0.272	0.100	0.295	0.479
	(2.053)	(2.066)	(1.436)	(1.299)	(0.516)	(0.841)
AR(1)		0.711***		0.717***		0.457***
		(6.560)		(4.304)		(3.561)
조정된 R^2	0.525	0.699	0.440	0.663	0.689	0.740
더빈 왓슨 값	0.859	2.228	0.730	2.269	1.306	2.207

주 : *는 5%, **는 1%, ***는 0.1% 수준에서 Newey-West Test 결과 통계적으로 유의성이 있음. ( )는 t 검정 통계량임.

국민경제노동생산성 산식에 따르면 취업자 감소율만큼 임금인상률이 높아져야 한다는 아이러니가 발생하는 것이다.

물론 노·사·정의 임금정책이 반드시 노동시장 논리와 일치해야 하는 것은 아니다. 시장의 폐해를 막기 위해 제도가 있고 정책이 있기 때문이다. 그러나 재계와 학계 일부가 '국민경제노동생산성 산식에 따라 임금인상이 이루어져야 한다'고 주장하는 것은, 과거 '실질임금 유지'와 '성장의 과실배분'을 명분

으로 주장했던 생산성임금제 산식에 따라도 임금인상률이 높게 나오자, ‘임금수준 억제’라는 비합리적 정책목표를 뒷받침하기 위해 출발한 고육지책이라 아니할 수 없다. 더욱이 철저히 분권화된 기업별 교섭체제에서 임금인상률은 경제상황이나 노동시장 상황의 영향을 강하게 받을 수밖에 없는 터에, 교섭구조에 대한 전면적인 재검토 없이 국민경제노동생산성을 주장하는 것은 정책수단 마저 결여한 주장이라는 점에서 허구적 이데올로기라는 비판을 면키 어렵다.

제2절 최저임금제[7]

1. 최저임금제의 의의

우리 나라에서는 1988년부터 최저임금제를 실시하고 있다. 그러나 적용대상이 매우 제한적이고 그 수준도 비현실적으로 낮아, 있으나마나 한 유명무실한 제도로 평가되고 있다. 이것은 전 청와대 노동복지수석이 "현재 유명무실해진 최저임금제도를 현행 5인 이상 사업장에서 전 사업장으로 확대 적용하고, 비현실적으로 낮은 최저임금 수준을 현실화하여 저소득 근로자들을 실질적으로 보호하는 정책이 필요합니다."[8]라고 얘기한 데서도 확인할 수 있다. 그러나 최근 임금소득 불평등이 심화되고 소득분배구조가 악화되자 우리 나라에서도 최저임금제에 대한 관심이 높아지고 있다. 이것은 한국노총과 민주노총 모두 2000년 임금인상 요구서에서 임금인상 요구율 이외에 '최저임금의 현실화를 통한 분배개선', '최저임금제 개선'을 요구한데서도 확인할 수 있다.

---

7) 자세한 것은 김유선(2000),『최저임금제 개선방안』참조.

8) 김유배 청와대 노동복지수석 (2000.2.1),「소득분배구조 개선을 위한 정책방향」, 대통령비서실 삶의질향상기획단 주관 소득분배구조 개선을 위한 정책토론회 기조연설 8쪽

최저임금제란 본래 노동시장의 자율적 임금결정 기구만으로는 해소되지 않는 저임금을 일소하여 저임금 노동자들의 생활수준을 개선할 것을 목적으로, 국가가 노·사간의 임금결정 과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 그 이상의 임금을 지급할 것을 법률로써 강제하는 제도를 말한다. 그동안 OECD 국가 내에서는 '최저임금제의 효과'를 둘러싸고 많은 논란이 있었다. 최근 OECD(1998 : 31~32)가 그 동안의 논의결과를 요약한 바를 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 10대 청소년층을 제외한 다른 집단 예컨대 여성이나 파트타임 노동자에게서는 최저임금의 부정적 고용효과를 발견할 수 없다. 10대 청소년층의 고용효과와 관련해서는 '긍정'과 '부정'이라는 상호 모순된 연구결과가 잇달아 제시되고 있다. 그러나 설령 10대 청소년층에게 부정적 고용효과가 있다 하더라도, 그것은 실업률 증가가 아니라 경제활동참가율 저하로 귀결된다.

둘째, 최저임금은 임금격차 해소, 임금소득 불평등 완화에 긍정적으로 기여한다. 새로운 최저임금 이하의 임금을 받던 사람들은 임금이 인상되고, 이보다 얼마간 높은 임금을 받던 사람들도 간접효과(spillover effect)로 임금이 인상된다. 이것은 최저임금이 노동자들에게 공정임금을 보장하여 형평성을 제고하는데 효과적임을 의미한다. 이밖에 최저임금은 연령간, 남녀간 임금격차를 축소한다. 평균임금 대비 최저임금이 높은 나라일

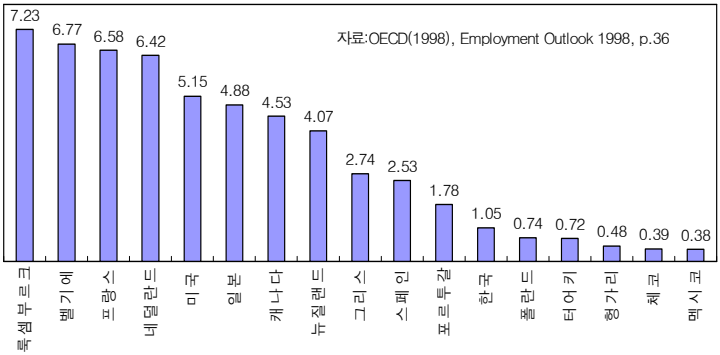
수록 임금소득 불평등도가 낮고 저임금 발생률도 낮다.

셋째, 최저임금은 노동자 가구에서 빈곤을 축소하고 소득분배구조를 개선한다. 그러나 노동자 이외에 전체 가구를 대상으로 하면 그 효과는 줄어든다. 빈곤가구 가운데 취업자가 단 한 사람도 없는 가구가 있는가 하면, 최저임금 수혜자의 부모가 중산층 이상인 가구도 있기 때문이다. 따라서 빈곤을 해소하는 데는 임금소득보조제(in-work benefits)가 더 효과적인 정책수단이라 할 수 있다. 그렇지만 임금소득보조제는 많은 재정이 소요되고 저임금 노동자들을 '빈곤의 덫'에 빠뜨릴 수 있다. 따라서 최저임금제와 임금소득보조제 등을 상호보완적으로 병행 실시할 필요가 있다.

2. 한국의 최저임금수준

그러나 한국의 최저임금은 1988년 최저임금제가 실시된 이래 시장임금보다 낮은 수준에서 결정됨에 따라 임금격차 해소, 임금소득 불평등 완화, 소득분배구조 개선에 기여하지 못 해 왔다. 한국의 최저임금 수준을 국제비교 또는 연도별 추이를 통해 살펴보면 다음과 같다. 첫째, [그림 44]에서 법정 최저임금제도를 실시하고 있는 OECD 17개국[9)]의 시간당 최저임금은 최저 0.38$, 최고 7.23$로, 국가별로 커다란 차이를 보이고 있다.

[그림 44] 시간당 최저임금(US$, 97년말)



한국은 시간당 최저임금이 1.05$로 1인당 국민소득이 3~5천$인 폴란드, 터키, 헝가리, 체코, 멕시코 5개국 다음으로 낮다. 국민소득을 감안할 때 한국의 시간당 최저임금은 OECD 국가 가운데 가장 낮은 편에 속한다.

둘째, [표 10]에서 '평균임금 대비 최저임금'을 '정액급여 중위값'을 기준으로 살펴보면, 프랑스(68.5%)가 한국(30.6%)보다 2배 이상 높고, 서유럽 국가(55.9~68.5%)가 앵글로색슨 국가(43.3~47.4%)보다 높다. 이러한 특징은 '임금총액' 또는 '평균

9) 나머지 12개 OECD 국가는 중재재판소 방식을 채택하고 있는 오스트레일리아를 제외하면, 독일, 스웨덴, 노르웨이 등 대부분의 국가가 단체협약의 효력확장 방식을 채택하고 있다. 이밖에 영국은 93년에 산업별 최저임금제를 폐지했다가 99년 4월부터 전국 최저임금제(3.6파운드)를 실시하고 있다.

[표 10] 평균임금 대비 성인 최저임금 (97년 중반, %)

	상용직 중위임금		상용직 평균임금	
	정액급여	임금총액	정액급여	임금총액
벨 기 에	61.1	50.4	52.6	43.4
프 랑 스	68.5	57.4	55.3	46.3
네덜란드	55.9	49.4	51.1	45.2
미 국	43.3	38.1	34.9	30.6
일 본	39.7	30.8	34.9	27.1
캐 나 다		39.6		35.7
뉴질랜드	47.4	45.6	41.0	39.4
스 페 인	36.4	32.4	28.8	25.6
포르투갈			49.6	41.9
한 국	**30.6**	**24.4**	**27.4**	**21.5**
폴 란 드		44.6		40.8
헝 가 리		37.4		32.6
체 코		21.2		18.7

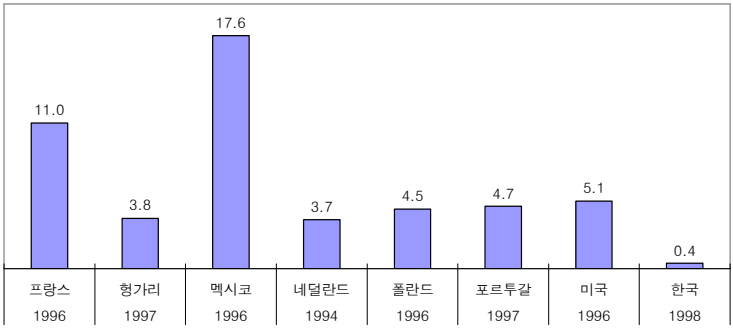
자료 : OECD(1998), *Employment Outlook 1998*, p.37

값'을 기준으로 비교하더라도 마찬가지이다. 그리고 한국의 최저임금은 정액급여 중위값의 30.6%, 임금총액 중위값의 24.4%, 정액급여 평균값의 27.4%, 임금총액 평균값의 21.5%에 불과하며, 체코 다음으로 낮다.

셋째, [그림 45]에서 최저임금 영향률은 멕시코(17.6%)와 프랑스(11.0%)가 가장 높고, 한국(0.4%)이 가장 낮다. 네덜란드·헝가리·폴란드·포르투갈·미국은 3.8~5.1%이고, 1999년 4월부터 최저임금제를 실시한 영국의 최저임금 영향률은 8.3%이다. 따라서 최저임금 영향률은 일반적으로 4~5%이지만, 상황

에 따라서는 18%까지 가능하다고 결론지을 수 있다. 한국의 최저임금 영향률 0.4%는 통계상 오차 범위 이내로 최저임금제는 사실상 실시되지 않는 것이나 다름없다.

[그림45]OECD 국가의 최저임금 영향률(단위:%)



넷째, 통계청의 '3인 가구 실태생계비' 대비 최저임금은 88년 27.8%에서 97년 20.3%로 매년 감소하고 있다. 물론 98년에는 23.1%로 소폭 상승하기도 했다. 그러나 이것은 IMF 경제위기 국면에서 대다수 가구가 가계지출을 극도로 줄인데 따른 일시적 현상으로, 99년 이후 다시 감소하고 있다. 이러한 추세는 최저임금심의위원회의 '18세 기준 실태생계비' 대비 최저임금 추이를 살펴보더라도 마찬가지이다. 예컨대 98년 10월 현재 최저임금은 18세 기준 실태생계비의 88%밖에 안 된다.

[표 11] 실태생계비 대비 최저임금 추이 (단위 : 명, %, 원)

연도	적용 시기	최저임금 월환산액 (원)	통계청 도시근로자 월평균 가계지출				최저임금심의위원회 사무국 실태생계비 (18세 기준)			
			전 가구		3인 가구		3월		10월	
			천원	%	천원	%	원	%	원	%
88	88.1~12	111~117,000	492.5	23.1	410.7	27.8	128,093	89.0	133,240	85.6
89	89.1~12	144,000	631.3	22.8	525.0	27.4	142,887	100.8	153,741	93.7
90	90.1~12	165,600	723.0	22.9	605.8	27.3	167,296	99.0	190,239	87.0
91	91.1~12	192,700	859.0	22.4	712.8	27.0	197,692	97.5	207,095	93.0
92	92.1~12	209,050	1,007.7	20.7	854.2	24.5	217,867	96.0	230,385	90.7
93	93.1~12	227,130	1,105.5	20.5	981.9	23.1	240,644	94.4	257,804	88.1
94	94.1~ 8	245,210	1,230.8	19.9	1,126.2	21.8				
95	94.9~95.8	264,420	1,376.0	19.2	1,266.0	20.9			281,228	94.0
96	95.9~96.8	288,150	1,558.3	18.5	1,394.0	20.7			305,764	94.2
97	96.9~97.8	316,400	1,679.6	18.8	1,561.9	20.3			329,919	95.9
98	97.9~98.8	335,610	1,544.1	21.7	1,450.0	23.1			358,907	93.5
99	98.9~99.8	344,650	1,682.8	20.5	1,527.9	22.6			391,925	87.9
00	99.9~00.8	361,600	1,823.3	19.8	1,662.4	21.8				

자료 : 1) 최저임금심의위원회, 『최저임금심의·의결경위』, 각년도
2) 통계청, 『도시가계연보』, 각년도 및 '99년도시근로자가구 가계수지'
주 : 도시근로자 가계지출은 (1) 88~93년 연평균, (2) 94년 1~8월은 1~3분기 평균, (3) 94년 9월 이후는 예컨대 94.4~95.3분기 평균임.

3. 최저임금수준 개선방안

지금까지 최저임금심의위원회는 최저임금 결정기준으로 최저임금심의위원회 사무국의 '18세 단신근로자 실태생계비'와 노동연구원의 '최저임금 심의를 위한 최저생계비(18세 기준)'을 사용해 왔다. 그러나 '18세 단신근로자'는 준최저임금(sub-minimum wage ; 감액적용 대상자에게 지급하는 최저임금)[10]을 결정하는 기준은 될 수 있을지언정, 최저임금 결정 기준이 될 수 없다. 그럼에도 최저임금심의위원회가 '29세 이하 단신근로자 생계비' 조사결과를 제쳐놓고 굳이 18세 단신근로자 생계비를 사용하는 것은, 그리고 노동연구원이 1인 가구 생계비를 조사한 뒤 굳이 연령조정계수(0.8)를 사용하여 18세 생계비를 산출하는 것은, 최저임금을 시장균형임금보다 낮은 수준에서 결정하기 위한 편법에서 비롯된 것으로 간주할 수밖에 없다. 따라서 앞으로 최저임금을 심의할 때는 '18세'가 아닌 '29세 이하 단신근로자 실태생계비'를 사용하고, 노동연구원 최저생계비는 사용하지 않는 것이 타당하다. 보다 근원적으로는 '평균임금 대비 최저임금'을 기준으로 최저임금을 결정해야 한다. 그것은 (1) '절대적 저임금 해소'를 목적으로 하는 생계비에 비해 '상대적 저

10) 노동연구원은 한편으로는 "18세 단신근로자 표준생계비는 준최저임금(subminumum wage) 개념"(유경준, 1998b : ii)이라고 얘기하면서도, 실제로는 '준최저임금'이 아닌 '최저임금' 심의를 위한 자료로 18세 단신근로자 생계비를 제시하고 있다.

임금 해소, 임금격차 축소, 소득분배구조 개선'이라는 좀더 포괄적인 목적에 충실할 수 있고, ⑵ 최저임금 수혜자수, 최저임금 영향률, 최저임금 인상에 따른 직접 임금비용 등 각종 지표를 종합적으로 검토할 수 있으며, ⑶ 생계비와 달리 산정방식이나 금액을 둘러싼 논란이 불필요하기 때문이다.

4. 최저임금 개선효과

한국노총과 민주노총은 2000년 9월부터 2001년 8월까지 적용할 최저임금 심의를 앞두고, 2000년 5월 최저임금심의위원회에 정액급여 평균값의 50%인 시급 2,706원(일당 21,648원)을 단일안으로 제출했다. 단일안은 과거처럼 실태생계비를 사용하지 않고 '평균임금의 50%'를 기준으로 최저임금을 요구했다는 점에서 매우 진일보한 것으로 평가된다. 그러나 최저임금심의위원회는 2000년 9월부터 2001년 8월까지 적용할 최저임금을 시간급 1,865원(일급 14,920원, 월환산액 421,490원)으로 결정했다.

노동부『1999년 임금구조기본통계조사, 10% 샘플자료』에서 시간급이 1,865원 미만인 노동자수를 계산하면 6만 3천명으로 영향률은 1.16%, 최저임금 인상에 따른 직접 임금비용은 0.063%에 불과하다. 그런데 시간급이 1,865원 미만이라고 해서

모두 최저임금 적용대상자는 아니다. 장애자·수습생·직업훈련생과 감시·단속적 근로자는 노동부장관의 인가를 전제로 적용대상에서 제외되고, “취업기간이 6월을 경과하지 아니한 18세 미만 근로자”는 최저임금액의 90%를 적용 받기 때문이다. 따라서 시간급이 1,600원(2000년 최저임금) 이상이면서 1,865원 미만인 사람만 온전한 최저임금 수혜자가 되고, 준최저임금 1,440원 이상인 사람은 감액적용 대상자가 된다. 이에 따라 실제 최저임금 수혜자수는 5만 명, 영향률은 0.92%, 직접임금비용은 0.019%에 불과하다.([표 12] 참조)

[표 12] 최저임금 인상 효과 (단위 : 천명, %)

	수혜자수	영향률	직접 임금비용	평균 임금인상률	
				평균값	중위값
1,865원 미만	63	1.16	0.063	79.0	12.9
1) 1,600원 이상 1,865원 미만	38	0.70	0.013	6.5	5.6
2) 1,400원 이상 1,600원 미만	12	0.22	0.006	10.1	10.9
3) 1,400원 미만	13	최저임금 적용제외			

자료 : 노동부, 『1999 임금구조기본통계조사』 10% 샘플자료에서 계산
주 : 1) 최저임금 영향률 = 최저임금 수혜자수 / 적용대상 노동자수 × 100
2) 직접임금비용 = 최저임금 수혜자의 임금인상액 / 적용대상 노동자 임금 × 100
3) 평균임금인상률 = 최저임금 수혜자 임금인상액 / 수혜자 임금×100

2001년 최저임금 1,865원이 얼마나 낮은 수준인지는 공공근로사업 일당이 19,000원(시간급 2,375원)이고, 98년 10월 기준으로 최저임금심의위원회가 조사한 29세 미만 단신근로자 실태생계비가 54만 8,704원(시간급 2,428원)인 데서도 잘 알 수 있다. 따라서 2001년 최저임금 역시 '저임금 노동자 일소, 임금격차 해소, 임금소득 불평등 완화, 소득분배구조개선' 효과를 기대하기에는 너무나 거리가 멀다.

만약 양 노총 단일안대로 시간급 2,706원에서 최저임금이 결정되었다면 최저임금 수혜자는 49만명, 최저임금 영향률은 9.1%가 된다. 최저임금 수혜자의 임금인상률 평균값은 34.9%, 중앙값은 17.1%이고, 이들의 임금인상액을 모두 합치더라도 전체 노동자 임금소득의 0.72%가 된다. 따라서 기업에 미치는 임금비용 부담은 거의 없으면서도 그만큼 저임금 노동자들의 생활조건이 개선되고 임금소득 격차가 완화되는 효과가 발생하게 된다. 이것을 좀더 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.([표 13]과 [표 14] 참조)

첫째, 여자는 최저임금 수혜자의 63%이고, 최저임금 영향률이 19%로 남자(5%)보다 높다. 학력별로는 고졸 이하가 90%로 대다수를 차지하고, 영향률은 중졸 21%, 국졸이하 28%로 학력이 낮을수록 영향률이 높다. 따라서 남녀간 학력간 임금격차가 그만큼 완화된다.

둘째, 최저임금 수혜자는 상용직이 93%, 풀타임이 95%로 대

다수를 차지한다. 그러나 영향률은 임시일용직(29%)이 상용직(9%)보다 높고, 파트타임(31%)이 풀타임(9%)보다 높다. 따라서 임시일용직, 파트타임 등 고용형태간 임금격차가 완화될 뿐만 아니라 정규직도 생활조건이 개선된다.

셋째, 최저임금 수혜자는 20대 초반(20%)이 많지만, 나머지 연령층도 골고루 분포하고 있다. 영향률은 30대 초반(4%)을 저점으로 연령이 낮거나 높을수록 높아지는데, 20대 초반 이하와 40대 후반 이상 모두 두 자리 수이다. 따라서 연소자 뿐만 아니라 중고령층도 극도의 저임금에서 벗어나게 된다.

넷째, 최저임금 수혜자는 제조업(55%), 생산직(73%), 300인 미만 중소기업(59%), 무노조 기업(78%)에 집중되어 있다. 따라서 산업간, 직종간, 기업규모간, 노조 유무간 임금격차가 그만큼 완화된다. 그러나 최저임금 수혜자는 여타 산업과 사무직, 대기업, 노조가 있는 기업에도 상당수 분포하고 있다. 따라서 이들 기업 노동자들의 생활조건도 그만큼 개선된다.

결론적으로 최저임금이 적정수준에서 결정되면, 남녀, 학력, 고용형태, 산업, 직종, 기업규모간 임금격차가 축소되고, 미조직 노동자들의 노동조건 개선이 개선된다. 뿐만 아니라 성인남자, 상용직, 조직 노동자들의 노동조건 역시 개선된다

[표 13] 정액급여 50%(2,706원)일 때 최저임금 효과 1

(단위 : 천명, %)

		최저임금			수혜자 평균인상률		직접 임금비용
		수혜자수	수혜자분포	영향률	평균값	중위값	
전체		492	100.0	9.08	34.9	17.1	0.72
성	남자	182	36.9	4.77	33.6	21.5	0.38
	여자	311	63.1	19.32	35.7	15.1	1.93
학력	국졸이하	64	13.1	27.67	22.9	18.9	3.18
	중졸	130	26.5	21.05	24.7	21.2	2.30
	고졸	248	50.3	9.75	35.4	15.4	0.86
	전문대졸	32	6.4	4.59	22.4	14.6	0.34
	대졸이상	18	3.7	1.37	166.2	24.4	0.11
고용형태	상용	456	92.7	8.59	35.8	16.5	0.67
	임시일용	25	5.0	28.78	23.4	21.8	3.78
	수습	11	2.3	53.14	24.9	26.8	9.00
근무형태	풀타임	467	94.8	8.75	35.6	16.8	0.69
	파트타임	26	5.2	30.54	23.4	21.1	3.32
연령계층	19세 이하	40	8.1	47.45	24.4	21.6	8.02
	20~24세	99	20.1	16.91	19.6	15.5	1.86
	25~29세	66	13.4	6.05	26.0	13.9	0.54
	30~34세	40	8.1	4.00	49.8	25.1	0.40
	35~39세	44	8.9	5.11	69.7	15.5	0.31
	40~44세	54	10.9	7.73	61.4	16.2	0.51
	45~49세	50	10.1	11.29	21.7	15.7	0.69
	50~54세	39	8.0	12.35	35.7	19.2	0.94
	55세 이상	60	12.3	17.47	28.4	26.5	1.54

자료 : 노동부, 『1999 임금구조기본통계조사』 10% 샘플자료에서 계산

주 : 1) 최저임금 영향률 = 최저임금 수혜자수 / 적용대상 노동자수 × 100

2) 직접임금비용 = 최저임금 수혜자의 임금인상액/적용대상 노동자 임금 × 100

3) 평균임금인상률 = 최저임금 수혜자 임금인상액 / 수혜자 임금 × 100

[표 14] 정액급여 50%(2,706원)일 때 최저임금 효과 2 (단위 : 천명, %)

		최저임금			수혜자평균인상률		직접 임금비용
		수혜자수	수혜자분포	영향률	평균값	중위값	
산업	농림어업	2	0.4	5.83	24.1	32.0	0.47
	광업	3	0.6	13.64	78.3	83.1	2.68
	제조업	271	55.0	12.21	21.5	15.5	0.98
	건설업	12	2.5	4.50	21.2	13.8	0.25
	도소매업	44	9.0	7.35	148.9	20.0	0.76
	숙박음식점업	15	3.0	12.92	25.4	17.2	1.34
	운수통신업	35	7.2	7.28	27.6	23.2	0.67
	금융보험업	3	0.7	0.76	17.9	11.4	0.03
	부동산사업서비스업	80	16.2	14.94	29.0	24.6	1.37
	사회개인서비스업	27	5.4	3.99	19.3	11.2	0.21
직종	전문가	7	1.5	1.36	30.4	12.6	0.08
	기술공준전문가	17	3.5	1.84	18.2	15.4	0.10
	사무직	66	13.3	5.42	18.4	10.4	0.32
	서비스판매직	41	8.3	14.25	138.6	16.8	1.94
	기능원	99	20.1	13.20	32.6	18.8	1.33
	장치기계조작조립원	160	32.5	15.03	23.5	17.8	1.48
	단순노무직	102	20.7	29.77	27.4	22.2	4.08
기업규모	10~29인	43	8.8	8.15	21.1	7.1	0.60
	30~99인	108	22.0	10.27	77.6	21.6	1.05
	100~299인	141	28.6	12.76	23.4	16.1	1.03
	300~499인	98	19.9	10.93	22.7	18.3	0.87
	500~999인	23	4.6	8.57	28.0	14.8	0.57
	1,000~4,999인	38	7.7	7.32	21.8	17.5	0.49
	5,000~9,999인	34	6.9	5.39	20.6	18.6	0.34
	10,000인이상	7	1.5	1.74	25.2	24.8	0.12
노조유무	조직	110	22.3	5.48	21.2	17.5	0.37
	비조직	383	77.7	11.19	38.9	17.1	0.95

자료 및 주는 [표 13]과 동일

제3절 임금격차

우리 나라에서는 남녀·학력·직종·기업규모·고용형태별 임금격차가 매우 크다. 1987년 7·8월 투쟁 이후 노동조합운동이 활성화되면서 남녀·학력·직종간 임금격차는 축소되고 있지만, 기업규모·고용형태별 임금격차는 오히려 확대되고 있다. 더욱이 기업규모간 격차는 단순히 임금격차에 머물지 않고 기업복지 격차로 확대되고, 비정규직 노동자들 대부분이 기업복지 수혜자가 아님에 따라 고용형태별 기업복지 격차 역시 확대되고 있다. 이처럼 노동조합운동이 활성화되었음에도 기업규모·고용형태별 격차가 확대된 것은, 주로 독과점에 기초한 비정상적인 기업간 지불능력 격차와 IMF 경제위기 이후 과도하게 추진된 노동시장 유연화 정책에서 비롯된다. 이밖에 정규직 중심의 기업별 노조와 교섭체제 역시 기업규모·고용형태별 격차 확대를 초래한 한 가지 요인이 되고 있다.

기업규모·고용형태별 격차 확대가 바람직하지 않다는 점에 대해서는 노·사·정 모두 외견상 인식을 같이 한다. 그러나 진단과 처방에서는 커다란 차이를 보이고 있다. 정부는 대기업의 과도한 임금인상이 기업규모간 임금격차 발생의 주된 원인이라면서, 그 처방으로 대기업의 과도한 임금인상 억제를 제시

한다. 1992년 총액임금제를 비롯한 1990년대 초반의 임금억제 정책이 대표적 사례이다. 그러나 총액임금제를 비롯한 임금억제정책은 노·정간에 첨예한 대립만 불러일으켰을 뿐 번번이 실패로 끝나고 말았다. 그것은 기업별 교섭체제 하에서 ⑴ 교섭력과 지불능력이 우월한 독과점 대기업에서 임금인상률이 낮아지면 그만큼 중소기업에서 임금인상률이 낮아질 수밖에 없고, ⑵ 설령 대기업에서 임금인상률을 낮춘다고 해서 그에 따른 독과점 대기업의 초과이윤이 중소기업 노동자들에게 돌아갈 메카니즘도 없는 상태에서, ⑶ 노동조합으로서는 대기업 노동자들의 임금을 최대한 끌어올리는 것이 중소기업 노동자들의 임금인상을 위해서라도 필요한 합리적 선택이었기 때문이다. 결국 총액임금제는 정부가 '기업규모간 임금격차 해소'를 명분으로 내세웠을 뿐, 기실 전체 노동자의 임금억제를 목표로 한 임금수준 정책에 불과할 따름이었다.

이러한 정부측 인식은 최근에도 바뀌지 않은 것으로 보인다. 노동부는 '2000년 임금교섭 지도지침'에서 "대기업 노사는 과도한 임금인상보다는 사내복지기금·능력개발 등 근로자의 생산적 복지에 투자 확대"라 하여 임금인상을 억제하는 대신 기업복지 투자를 확대할 것을 권고하고 있고, 최근에는 기업경영성과에 따른 성과배분제를 장려하고 있다. 이것은 정부가 기업간 격차를 기정 사실화 하면서, 고정적 임금은 억제하는 대신 기업복지 내지 변동적 임금 격차 확대를 장려하고 있음을 의미

한다.

고용형태별 임금격차 역시 마찬가지이다. 노동조합에서는 '비정규직의 지나친 남용을 막고 이들을 실질적으로 보호하기 위해서는 현행 법제를 정비하고 근로감독행정을 강화해야 한다'고 주장한다. 그러나 노동부는 '2000년 임금교섭 지도지침'에서 "임시·일용직 등에 대한 정당한 대우를 통해 근로형태에 따른 임금격차 완화에도 노력"이라 하여 추상적으로는 고용형태별 격차 해소에 동의하면서도, 실질적인 법제도 개선이나 근로감독행정 강화 노력은 기울이지 않고 있다. 오히려 '노동시장 유연화(?)' 운운하면서, 노동연구원이나 노동경제학회 등을 내세워 '비정규직 규모가 실제 이상으로 과대 추정되고 있다' 등의 언론 플레이나 하고 있다.

기업규모간 임금격차를 해소하기 위해서는 노동조합이 정부의 경제정책·산업정책에 개입하여 독과점 위주의 경제구조, 원·하청간 불공정 거래 등을 바로잡음과 동시에, 노동조합 스스로 산별노조로의 조직형태 전환, 산별교섭으로 교섭체제 전환을 추진해야 한다. 이것은 산별노조와 산별교섭이 일반화된 서구에서는 기업규모·고용형태별 임금격차가 크지 않은데 비해, 정규직 중심의 기업별 노조와 교섭체제가 일반화된 우리나라에서는 기업 내부적으로 남녀·학력·직종간 임금격차는 완화되었지만, 기업규모·고용형태간 임금격차는 확대되고 있는 데서도 확인할 수 있다. 그리고 조직형태 전환이나 교섭체

제 전환이 완료되기 이전에라도 산업별 최저임금 정책을 강력히 추진하고, 사내복지기금이나 기업단위 성과배분 재원을 산업별 복지기금이나 산업단위 임금격차 해소 재원으로 활용하는 방안을 강구해야 한다. 정규직 중심의 기업별 노동조합, 교섭체제로는 기업규모간·고용형태별 임금격차 확대를 막기에 역부족인 점이 있지만, 기업규모·고용형태별 임금격차 확대는 노동시장의 분절화를 초래하고 노동운동의 통일단결을 저해한다는 점에서 더 이상 방치할 수 없기 때문이다.

제4절 임금체계[11]

1. 능력주의 임금체계의 특징과 문제점

우리 나라 기업의 임금체계는 일반적으로 연공급이라고 이야기된다.[12] 연공급이란 남녀·학력 등의 인적 속성에 따라 큰 범위에서 직종이나 직무가 결정되고, 일단 배치된 이후에는 근속이라는 연공적 요소에 의해 임금이 결정되는 체계를 말한다. 연공급은 근속에 따른 임금격차를 크게 하여 장기근속을 유도하고 저임금에 대한 노동자들의 불만을 완화하여 저임금 구조를 유지할 것을 목적으로 도입되었다. 그러나 1987년 노동자 대투쟁 이후 많은 기업에서 임금이 빠른 속도로 증가하고 인사고과제도가 무력화되자, 기업은 연공급적 임금체계에서는 근속

---

11) 자세한 것은 이민영·김영두(1998),「임금체계 변화와 노동조합의 대응방향」참조.

12) 물론 모든 기업, 모든 노동자에게 연공급이 적용되는 것은 아니다. 앞서 제2장에서 살펴본 바와 같이 전문직은 경력이나 숙련에 따라 임금이 결정되고, 서비스판매직은 업적이나 실적에 따라 임금이 결정되며, 사무직을 제외한 여자와 비정규직은 연공급이 적용되지 않고 있다. 남자는 기술공및준전문가, 사무직, 기능원, 장치기계조작조립원, 단순노무직에게 연공급이 적용되고, 여자는 사무직에게만 연공급이 적용될 뿐이다.

이 증가할수록 임금과 생산성의 괴리가 확대된다며 능력주의 임금·인사제도의 도입을 추진해 왔다. 능력주의 임금·인사제도란 개별 노동자의 직무수행능력을 능력, 업적, 태도 등을 구성요소로 하는 인사고과표에 의해 평가하고, 그 평가된 결과를 기초로 임금을 결정하는 제도를 말한다.

능력주의 임금·인사제도로의 개편은 몇 가지 유형으로 나눌 수 있다. 첫째는 직능급을 도입하는 경우로써 대표적인 것으로 포항제철이나 한국전자의 직능급을 들 수 있다. 1990년대 초반 기업은 주로 직능급 도입을 시도하였으나, 노동조합의 반대로 그다지 확산되지 못 했다. 둘째는 임금 지불형태의 전환을 통해 능력주의 임금체계로의 변화를 꾀하는 형태로써 연봉제를 들 수 있다. 여기서 연봉제는 인사고과에 의해 능력과 업적을 개별적으로 평가하여 임금을 결정한다는 점에서 직능급과 유사하지만, 임금계약이 개인별로 이루어진다는 점에서 임금의 개별화를 좀더 진전시킨 형태라 할 수 있다. 그러나 연봉제는 직능급과 달리 IMF 경제위기를 거치면서 노동조합이 없는 사업장, 서비스산업, 사무관리직, 대기업을 중심으로 빠른 속도로 확산되고 있다. 이러한 성과에 고무되어 노동부는 '2000년 임금교섭 권고방향'에서 "학력·경력 등 연공급 위주에서 능력·성과를 반영하는 직능·직무급 위주의 임금결정기준으로의 전환 유도", "연봉제·성과배분제 등 성과배분형 임금제도 도입"을 주요 방침으로 제시하고 있기도 하다. 셋째, 급격한 제도적 변

화보다는 기존 임금·인사제도의 틀 속에서 인사고과의 기능을 강화하는 방식으로 능력주의 임금·인사관리를 추진하는 경우이다. 대부분의 비재벌계 기업에서는 이런 방식의 변화를 추진해 왔다.

그런데 능력주의 임금·인사제도의 도입과정에서 특기할 점은 제도 개편과정에서 노동자들의 임금·인사제도 개선 요구를 부분적으로 수용하는 경우가 많다는 점이다. 포항제철은 직무급 임금체계를 직능급으로 개편하는 과정에서 노동자들의 단일호봉제 및 단일직급제 요구를 수용하여 임금 안정성과 승진기회를 확대함으로써 기존의 임금·인사제도에 대해 노동자들이 가졌던 불만을 어느 정도 해소하였다. 최근에는 직능자격에 따른 승진경로만을 유지하면서 직위와 직급을 폐지했고, 승진소요연한도 줄이거나 없앴다. 물론 포항제철은 제도개선이라는 유인을 제공하는 대신, 인사고과의 범위를 확대하고 역할을 강화했다. 결국 능력주의 임금체계의 핵심은 인사고과에 의한 임금결정에 있다고 할 수 있다. 이것은 노동자간 임금격차 확대, 임금교섭 기능 약화, 노동통제의 강화로 귀결될 수밖에 없고, 노동자들의 개별화와 기업 내 통합의 강화를 의미하기 때문에 노동자들간의 연대는 위축될 수밖에 없다.

2. 노동조합 임금체계 정책방향

노동조합은 임금인상 투쟁에서 산업별 최저임금을 요구하고 관철하는데 집중적인 노력을 기울여야 한다. 물론 산업별 최저임금은 산업 차원의 최저기준이기 때문에, 기업 단위에서는 이를 발판으로 더 높은 임금수준을 요구할 수 있다. 따라서 기업이나 고용형태에 따라 일정한 임금격차나 임금구성의 차이가 존재할 수 있고, 이것은 산업별 교섭이 성립된 이후에도 마찬가지이다. 그러나 최저기준을 지속적으로 높일 경우 임금격차와 임금구성의 차이는 상당 정도 줄일 수 있다.

다음으로는 산업별 노동조합(연맹) 차원에서 임금·인사제도에 관한 대안을 수립하고, 가능한 곳부터 임금·인사제도를 개편해 나가야 한다. 여기서 중요한 문제는 임금·인사제도 운영의 핵심기준을 무엇으로 할 것인가 하는 점이다. 그것이 생활임금 보장, 동일노동 동일임금 실현, 직군간 임금·인사차별 해소, 승진기회 확대, 산업민주주의 실현 등 노동조합운동의 임금정책 목표를 실현할 수 있는 것이어야 함은 물론이다. 이와 관련하여 이미 제출되어 있는 몇 가지 대안을 검토하면 다음과 같다.

먼저 지금까지 많은 노동조합이 그러했던 것처럼 아예 평가 자체를 반대하거나 적용범위를 제한하면서 단일호봉제 내지 연

공서열을 대안으로 제시하는 방법이 있을 수 있다. 노동조합이 연공급을 선호하는 이유는 무엇보다 사회보장제도가 취약한 우리 나라의 조건에서 연공급이 가파른 기울기를 갖는 연령별 생계비 상승구조를 가장 잘 반영할 수 있고, 기업의 자의적인 평가를 원천적으로 배제할 수 있기 때문이다. 그러나 연공급이 장점만 갖는 것은 아니다. 무엇보다 연공주의 강화는 임금·인사제도 개편을 임금체계 개편으로 한정하는 경우가 아니라면 현실성이 없다. 대다수 노동자들이 능력이나 지도력을 중요한 승진 기준으로 생각하고 있기 때문이다.

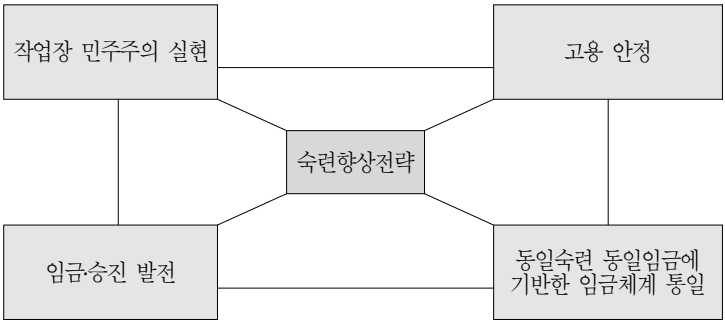
임금체계만을 고려한다 하더라도 연공급은 기업을 뛰어넘는 횡단적, 동일노동 동일임금 원칙을 추구하는 산별노조체제와 걸맞지 않는 임금체계라는 약점을 가지고 있다. 연공급 임금체계는 일정 기업에 몇 년을 근속했느냐에 따라 임금을 결정하는 것으로 노동시장의 분단(곧 고용조건의 격차)을 전제로 하며 그것을 강화한다. 우리 나라의 경우에도 연공급은 주로 내부노동시장에 포괄된 대기업 정규직 노동자들에게 적용된다. 중소영세기업, 비정규직 노동자들은 노동시장이 횡단적이며, 임금체계도 직종별, 숙련도별로 임금이 결정되는 직무급의 특성을 가지고 있다. 그리고 연공급은 비정규직 확대, 장기근속자의 고용불안에 기여할 수 있다. 기업 측은 이른바 생산성과 연계되지 않는 임금비용 부담을 비정규직 도입과 장기근속자의 감원을 통해 상쇄하려 할 것이기 때문이다. 취약한 사회보장제도 역시

연공주의 강화의 근거가 될 수 없다. 사회보장제도 자체를 확충하여 사회적 임금 내지 간접임금을 늘리는 것이 노동조합운동이 취해야 할 올바른 입장이기 때문이다.

다음으로 횡단적 노동시장에 근거하고 있고, 동일노동 동일임금 원리에 가장 충실하다 할 수 있는 직무급 제도의 도입을 고려할 수 있으나 현실성이 없다. 직무급은 엄격한 직무구분을 기본원칙으로 하는 테일러·포드주의적 생산방식에 걸맞은 것이며, 이른바 기능적 유연성이 중시되는 현재의 추세와 부합하지 않는다. 더욱이 서구에서는 직업별 노동조합의 횡단적 임금률 규제에서 출발하여 기존의 임금격차를 합리화하기 위한 직무평가 등을 통해 직무급이 정착되었다. 하지만 우리 나라에서는 이런 역사적 경험이 없고, 직무평가에 대한 사회적 합의, 특히 현장노동자들의 동의를 얻기 힘들다.

따라서 독일, 호주 등의 노동조합이 임금을 숙련과 연계하는 전략을 취하고 있음에 주목할 필요가 있다. 우선 교육훈련을 통해 노동자들의 숙련을 지속적으로 개발하고 그것을 임금·승진과 연계할 경우 임금은 생계비곡선과 일치할 수 있고 승진기회도 확대될 수 있다. 다음으로 동일숙련 동일처우를 실현함으로써 동일노동 동일임금, 임금·인사차별 해소를 일정하게 달성할 수 있다. 숙련향상이 고용안정과 작업장 민주주의 실현에 기여할 수 있음은 물론이다. 결국 대안은 임금·인사제도를 숙련과 연계하는 것이라 할 수 있다.

[그림 46] 숙련의 의의



3. 숙련지향적 임금·인사제도로의 개편방향

가. 직급체계

직급체계는 해당 산업의 조건에 따라 다양할 수 있지만 기본적인 것은 직급승진이 숙련에 따라 결정되어야 한다는 점이다. 이는 직급체계를 숙련형성경로로 전환함으로써, 각 직급(숙련등급)에 맞는 교육훈련프로그램을 마련하고 이를 이수할 경우 승진이 가능해야 한다는 것을 의미한다. 한편 학력, 성, 직종에

따른 직급승진 차별을 해소하기 위해서는 단일직급제도를 도입해야 한다. 그런데 예를 들어 사무관리직과 생산기능직의 경우 필요한 숙련요건은 서로 다를 수밖에 없다. 그리고 단일직급제도를 도입하여 동일한 기준에 따라 승진을 결정할 경우 특정 직군은 승진이 어려울 수 있다. 예를 들어 사무관리직에 필요한 숙련요건을 중심으로 승진을 결정할 경우 생산기능직의 승진은 제한될 수밖에 없다. 따라서 산업의 실정에 따라 단일직급제도를 도입하되 직급제도의 운용을 탄력적으로 하거나, 직급제도를 직군별로 구분하되 직급승진에서 차별을 최대한 줄이는 방안을 검토할 필요가 있다. 직급단계는 직무분석을 통해 숙련등급을 구분하고 여기에 따라 설계해야 하지만 가능한 한 기존의 직급단계와 크게 충돌하지 않아야 실현가능성이 높을 것이다.

나. 교육훈련제도의 정비·확충

임금과 숙련을 연계하는 데서 중요한 것은 우선 교육훈련을 확충·정비하여 실제 숙련형성에 기여할 수 있도록 하고, 일정한 교육훈련 프로그램을 이수한 경우에는 공정한 기관의 평가를 통해 자격을 부여함으로써, 획득한 자격이 사회적으로 평가

되고 인정되는 일이다. 이와 관련하여 예를 들어 건설산업 기술직의 경우에는 현재의 국가기술자격제도를 활용할 수 있으나 대부분의 경우에는 이런 토대가 갖추어져 있지 않다. 따라서 노동조합은 중단기적으로는 나름의 교육훈련 프로그램 안을 마련하여 사업장 차원에서 교육훈련을 확충하고 이를 직급승진과 연계하도록 요구해야 한다. 그리고 노사 공동 교육훈련위원회를 구성하여 여기에서 교육훈련과 평가에 관한 사항을 담당해야 할 것이다.

그러나 중장기적으로는 전국이나 산업 차원의 교육훈련제도를 정비·확충하지 않으면 안 된다. 이를 위해서는 교육훈련과 평가에 관한 사항을 담당할 전국 또는 산업 차원의 노사정(또는 노사) 공동 교육훈련위원회를 구성할 필요가 있다. 여기에서 표준적인 교육훈련 프로그램을 마련하고, 평가의 내용과 방법 등에 대한 기준을 정해야 할 것이다. 교육훈련의 기업별 격차를 막기 위해서는 교육훈련이 주로 공공직업훈련기관이나 노사가 합의하여 설립하거나 지정한 교육기관에서 이루어지는 것이 바람직하다. 하지만 교육훈련이 사업장에서 이루어질 수도 있다. 그러나 어떤 경우에도 교육훈련 프로그램은 교육훈련위원회의 기준을 벗어나지 않고, 자격 획득에 기여할 수 있는 내용으로 구성하도록 해야 한다.

제4장 임금정책 개선방향 - 결론을 대신하여

1. 임금수준

1) 한국의 노동조합은 임금수준 정책에 관한 한 오랜 기간 경험을 축적해 왔다. 한국노총과 민주노총 모두 자체적으로 산정한 이론생계비를 일차적인 근거로 삼으면서도, 경제성장률과 물가상승률 등 당해년도 경제전망치와 조합원 설문조사 결과 등을 참고지표로 하고, 제반 정세(노자간에 역관계)를 종합하여 임금인상 요구율을 산정·발표하고 있다. 그 결과 지난 10년간 임금인상 요구율은 실제 임금인상률이나 '경제성장률 + 물가상승률'과 높은 상관관계를 보이고 있다.

2) 한국노총과 민주노총 모두 임금교섭권을 갖고 있지 않기 때문에, 양 노총의 임금인상 요구는 실질적인 교섭 요구라기보다는, 당해년도 임금투쟁을 앞두고 가맹조직에게 준거를 제시하거나 전국 전산업 차원에서 임금투쟁 분위기(또는 여건)를 조성하는 용도로 사용되고 있다. 그러나 지난 10년간 한국노총의 임금인상 요구율을 살펴보면, 실제 임금인상률이나 '경제성

장률 + 물가상승률'에 못 미치는 해가 여러 해에 이르고 있다. 이것은 여러 가지 정책적 고려가 반영된 결과이기는 하겠으나 그만큼 가맹조직의 임금인상 요구를 제약하는 요인으로 작용했음을 의미한다. 최근 노동소득 분배율이 악화되고 있음을 감안할 때 앞으로는 '경제성장률 + 물가상승률'을 최종적인 타결수준으로 하여 임금인상 요구율을 산정할 필요가 있다.

3) 일반적으로 임금수준이 낮을 때는 생계비론에 입각한 임금인상 요구가 설득력을 지니며 조직 내부적으로 활용도가 높다. 그러나 전반적으로 임금수준이 높아지면 생계비론의 설득력과 활용도는 떨어지기 마련이다. 1980년대 내지 1990년대 초반과 비교할 때 노동자들의 임금수준은 전반적으로 상승했다. 그렇지만 노동자들 내부적으로 임금격차가 크고 생계비에 미달하는 노동자가 다수인 현 상황을 감안할 때, 앞으로도 상당 기간 생계비론은 유효할 것이며, 생계비론에 입각하면서도 경제성장률과 물가상승률 등 경제상황을 주요 참고지표로 삼는 양노총의 임금인상 요구 방식 또한 유효할 것으로 판단된다. 그러나 임금수준이 높거나 생계비를 상회하는 가맹조직에서는 생계비론에 입각해서 임금인상 요구율을 산정하기보다는, '경제성장률 + 물가상승률'를 근거로 임금인상 요구율을 산정하는 것이 보다 적절할 것으로 판단된다.

2. 최저임금제

1) 최저임금제는 국가가 노사간의 임금결정 과정에 개입하여 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 그 이상의 임금을 지급할 것을 법률로써 강제하는 제도이다. 최저임금제는 일반적으로 저임금 일소, 임금격차 해소, 노동소득불평등도 완화, 소득분배구조 개선 등의 긍정적 효과를 낳는 것으로 평가된다. 그러나 우리 나라에서 최저임금제는, 시장임금보다 낮은 수준에서 최저임금이 결정됨에 따라, 있으나마나 한 유명무실한 제도로 평가되고 있다.

2) 한국노총과 민주노총 모두 임금수준과 관련해서는 교섭권을 갖고 있지 않지만, 최저임금제와 관련해서는 교섭권을 갖고 있다. 그러나 지금까지 최저임금제는 노동조합 임금정책 우선순위에서 번번이 뒷전으로 밀려 왔다. 2000년에는 양 노총 모두 임금인상 요구서에서 임금인상률과 함께 최저임금 인상을 요구했지만, 조직적 힘은 실리지 않은 것으로 보인다. 이러한 최저임금제 경시 내지 무관심은 시장임금보다 낮은 수준에서 최저임금 결정을 허용했고, 시장임금보다 낮은 수준에서 최저임금 결정은 최저임금제에 대한 무관심을 더욱 부채질하는 등 악순환을 빚어 왔다. 그러나 최근 기업규모간, 고용형태별 임금

격차가 확대되고 있음을 감안할 때, 양 노총 모두 최저임금제에 대해 조직적 힘을 실어야 할 것으로 판단된다.

3) 2000년에는 그 어느 때보다 최저임금제가 개선될 가능성이 높았다. IMF 경제위기 이후 임금소득 불평등과 소득분배구조 왜곡이 심화되면서 저임금 노동자 보호와 사회보장 정책의 일환으로 최저임금제에 대한 관심이 높아졌고, 청와대 '삶의 질 향상' 기획단이 최저임금제 개선의 필요성을 제기했으며, 민주노총이 최저임금심의위원회에 참여하면서 양 노총의 대응력이 강화되고, 양 노총 단일안이 최저임금 요구 기준을 '정액급여 평균값의 50%'로 바꾸는 등 과거보다 진일보했기 때문이다.

4) 그러나 2000년 9월부터 2001년 8월까지 적용될 최저임금은 시간급 1,865원(정액급여 평균값의 34%)에서 결정되었다. 이것은 노동부의 '1999년 임금구조기본통계조사'를 기준으로 계산하더라도 수혜자 5만 명, 영향률 0.9%, 직접임금비용 0.02%에 불과하고, 1998년 10월 기준으로 최저임금심의위원회가 조사한 29세 미만 단신근로자 실태생계비 55만원(시간급 2,428원)에 턱없이 모자라는 수준이다. 이것은 일차적으로 양 노총이 적극적 관심과 노력을 기울이지 않은데서 비롯되었지만, 지난 10여 년 동안 최저임금제를 유명무실하게 만든 최저임금심의위원회가 환골탈태(換骨奪胎) 하여 최저임금 수준을 현실화하기

에는 어려운 구조적 요인도 작용했을 것으로 판단된다. 따라서 최저임금 적용대상 확대, 공익위원 중립성 보장 등 현행 최저임금법제의 개선을 추진함과 동시에, 현행 최저임금심의위원회로는 더 이상 최저임금 수준의 현실화가 불가능하다고 판단되는 시점에 대비하여 미국처럼 국회에서 최저임금을 심의·결정하는 방안도 검토할 필요가 있다.

3. 임금격차

1) 기업규모별·고용형태별 임금격차는 노동시장의 분절화를 초래하고 노동운동의 통일단결을 저해한다. 그러나 우리 나라에서는 기업규모별·고용형태별 임금 및 복지격차가 갈수록 확대되고 있다. 이것은 (1) 독과점에 기초한 비정상적인 기업간 지불능력 격차와 (2) IMF 경제위기 이후 과도하게 추진된 노동시장 유연화 및 (3) 정규직 중심의 기업별 노동조합과 교섭체제에서 비롯된다.

2) 정규직 중심의 기업별 노동조합·교섭체제에서는 기업내 정규직 노동자들 사이에 형평성은 제고되지만, 기업규모별·고용형태별 격차는 확대되기 십상이다. 그러나 정규직·비정규직

을 망라하는 산업별 노동조합·교섭체제에서는 동종 산업 내 노동자들 사이에 형평성이 제고되고, 기업규모별·고용형태별 격차가 축소된다. 따라서 각급 노동조합은 산별노조로의 조직형태 전환, 산별교섭으로의 교섭체제 전환을 적극 추진해야 한다.

3) 산별노조로의 조직형태 전환이나 교섭체제 전환이 완료되기 이전에라도 산업별 노동조합(연맹)은 산업별 최저임금을 요구·관철해야 한다. 산업별 최저임금은 각 산업의 임금실태 등을 감안하여 '정액급여 평균값의 50%, 60%, 70%' 식으로 간단명료하게 요구하되, 영향률은 10% 안팎으로 하는 것이 적절할 것이다. 초기에는 노동조합이 조직된 몇몇 기업에서 산업별 최저임금 관철이 가능할 것인 바, 해당 산업 전체 노동자가 산업별 최저임금을 적용 받을 수 있게끔 단체협약 효력확장을 추진해야 한다. 이를 위해 현행 노동조합법 제36조 개정안을 제시하면 다음과 같다.

4) 한국노총과 민주노총은 다음의 제도개선을 위해 정책활동을 전개해야 한다. 첫째, 비정규직 남용을 막고 이들을 실질적으로 보호할 수 있도록 비정규직 보호 법제를 정비하고, 근로기준법 위반사례 고소·고발 등을 통해 노동부가 근로감독행정을 강화하도록 강제해야 한다. 둘째, 초과이윤세를 신설해 기업

단위 성과배분 재원을 연대임금(임금격차 해소) 재원으로 활용하거나, 사내복지기금법을 개정해 사내복지기금을 동종 산업 노동자 전체가 수혜자가 되는 산업복지기금으로 전환해야 한다.

[표 15] 단체협약 효력확장 관련 법개정안

현행	개정안
노동조합법 제36조 [지역적 구속력] ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.	---------- 과반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받는 경우 또는 실질적으로 같은 내용의 규정을 포함하는 둘 이상의 단체협약 중 어느 하나의 적용을 받는 경우 ----------

[근거] ① 노동조합법 제35조(일반적 구속력)의 경우 사업장 내에서 과반수 이상이 하나의 단체협약을 적용 받게 되면 나머지 근로자도 동일한 단체협약을 적용 받게 된다.
② 기업별 노동조합과 기업별 교섭 체계 하에서 '하나의 단체협약의 적용' 규정은 사실상 노동조합법 제36조를 사문화 시키고 있다. 우리와 마찬가지로 기업별 체계인 일본의 최저임금법 제11조를 준용하여 '하나의 단체협약의 적용을 받는 경우 또는 실질적으로 같은 내용의 규정을 포함하는 둘 이상의 단체협약 중 어느 하나의 적용을 받는 경우'로 개정해야 한다.

셋째, 세제개혁과 사회보장제도 확충 등을 통한 간접임금 확보 및 소득재분배 정책을 추진해야 한다. 넷째, 정부의 경제정책·산업정책에 대한 개입력을 강화해 독과점 위주의 경제구조를 바로잡고, 원·하청간 불공정 거래 등을 일소해야 한다. 산업정책에 관한 협의 틀로써 산업별 노사협의회(또는 노사정위원회)를 신설할 필요가 있다.

4. 임금체계

1) IMF 경제위기를 거치면서 연봉제 등 능력주의 임금·인사제도가 빠른 속도로 확산되고 있다. 연봉제란 '노동자 개인에 대한 능력이나 성과에 대한 평가 결과를 임금에 반영하여, 이를 연 단위의 개별 계약으로 확정하는 임금제도'를 말한다. 연봉제를 비롯한 능력주의 임금·인사제도의 핵심은 인사고과에 의한 임금결정에 있고, 이것은 노동자간 임금격차 확대, 임금교섭 기능 약화, 노동통제 강화로 귀결되며, 단기적인 성과 위주의 개인별 경쟁을 촉발하여 직장내 분위기를 삭막하게 하고 노동자들 상호간에 연대를 저해한다.

2) 이에 비해 숙련지향적 임금·인사제도는 교육훈련을 통해

노동자들의 숙련을 지속적으로 개발하고, 숙련을 임금·승진과 연계하여 동일숙련 동일처우를 실현함으로써, 동일노동 동일임금 원칙, 임금·인사차별의 해소에 기여할 것을 목적으로 한다. 그런데 숙련지향적 임금·인사제도는 ⑴ 전국이나 산업 차원에서 노·사·정 3자로 구성된 교육(직업)훈련위원회가 교육훈련 프로그램의 개발·실행·평가를 담당하고, ⑵ 산별교섭을 통하여 숙련등급에 따른 임금률을 결정하고 이에 따라 해당 산업 노동자들의 임금이 결정될 때 최종적으로 실현될 수 있다. 따라서 당장은 ⑴ 산업별 노동조합(연맹) 차원에서 대안 모델을 구체화하고 이를 관철하기 위해 노력함과 동시에, ⑵ 전국이나 산업 차원에서 노·사·정 3자로 구성된 교육(직업)훈련위원회를 구성하기 위한 노력을 기울여야 한다. 여기서 산업별 교육훈련위원회는 실업대책이나 적극적 노동시장 정책의 일환으로라도 필요한 일이다.

3) 앞서 살펴본 바와 같이 남자는 경력에 따른 순임금 효과가 '전문가 > 기술공및준전문가 > 사무직 > 기능원 > 장치기계조작조립원 > 단순노무직' 순으로 크고, 근속에 따른 순임금 효과는 이와 반대이다. 여자는 경력에 따른 순임금 효과가 단순노무직을 제외한 모든 직종에서 발생하지만, 근속에 따른 순임금 효과는 사무직에서만 발생한다. 여기서 경력에 따른 순임금 효과는 경력에 따라 숙련·기능이 상승함을 의미하며, 설령

이직을 하더라도 경력에 상응하는 임금을 받을 수 있음을 의미한다. 그러나 근속에 따른 순임금 효과는 이직 시 임금상실 효과가 크기 때문에 노동자로 하여금 기업별 의식에 사로잡히게 하는 반면, 기업으로서는 장기 근속자를 고용조정 할 유인이 높아짐을 의미한다. 따라서 하위 직종일수록 숙련지향적 임금·인사제도를 통해 노동시장 내에서 지위를 개선할 필요성이 높다 할 것이다.

4) 문제는 경력에 따른 순임금 효과가 거의 발생하지 않는 단순노무직이다. 단순노무직은 보조적인 업무에 종사하고 있어 숙련형성에 근본적인 제약이 있다. 입직 시 부여받는 하위직급에서 상위직급으로 승진이 쉽지 않고, 설령 숙련형성에 따른 직군 전환 가능성을 열어 놓는다 하더라도 해당자는 극소수가 되기 쉽다. 이에 따라 단순노무직 남자는 근속에 따른 순임금 효과가 높게 설정되어 있고, 이것은 다시 기업으로 하여금 단순노무직을 아웃-소싱하거나 비정규직으로 대체하는 유인으로 작용하고 있다. 따라서 단순노무직의 경우 생활급을 보장하기 위해 근속에 따른 임금격차를 높이기보다는, 초임 수준을 높이고 근속에 따른 보상을 줄이는 것이 오히려 바람직할 것으로 판단된다. 능력이나 실적에 따라 임금이 결정되는 서비스판매직 역시 능력이나 실적 여부에 관계없이 생활급을 보장할 수 있도록 임금체계를 개선할 필요가 있다.

[부표 1] 노·사·정의 각년도 임금인상 요구율·제시율과 실제 임금인상률 추이

(단위 : %)

연도	요구율/제시율				경제성장률+물가상승률	임금인상률		
	한국노총	민주노총	한국경총	정부		정액급여	총액임금	임금총액
1990	17.3~20.5	23.3	7.0	임금억제 7.0	18.0	18.4	19.1	18.8
1991	17.5	22.2	7.0	임금억제 5.0	18.4	17.6	18.2	17.5
1992	15.0	25.4	4.7~6.7	총액임금제 5.0	11.4	14.3	15.7	15.2
1993	12.5	18.0	4.7~8.9	노경총합의 6.8	10.6	12.3	13.0	12.2
1994	10.8	16.4	5.0~8.7	노경총합의 6.9	14.8	11.4	13.1	12.7
1995	12.4	14.8	4.4~6.4	임금연구회 7.1	13.4	10.9	11.0	11.2
1996	12.2	14.8	4.8	임금연구회 6.6	12.0	11.7	12.6	11.9
1997	11.2	10.6	0.0		9.5	9.4	7.6	7.0
1998	4.7	5.1~9.2	-20.0		0.8	3.7	-1.5	-2.5
1999	5.5	7.7	0.0		11.5	6.1	10.7	12.1
2000	13.2	15.2	5.4		11.6	7.4	8.2	6.3

주 : 1) 2000년 임금인상률은 전년 동기 대비 1~9월 인상률임.

2) 1990~1994년 민주노총 요구율은 전노협 요구율임.

<참고문헌 및 자료>

1. 참고문헌

강신준·황덕순·주진우·김영두·이민영(1998),『노동조합과 임금체계』, 한국노동사회연구소.

김대모·김재원·유경준(1996),『기업규모간 임금격차의 원인과 과제 - 모기업과 협력업체의 실태를 중심으로』, 한국노동연구원.

김유선(2000), "최근 경제동향", 한국노동사회연구소,『노동사회』통권 제49호.

김유선(2000), "최근 노동동향 분석", 한국노동사회연구소,『노동사회』통권 제44호.

김유선(2000),『최저임금제 개선방안』, 전국민주노동조합총연맹.

김유선(2001), "분기별 노동동향", 한국노동사회연구소,『노동사회』통권 제50호.

남기곤(1994),『독점-비독점부문간 노동시장구조의 차이에 관한 세 논문 - 노동이동, 숙련수준, 임금구조에 대한 분석을 중심으로』, 서울대학교 대학원 경제학 박사학위 논문.

박기성(1992),『한국의 숙련형성』, 한국노동연구원.

양병무·안희탁·김재원·박준성(1992),『한국기업의 임금관리』, 한국경영자총협회.

윤진호 편저(1995),『생계비와 임금정책』, 한국노동조합총연맹.

이병희·남기곤·황덕순(1996),『기업간 임금격차의 현황과 노동조합의 대응방안』, 전국민주노동조합총연맹 정책토론회 발제문.

전국노동조합협의회(1993),『1993년 임금지침』.

전국보건의료산업노동조합·한국노동사회연구소(1999),『보건의료노조의 임금정책』.
전국손해보험노동조합·한국노동사회연구소(2000),『손해보험의 연봉제, 노동조합의 대안』.
정이환(1992),『제조업 내부노동시장의 변화와 노사관계』, 서울대학교 대학원 사회학과 박사학위 논문.
정인수(1991),『한국의 임금구조 - 6.29 이후의 변화』, 한국노동연구원.
조영철(1993),『분단노동시장과 노동의 효율적 배분 - 제조업 생산직 노동시장을 중심으로』, 고려대학교 대학원 경제학 박사학위 논문.
조우현(1992),『민주복지사회의 실현을 위한 노동조합주의와 임금정책』, 한국노동조합총연맹.
홍장표·조성재·김영두·박영삼(1997),『자동차산업의 원하청 관계와 노동자간 격차 - 연대와 정의를 위하여』, 한국노동사회연구소.
황덕순(1999), "노동조합의 임금정책 - 임금체계와 최저임금제", 한국노동사회연구소 노동정책포럼 발제문.

2. 자료

노동부 노정국(2000), "연봉제 및 성과배분제 실태조사 결과보고서".
노동부(2000), "2000년도 임금교섭 권고방향".
노동부,『매월노동통계조사보고서』, 각호.
노동부,『임금구조기본통계조사』, 1997~99년, 10% 샘플자료.
전국노동조합협의회,『사업보고·자료모음』, 각년도.
전국민주노동조합총연맹(2000), "2000년 임금인상 요구서".

전국민주노동조합총연맹, 『사업보고·자료모음』, 각년도.
전국민주노동조합총연맹·한국노동조합총연맹(2000), “2000년 최저임금 요구안”.
통계청, KOSIS 데이터베이스(http : //www.nso.go.kr/kosisdb).
통계청, 『경제활동인구연보』, 각년도.
통계청, 『도시가계연보』, 각년도.
통계청, 『한국통계월보』, 각호.
한국경영자총협회(2000), “2000년 임금조정 기본방향”.
한국노동연구원, 『KLI 노동통계』, 각년도.
한국노동연구원, 『분기별 노동동향분석』, 각호.
한국노동조합총연맹(2000), “한국노총의 2000년 임금정책”.
한국노동조합총연맹, 『사업보고』, 각년도.
한국생산성본부, 『생산성 리뷰』, 각호.
한국은행, 『국민계정』, 각년도.
한국은행, 『기업경영분석』, 각년도.
OECD(1998), *Employment Outlook 1998*.
OECD(1999), *Employment Outlook 1999*.

김 유 선
서울대학교 경제학과 졸업
고려대학교 노동대학원 졸업
현 한국노동사회연구소 부소장

임금정책

펴 낸 곳	한국노총 중앙연구원
펴 낸 이	위원장 이 남 순
초판발행일	2001년 7월 11일
주 소	서울시 영등포구 여의도동 35
전 화	(02)761-4526
팩 스	(02)780-6448
Homepage	www.FKTU.or.kr