

# FKI ISSUE PAPER

2005. 7. 7 (제 26호)

## 임금체계의 문제점과 개선방향

### 목 차

I. 현황 .....	1
II. 우리나라 임금체계의 문제점 .....	4
III. 임금체계 개선방향 .....	8

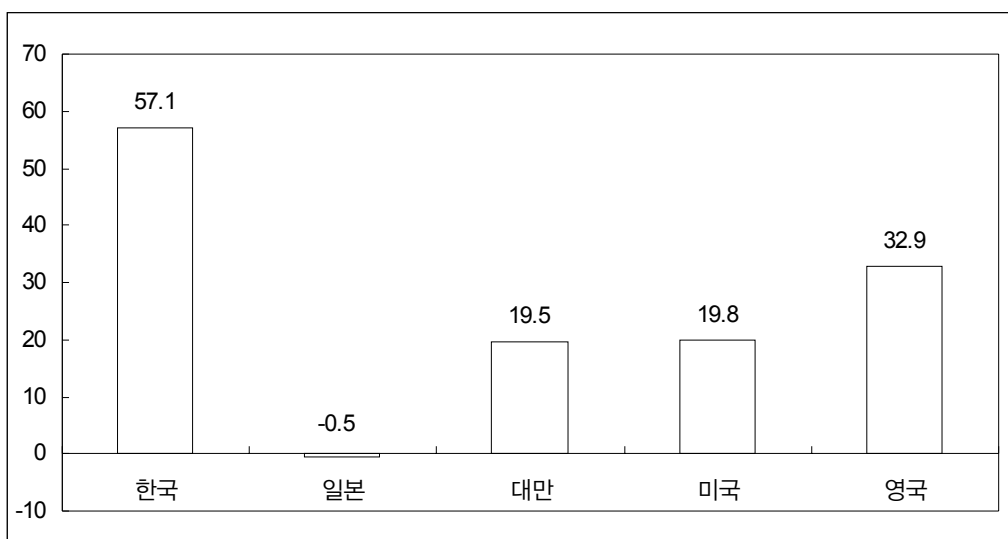
## I. 현 황

### 1. 고율의 임금상승 지속

- 1987년 이후, 17년간의 고율의 임금상승으로, 임금이 한국경제의 '고비용 저효율' 체제와 실업 증가의 주요 요인으로 작용
- 우리나라의 임금상승률은 경기수준과 관계없이 지속적으로 미국, 일본, 영국 등 선진국은 물론 대만 등의 경쟁국들에 비하여 높은 수준 유지
  - 1997년 제조업 임금을 기준으로 했을 때, 2003년 임금은 6년간 57% 상승
  - 같은 기간 동안에 일본은 오히려 0.5% 하락하였으며, 미국과 영국은 각각 19.8%, 32.9% 상승하였고, 경쟁국인 대만은 19.5% 상승에 그침

〈그림 1〉 주요국의 임금상승률 비교(제조업 1997~2003년)

(단위 : %)



자료 : 경제단체협의회, 「2005 임금협약 체결지침」, 2005. 재구성

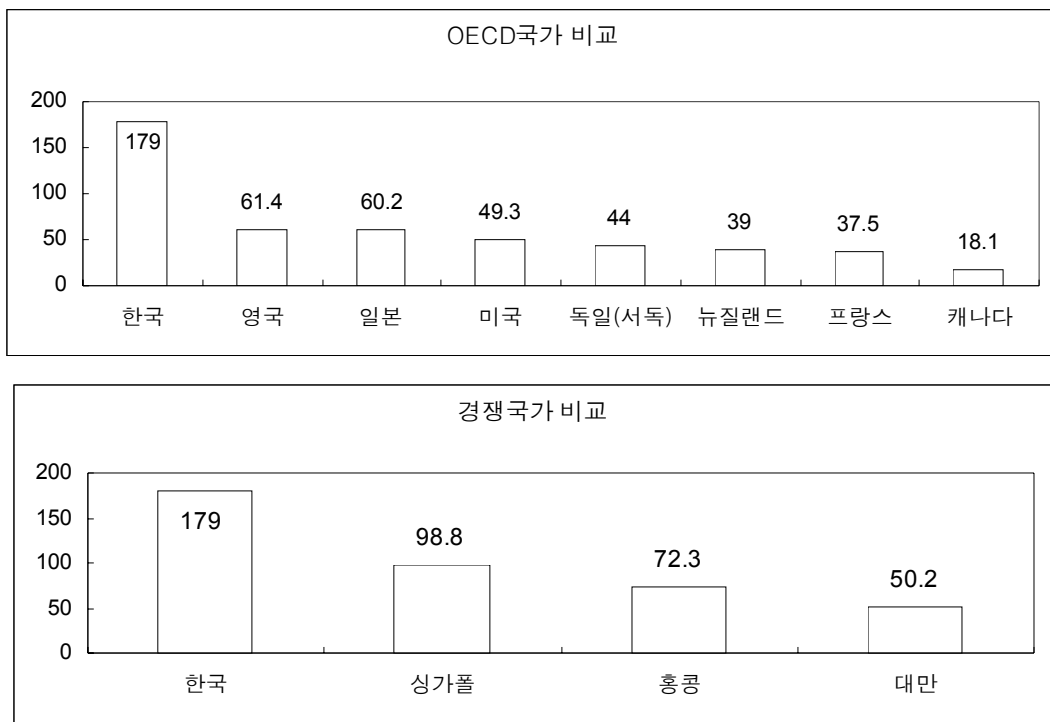
## 2. 시간당 노동비용 상승률, 세계 최고 수준

○ 임금을 포함하여 사용자가 부담하는 시간당 노동비용 상승률도 1990년 이후부터 현재까지 지속적으로 OECD 국가 중 가장 높음

- 1990년 제조업 시간당 노동비용 기준, 2003년까지 179% 상승을 기록
- 경쟁국인 대만(50.2%), 홍콩(72.3%), 싱가포르(98.8%) 등의 2~3.5배 수준
- 선진국인 미국(49.3%), 프랑스(37.5%), 독일(44%), 영국(61.4%)의 3~4배

〈그림 2〉 주요국의 시간당 노동비용 상승률 비교(제조업 1990~2003년)

(단위 : %)



주 : 시간당 노동비용은 근로자가 직접 받는 시간당 임금과 사용자가 근로자 임금 이외에 부담하는 사회보험 지출 등 기타 제반 노동비용의 시간당 환산분을 합한 것

자료 : 김승택, 「노동비용과 임금수준의 국제비교」, 한국노동연구원, 2005. 재구성

○ 전자, 자동차, 제철, 석유, 항공 등 5개 주요업종의 대표적 민간기업의 최근 4년간(2000~2004년) 인건비 상승률이 평균 61.52%에 달함

※ 한국신용평가, 「기업별 사업보고서」, 각년도

### 3. 선진국 및 경쟁국 보다 높은 국민총소득(GNI)대비 임금수준

- 근로자의 임금수준이 전체 국민소득과 비교하여 매우 높은 수준
  - 1인당 국민총소득(GNI) 대비 근로자 임금수준이, 2004년도에 1.65배 수준
  - 경쟁국인 대만 1.05에 비해 훨씬 높은 수준으로 우리나라의 고임금 실태 반영
  - 선진국인 미국, 일본도 각각 0.88, 1.24로, 우리의 상대적 고임금현상 심각

〈표 1〉 1인당 국민총소득(GNI) 대비 임금수준 비교

(제조업, 달러 기준)

구 분	1987년 임금수준 (A)	1987년 1인당 GNI(B)	2004년 임금수준 (A)	2004년 1인당 GNI(B)	(A×12÷B) 1987년→ 2004년
한 국	400	3,201	20,880	12,646	1.5→1.65
일 본	2,166	20,372	42,533	34,294	1.28→1.24
대 만	484	5,298	13,800	13,157	1.10→1.05
미 국	1,761	19,585	33,075	37,610	1.08→0.88

자료 : 경제단체협의회, 「2005 임금협약 체결지침」, 2005

- 1인당 국민총소득(GNI) 대비 근로자 임금수준이, 다른 국가들의 감소추세와는 역으로 1987년 1.50배에서 2004년 1.65배 수준으로 증가
  - 선진국인 미국은 1987년에 1.08에서 2004년에는 0.88로 감소, 일본도 1987년 1.28에서 2004년에는 1.24로 감소
  - 경쟁국인 대만은 1987년에 1.10에서 2004년에는 1.05로 감소

## II. 우리나라 임금체계의 문제점

### 1. 임금의 인력관리 기능 상실

#### □ 기계적 연공급이 지배적

- 근로자의 능력이나 업무의 특성, 기업의 경영성과와는 무관하게 근속만 증가하면 임금이 자동적으로 상승하는 연공급(호봉제)이 보편적<sup>1)</sup>
  - 개인의 성과·업적을 중시하는 연봉제, 성과배분제 등이 점차 도입되고 있으나, 아직도 근속기간·연령 등을 중시하는 연공급 중심 임금체계를
  - 연봉제를 도입한 사업장도 절반 이상이 여전히 호봉제를 갖고 있는바, 형식적인 연봉제일 가능성이 높아 임금체계 문제점 잔존

#### □ 근속년수에 따른 불합리한 임금격차 확대

- 연공의 상승이 임금의 상승에 기계적으로 반영됨에 따라, 기업의 인력관리의 대표적인 수단인 임금제도가 근로자에 대한 인센티브 기능 상실
  - 연공급 중심의 임금체계를 가지고서는 유연한 임금조정과 인력관리를 위한 인센티브로서의 임금제도의 기능을 구현하기 어려운 실정
- 근로자의 연령이 상승함에 따른 생산성 증가는 거의 없거나 오히려 줄어들고 있는 반면, 기업의 인건비 부담은 큰 폭으로 증가
  - 34세 이하 근로자의 임금을 100으로 할 때 35~54세 근로자는 173, 55세 이상 중고령자는 302로 임금은 최고 3배의 차이로 격차 확대

---

1) 노동부(2004)의 100인 이상 4,370개 사업장 조사에 의하면, 사원관리자 모두 호봉제가 있는 경우가 44.1%로 사원관리자 모두 호봉제가 없는 경우 40%보다 높음. 특히 사원급에 한정해서 보면 호봉제가 있는 사업장이 57.4%

- 그러나 산업구조 및 기술의 급격한 변화로 장기근속자의 생산성은 하락
- 34세 이하 근로자의 생산성을 100으로 할 때 35~54세는 105, 55세 이상은 60에 그쳐, 오히려 근속이 길어질수록 생산성 저하 현상 심각

〈표 2〉 연령대별 상대임금과 상대생산성

연령대	상대임금	상대생산성
34세 이하 근로자	100	100
35~54세 근로자	173	105
55세 이상 근로자	302	60

자료 : 한국노동연구원, 『노동리뷰』, 2004. 2

□ 장기근속자 고임금 부담으로 신규고용 축소 초래

○ 장기근속자에 대한 과도한 급여 및 퇴직금 지급으로 인해 신규고용이 억제. 노동시장 신규진입세대에게 심각한 불이익 발생

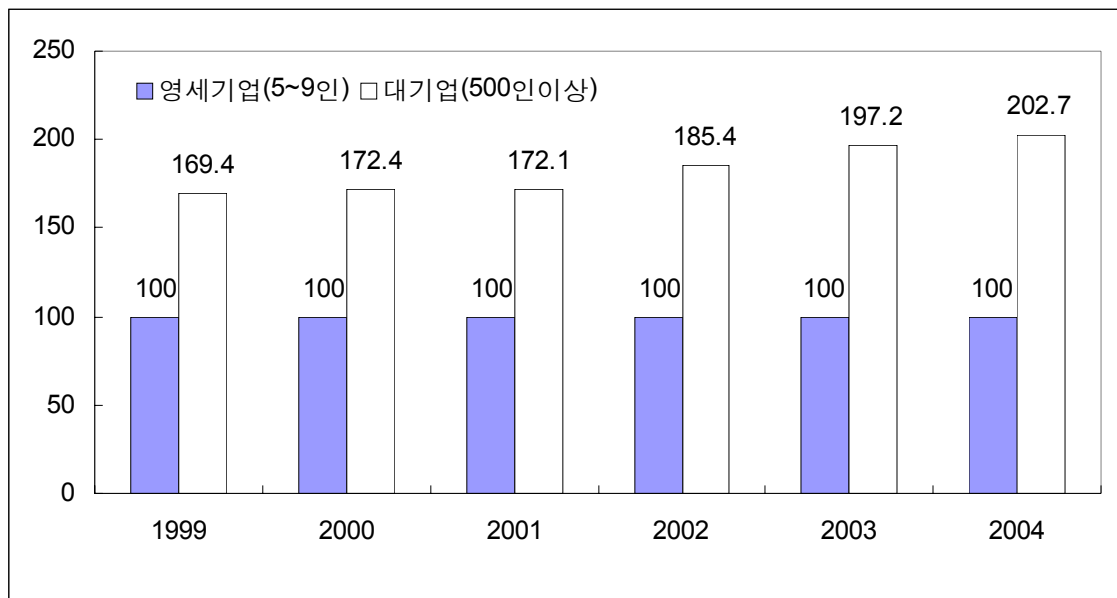
- 호봉제가 있는 사업장과 호봉제가 없는 사업장의 신규사원 채용율이 각각 21.5%와 36%로 호봉제가 인력채용에 부정적인 효과를 나타내고 있음
- 또한, 호봉제가 있는 사업장과 호봉제가 없는 사업장의 비정규직 비율도 각각 11.9%와 8.4%로, 호봉제로 인한 고임금 부담이 비정규직 채용 초래

※ 한국노동연구원, 「사업체패널조사」, 2002

## 2. 대기업·중소기업 임금 양극화 심화

- 지난 5년간 규모간 임금격차를 살펴보면, 1999년 대기업의 임금수준은 영세기업의 1.7배 가량에 불과했으나 2004년에는 2.03배로 확대

〈그림 3〉 규모별 임금격차(1999~2004년)



주 : 영세기업 총임금 100 기준

자료 : 노동부, 「매월노동통계조사」, 각년도

- 노조가 내부자(조합원) 이익을 강화하는 과정에서, 외부자(비조합 근로자, 중소기업 근로자, 실업자) 이익이 침해되는 내부자-외부자 문제 발생
  - 대기업 노조를 중심으로 한 노동운동의 수혜가 대기업의 근로자에 집중
  - 정규직 노조의 과도한 임금인상으로 인한 기업의 고인건비 부담은 노동수요를 감소시켜 신규채용이 위축되고, 이는 실업자의 구직난으로 연결

### 3. 과도한 노조전임자 수 및 노조의 급여지원 요구

#### □ 노조전임자 임금을 사용자에게 요구하는 불합리한 관행 지속

- 노조가 노조전임자 급여를 사용자에게 요구하는 관행이 지속되어, 기업의 고임금부담을 더욱 악화시키는 주요 요인으로 작용
  - 노조전임자 급여지급 요구는 무노동 무임금 원칙을 근간으로 해서 파생되는 「쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지(노동조합 및 노동관계조정법 제44조)」, 「무급휴직제」 등을 부정하는 결과 유발
- 외국인 투자자들도 노조전임자 급여지급 요구의 부당성을 계속 제기

#### □ 근로자 수에 비하여 지나치게 많은 노조전임자 수

- 노조전임자 수(조합원 179명당 1명)가 OECD 국가들(유럽 1,500명당 1명, 일본 600명당 1명, 미국 1,000명당 1명)보다 과도하게 많은 실정
- 상시 노조전임자 외에도 교섭기간중 2~3개월간 임시전임자로 간주되는 교섭인원이 상시전임자의 20%에 달해, 생산차질 및 인건비 부담 막대
  - 대기업 노조들은 단협상의 전임자 인정 인원과는 별도로 조합활동 지원을 위한 별도 채용 직원의 급여, 근무시간 중 조합 활동의 근태 인정 등 요구



### Ⅲ. 임금체계 개선방향

#### 1. 고용안정·일자리 창출을 위한 임금안정

##### □ 1,000인 이상 대기업 근로자 임금동결

- 현재 대기업 근로자의 임금은 영세기업 근로자 임금의 2배 수준. 대기업과 중소기업의 임금 인상률의 차등을 통해 양극화 해소
- 임금수준이 높은 대기업은 임금을 동결하여, 그 재원으로 비정규직 근로자의 임금·근로조건 향상과 신규인력 채용 확대에 활용
  - 대기업 정규직의 과도한 임금수준 및 경직적인 고용보호는 노동수요의 비정규화, 청년층 실업의 심화 등 노동시장 왜곡 유발

##### □ 임금안정을 통한 일자리창출과 고용안정

- ‘저성장·고용불안’ 시대에 접어들어 따라 지속적인 고율의 임금인상은 결국 국민경제의 경쟁력 약화와 총고용량의 감소만을 초래
  - 임금안정으로 기취업자의 고용안정과 신규취업자의 일자리창출에 주력
- 고임금과 임금경직성은 투자부진, 고용 위축을 유발하는 중요한 요인
  - 중국 등 강력한 경쟁상대의 부상에도 불구하고 우리 기업의 노동비용이 매우 높아, 제조업 공동화와 고용창출 기반 붕괴 우려

## 2. 성과주의 임금체계 도입

- 성과주의 임금체계를 도입하여 연공급으로 인한 기업경쟁력 저하 극복
- 연공과 정기승급으로 인한 임금인상률을 대폭 줄여나가는 대신 성과, 생산성 및 기업경영 실적 등에 의한 임금조정의 폭 확대 바람직
  - 성과주의 임금체계는 보상의 상당부분이 능력 및 성과와 연동되어 결정되기 때문에 유연한 인건비 관리 가능. 임금의 동기부여 기능 회복
  - 특히 준고령 근로자의 고용안정을 위해 근로자의 임금수준을 생산성에 맞춰 조정할 수 있도록 임금피크제의 도입을 적극 검토
- 현재 월급제의 기본급을 직무급으로 전환하여 호봉이나 연공에 의한 인상을 막는 동시에, 업무수행 능력·성과에 대한 고과에 의해 임금인상

## 3. 사용자의 노조전임자 급여지급 금지

### 노조전임자 임금은 노동조합이 부담

- 노조전임자는 노동조합원의 근로조건 향상을 위해 근로하는 자이므로 노동조합에게 임금을 포함한 제반 인건비를 청구하는 것이 당연
  - 사용자는 노조전임자의 급여를 지급할 의무가 없으며, 지급하여서도 안됨
- 노조전임자 급여는 대규모 사업장의 경우 조합비로 충당하고, 소규모 사업장의 경우 노조간부는 근로를 제공하면서 조합활동 수행 가능

- 조합원 100인의 소규모 노조라도 조합비를 2~3%로 인상(현재 1% 수준)하면 노조가 전임자 급여를 지급하고도 일정한 사업비까지 확보 가능
- 또한 조합원 100인 미만의 소규모 노동조합은 노동조합 업무가 많지 않은 만큼, 근무외 시간을 활용하는 비전임제 방식의 노동조합 운영이 바람직
- 근무시간중에 노조활동이 꼭 필요한 경우는 최소한의 범위 내에서 time-off 개념에 의한 사용자의 동의를 얻은 후 노동조합 활동 가능

□ 노조전임자 수도 OECD 국가 수준으로 축소

- 외국에 비해 과도하게 많은 노조전임자 수를 축소하고, 노조비 지출의 합리화, 조합비 인상 등의 노동조합의 건전한 자구노력 병행 필요
  - 우리나라 노조전임자 수가 많은 것은 노조전임자에 대한 임금을 사용자가 지급하는 관행에 따라 적절한 수급조절이 이루어지지 않았기 때문
  - 외국의 경우, 노조전임자의 급여를 노조가 부담하기 때문에 노조도 제한된 인원과 비용으로 노동조합을 효율적으로 운영하도록 노력

내용과 관련하여 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.

경제조사본부 노동복지팀 최성수 차장

TEL : 3771 - 0233    FAX : 3771 - 0134    E-mail : [css@fki.or.kr](mailto:css@fki.or.kr)