

FIP-2010-0015 (통권 제181호, 2010. 12. 15)

# 고임금-저생산성 구조 실태와 개선과제

ISSUE  
PAPER



## Contents

### < 요약 >

I. 검토배경 .....	1
II. 우리나라의 고임금 실태 .....	3
III. 고임금구조 형성의 원인 .....	13
IV. 개선방안 .....	22

- FKI Issue Paper는 경제 및 정치·사회분야에서 우리 모두가 대비해야 할 현안에 대한 문제를 제기하고 정책대안에 대한 공감대를 만들어 나가고자 발간하고 있습니다.
- 이 자료는 본회 노사정책팀 박용민 연구원이 작성한 것입니다.  
내용과 관련하여 의견이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.  
TEL : 3771-0442 FAX : 6234-5392 E-mail : aqua@fki.or.kr



## I. 검토배경

- 우리나라의 부가가치 노동생산성은 일본의 80%, 미국의 57% 수준이지만 생산성 대비 임금 수준은 주요 선진국(G7) 평균의 1.6배
- 우리나라의 높은 임금 수준은 기업의 경쟁력을 약화시키고, 노동시장의 경직성을 강화하여 고용구조를 왜곡시키는 주요 원인으로 작용
- 치열한 경쟁과 높은 경기변동성으로 인해 경영위험이 높아지는 상황에서 기존의 고임금 구조를 개선할 新임금체계 필요
- 고임금을 유발하는 원인을 분석하고 개선방안을 살펴봄으로써 생산성에 상응하는 임금체계 구축 방안을 제시하고자 함

## II. 우리나라의 고임금 실태

- [생산성 및 소득 대비 임금] 2008년 우리나라의 노동생산성은 OECD 30개국 중 22위인 반면 GDP 대비 임금은 세계 최고 수준
- [대졸초임] 2007년 한국의 GDP 대비 대졸초임의 비중은 일본의 1.8배이며 1997~2007년 실질 대졸초임 상승률은 일본보다 24.2%p 높음
- [금융·보험업 노동생산성과 임금] 2007년 한국의 금융·보험업종 노동생산성은 미국의 64%이지만 GNI 대비 임금은 미국의 2배
- [보상비용 증가율] 2007년 우리나라 보상비용 증가율은 7.7%로 OECD 국가 중 6위이며, 최근 10년간 주요 50대기업의 평균임금상승률은 물가 상승률의 2.8배
- [국내·외 사업장의 임금 및 생산성] 제조업 부문의 국내 사업장은 해외 사업장에 비해 생산성은 낮지만 GDP 대비 임금 수준은 오히려 높음
  - 자동차 제조업체의 경우 한국사업장의 생산성은 미국사업장의 61% 수준이지만, 임금은 미국사업장 보다 연간 약 600만원 높음
  - 제조업체 A사의 한국사업장의 생산성은 중국사업장의 1.5배에 불과하지만 임금은 9.2배 높고, B사의 경우 중국사업장의 생산성이 더 높지만 임금은 한국사업장이 10.6배 높음

### Ⅲ. 고임금구조 형성의 원인

#### 1. 보상체계

- 우리나라의 주된 임금체계는 근속기간에 따라 임금이 올라가는 연공급 성격이기 때문에 최근 20년간 생산성을 25.9%p 초과하는 고임금구조 형성
- 상여금이 본래의 기능을 상실하고 고정적으로 지급되면서 기본급에 연동하는 관행이 정착되어 성과에 무관하게 임금인상 시 동반 상승
- 임금이 생산성보다는 노사협상을 통해 힘의 논리에 따라 결정되어 온 결과 2000~2007년 임금인상률이 노동생산성 증가율보다 2.9~7.8%p 높게 형성

#### 2. 법제도

- 우리나라는 단체교섭의 유효기간을 최대 2년으로 제한하고 있어 다른 국가들에 비해 협상주기가 짧아 잦은 임금인상 유인 제공
- 평균임금의 범위가 상여금을 포함하는 등 포괄적으로 규정되어 있어 평균임금에 연동하는 인건비들을 동반상승시키는 결과 초래
- 통상임금 불명확한 개념은 통상임금에 포함되지 않는 임금항목 신설을 유발하여 복잡한 임금체계를 구축하게 되는 주요 원인으로 작용
- 노·사 협상방식의 최저임금 결정구조는 과도한 최저임금 상승을 초래하고 상위 계층에 대해서도 연쇄적인 임금상승 효과 초래
- 우리나라의 초과근로할증률은 ILO 기준의 2배 수준인 50% 이상으로 시간외근로에 대한 기업들의 지급부담이 높고 근로자도 시간외근로 선호

#### 3. 사회구조

- 최근 10년간 3.2배 증가한 사교육비는 노동계의 임금인상률의 산정 근거가 되어 임금인상 요구 폭을 높이는 원인으로 작용
- 부동산 가격은 2000년 이후 2.7배 급등하여 주택대출 중심의 가계부채를 형성했고 가처분소득을 위축시켜 임금인상 유인 증가

## IV. 개선방안

### 1. 생산성과 연계된 보상체계 구축

- 기존의 근속연수에 따른 연공급 대신 직무급 등의 성과주의 임금체계를 도입하여 생산성과 연계된 보상체계를 구축하고 임금체계 단순화
- 생산성에 상응하는 상여제도의 정착을 위해 설정된 목표에 대한 성취 정도를 평가하여 상여금을 지급하는 Target Incentive제도 시행
- 임금단체협상 시 과격한 파업이나 투쟁을 지양하고 물가상승률 등 객관적인 지표에 근거한 합리적인 임금 수준을 도출하려는 노력 필요

### 2. 임금 관련 법제도 현실화

- 2년 이내로 제한되어 있는 단체협상 유효기간 조항을 삭제하여 기업별로 노·사가 자유롭게 협상주기를 정할 수 있도록 개선
- 현재 포괄적 평균임금의 범위를 명확하게 규정하여 연동된 보상수준을 합리화하고 왜곡된 고용구조를 유발하는 원인 제거
- 최저임금에 포함되는 항목을 현실화하여 최저임금이 과소평가되는 현상을 제거하고, 객관적인 지표를 바탕으로 정부가 결정하는 방식으로 전환
- 초과근로할증률을 ILO 권장수준인 25%로 하향 조정하고 시간외근로에 대한 유형별 중복 적용의 부담을 줄이는 방향으로 개선

### 3. 사회구조 개선

- 사교육에 대한 감시와 억제 대신 맞춤형 교육을 중심으로 하는 공교육 개혁을 추진하여 근로자의 교육비 부담 경감
- 실수요자 중심의 주택거래 활성화를 유도하여 투기수요로 인한 부동산 가격 상승을 막고 적정수준의 부동산 대출을 시행하여 가계 가처분소득 위축 방지





## I. 검토배경

- 우리나라는 다른 국가들에 비해 노동생산성은 낮은 반면 임금 수준은 높음
  - 2000~2007년 전 산업 연평균 부가가치 노동생산성을 비교해 보면 한국은 \$42,373로 일본(\$52,739)의 80%, 미국(\$73,875)의 57% 수준<sup>1)</sup>
  - 반면, 제조업 총 근로자 1인당 생산성 대비 시간당 임금은 0.85로 주요 선진국(G7) 평균인 0.53 보다 1.6배 정도 높음<sup>2)</sup>
- 우리나라의 높은 임금 수준은 기업의 경쟁력을 약화시키고 노동시장의 경직성을 강화하여 고용구조를 왜곡하는 주요 원인으로 작용
  - 생산성 대비 고임금은 고비용-저효율 생산구조를 형성하여 기업의 수익성을 악화시키고 경쟁력 하락을 초래
    - 매출액 기준 600대 기업 자금사정 실태조사<sup>3)</sup>에서 유효응답 436개사 중 12.9%가 3개월 이내 가장 큰 자금수요처는 인건비와 관리비라고 응답
  - 국내의 고임금 수준이 노동시장의 경직성을 초래하여 고용증가에 악영향
    - 기업은 고임금으로 인한 인건비 압력에 직면하여 구조조정 유인이 증가하고 근로자는 이에 따른 고용불안 심리 형성
    - 기업은 재직 근로자의 고임금에 대한 부담으로 채용여력이 감소하면서 신규인력을 효율적으로 활용할 수 있는 기회 상실
- 치열한 경쟁과 높은 경기변동성으로 인해 경영위험이 높아지는 상황에서 기존의 고임금 구조를 개선할 新임금체계 필요
  - 2010년은 대외여건의 불안과 원화가치 상승, 원자재가격 상승, 주요국 금리인상 등의 3高 현상으로 경기변동성이 확대될 것으로 예상<sup>4)</sup>
  - 국내 주된 임금체계인 연공급제는 시간에 따라 보상수준이 자동적으로 높아지는 경직적인 구조로서 경영환경 변화에 따른 유연한 대응에 한계

1) 한국생산성본부(2009), 「생산성 국제비교」

2) U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics(2010.8.26), 「International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing」, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics(2009.7.28), 「International Comparisons of GDP per capita and per employed person」

3) 전국경제인연합회(2009.10), 「기업 자금사정 실태조사 보고서」

4) 삼성경제연구소(2010.3), 「2010년 세계경제 및 한국경제 전망」

- 고임금을 유발하는 원인을 분석하고 개선방안을 살펴봄으로써 생산성에 상응하는 임금체계 구축 방안을 제시하고자 함
- 소득 대비 임금 수준을 주요 선진국 수준으로 하향조정할 경우 기업의 신규채용 여력을 대폭 확대할 수 있음

임금 하향안정화에 따른 채용여력(예시)

- 일본 수준으로 하향조정할 경우 대졸초임 100만명 분 이상의 재원 조성 가능
- ① 소득 대비 임금은 한국 1.79, 일본 1.22
- ② 우리나라의 소득 대비 임금을 일본의 1.22 수준으로 낮추려면 현재 수준에서 31.8%(1,058만원) 하향 조정 필요
- ③ 일본 수준으로 낮추었을 때 하향 조정되는 임금총액은 24.8조  
 \* 1,058만원 × 234만명(10인 이상 제조업 상용근로자수) = 24.8조
- ④ 24.8조는 대졸초임 104만명 분

< 소득 대비 평균임금 >

(단위: 만원, 천엔)

	한국	일본
1인당 제조업임금 (A)	3,327	4,937
1인당 GDP (B)	1,860	4,035
<b>소득 대비 임금 수준 (A/B)</b>	<b>1.79</b>	<b>1.22</b>
대졸초임	2,379	2,919

\* 주: 상용근로자, 10인 이상 제조업 기준

\* 자료: 한국경영자총협회(2007), 「임금조정실태조사」

産勞總合研究所(2007), 「モデル賃金實態資料」

한국경영자총협회(2009), 「임금조정 기본방향」 재인용

한국경영자총협회(2008), 「주요국의 대졸초임 비교와 정책적 시사점」 재인용

## Ⅱ. 우리나라의 고임금 실태

### 1. 생산성 및 소득 대비 임금

□ 주요국에 비해 노동생산성은 낮고 소득 대비 임금은 높음

- 우리나라는 2009년 수출액 기준 세계 9위, 세계시장 점유율 2.9%의 경제 규모에도 불구하고 상대적으로 낮은 노동생산성 수준을 나타내고 있음
- 2008년 우리나라의 부가가치 노동생산성은 \$57,204로 OECD 30개국 중 22번째로서 1위인 룩셈부르크(\$111,742)의 51.2%, G7 평균(\$76,946)의 74.3%, 30개국 평균(\$69,637)의 82.1% 수준

< OECD국 부가가치 노동생산성 >

(단위 : USD)

순위	국가	노동생산성	지수	순위	국가	노동생산성	지수
1	룩셈부르크	111,742	195.3	17	스페인	71,164	124.4
2	노르웨이	103,115	180.3	18	그리스	70,335	123
3	아일랜드	93,358	163.2	19	덴마크	68,323	119.4
4	미국	93,032	162.6	20	일본	67,924	118.7
5	벨기에	87,227	152.5	21	아이슬란드	66,492	116.2
6	프랑스	82,843	144.8	22	<b>한국</b>	<b>57,204</b>	<b>100</b>
7	호주	77,953	136.3	23	뉴질랜드	53,569	93.6
8	네덜란드	77,409	135.3	24	슬로바키아	51,667	90.3
9	오스트리아	75,772	132.5	25	체코	49,350	86.3
10	캐나다	75,319	131.7	26	포르투갈	47,917	83.8
11	영국	75,054	131.2	27	헝가리	45,919	80.3
12	스웨덴	74,690	130.6	28	터어키	45,220	79
13	핀란드	74,424	130.1	29	폴란드	41,536	72.6
14	독일	72,583	126.9	30	멕시코	34,884	61
15	이탈리아	71,867	125.6	<b>G7</b>	<b>7개국</b>	<b>76,946</b>	<b>134.5</b>
16	스위스	71,219	124.5	<b>전체</b>	<b>30개국</b>	<b>69,637</b>	<b>121.7</b>

\* 주 : 2008년 기준, 취업자 1인당 부가가치 노동생산성, PPP 적용

\* 자료 : 한국생산성본부(2009), 「생산성 국제비교」

- 우리나라 취업자 1인 시간당 노동생산성<sup>5)</sup>은 \$25.33로 57개국 중 31위이며, 57개국 평균인 \$27.55보다 \$2.22 낮은 수준

< 국가별 시간당 노동생산성 >

(단위 : USD)

순위	국가	노동생산성	순위	국가	노동생산성
1	룩셈부르크	59.45	30	슬로바키아	25.57
2	노르웨이	57.23	<b>31</b>	<b>한국</b>	<b>25.33</b>
3	프랑스	50.14	32	헝가리	25.31
4	아일랜드	49.63	33	리투아니아	21.91
5	벨기에	48.08	34	에스토니아	21.82
6	미국	47.78	35	폴란드	21.39
7	네덜란드	45.74	36	터키	21.06
8	오스트리아	44.71	37	크로아티아	20.90
9	핀란드	43.12	38	러시아	17.95
10	이탈리아	41.47	39	아르헨티나	17.36
11	독일	41.26	40	남아프리카공화국	17.32
12	스웨덴	40.48	41	말레이시아	16.51
13	그리스	39.93	42	칠레	16.26
14	덴마크	39.51	43	루마니아	15.90
15	호주	39.24	44	베네수엘라	14.40
16	영국	39.08	45	멕시코	14.37
17	스페인	38.62	46	불가리아	12.06
18	캐나다	37.33	47	요르단	11.65
19	일본	37.28	48	브라질	11.01
20	스위스	36.59	49	카자흐스탄	10.96
21	싱가폴	36.36	50	콜롬비아	9.59
22	홍콩	36.13	51	우크라이나	8.69
23	이스라엘	35.78	52	페루	7.36
24	카타르	33.86	53	타이	6.76
25	슬로베니아	31.39	54	중국	4.70
26	대만	29.70	55	필리핀	4.22
27	뉴질랜드	29.50	56	인도네시아	4.09
28	체코	27.44	57	인도	3.27
29	포르투갈	25.84	<b>평균</b>	<b>57개국</b>	<b>27.55</b>

\* 주 : 2008년 기준, GDP per person employed per hour, PPP 적용

\* 자료 : IMD(2009), 「IMD WORLD COMPETITIVENESS YEARBOOK」

5) 취업자 1인의 시간당 GDP 생산액

- 근로시간 기준 우리나라 1인당 GDP 대비 임금은 주요 선진국(G7)의 1.6배
- 우리나라의 시간당 임금의 절대금액은 \$18.63로 주요 선진국(G7) 평균의 4/5 수준이지만 1인당 GDP 대비 임금은 0.85로 G7국가 평균의 1.6배

< 주요국 GDP 대비 임금 수준<sup>6)</sup> >

(단위 : USD)

	근로시간 기준 1인당 임금 (A)	근로시간 기준 1인당 GDP (B)	근로시간 기준 1인당 GDP 대비 임금 (A/B)
한국	<b>18.63 (7)</b>	<b>21.98 (8)</b>	<b>0.85 (1)</b>
G7 평균	<b>22.82</b>	<b>43.19</b>	<b>0.53</b>
독일	29.50 (1)	47.89 (3)	0.62 (2)
캐나다	22.90 (4)	40.12 (5)	0.57 (3)
영국	23.99 (3)	42.94 (4)	0.56 (4)
이탈리아	19.50 (6)	36.74 (6)	0.53 (5)
일본	18.22 (8)	34.97 (7)	0.52 (6)
미국	24.77 (2)	50.69 (1)	0.49 (7)
프랑스	20.87 (5)	48.99 (2)	0.43 (8)

\* 주 : 2008년 기준, 각국 화폐기준 제조업 총 근로자 임금을 PPP를 적용해서 환산, 임금 및 GDP는 시간 기준, ( )안은 순위, PPP 적용

\* 자료 : 1) U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics(2010.8.26), 「International Comparisons of Hourly Compensation Costs in Manufacturing 2008」  
2) U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics(2009.7.28), 「International Comparisons of GDP per capita and per employed person」

- 소득 대비 임금은 주요 선진국(G5)의 1.5~2.2배 수준
- 우리나라의 1인당 소득 대비 임금 수준은 179%로 미국(0.81)의 2.2배이며, G5 중 임금이 가장 높은 영국(1.22)과 비교하여도 1.5배 수준

< 주요 선진국(G5)과 한국의 소득 대비 임금 수준 >

(단위 : USD)

국가	임금 (A)	1인당 GDP (B)	1인당 GDP 대비 임금 수준 (A/B)
미국	37,094	45,725	0.81
영국	56,289	46,097	1.22
독일	52,639	40,400	1.30
프랑스	34,620	42,034	0.82
일본	41,919	34,260	1.22
G5 평균	44,519	41,711	1.07
한국	<b>35,804</b>	<b>20,016</b>	<b>1.79</b>

\* 주 : 2007년, 상용근로자, 10인 이상 제조업 기준

\* 자료 : 한국경영자총협회(2009), 「임금조정 기본방향」

6) 임금은 미국 BLS에서 정의하는 Hourly direct pay를 지칭하며 기본급, 성과급, 연장·야간·휴일 근로수당, 주기적인 상여금 및 보험료, 휴일·휴직에 대한 임금, 계절적이고 불규칙한 보너스, 가족수당, 교통비 등을 포함

## 2. 대졸초임

- 우리나라 소득 대비 대졸초임과 대졸초임 상승률 모두 일본에 비해 높음
  - 2007년 1인당 GDP 대비 대졸초임은 우리나라(1.28)가 일본(0.72)의 1.8 배

### < 소득 대비 대졸초임 >

(단위 : 자국통화 기준, 만원, 천엔)

	한국	일본
대졸초임 (A)	2,379	2,919
1인당 GDP (B)	1,860	4,035
<b>1인당 GDP 대비 대졸초임 (A/B)</b>	<b>1.28</b>	<b>0.72</b>

- \* 주 : 한국경영자총협회(2008), 「주요국의 대졸초임 비교와 정책적 시사점」을 참고하여 환율 효과를 없애기 위해 자국통화 자료만을 바탕으로 재구성
- \* 자료 : 한국경영자총협회(2007), 「임금조정 실태조사」  
 産勞總合研究所(2007), 「モデル賃金實態資料」  
 IMF(2009.10), 「World Economic Outlook Database」

- 1997~2007년의 실질 대졸초임 상승률의 경우 일본은 1.7%, 우리나라는 25.9%로 나타나 한국의 상승률이 일본보다 24.2%p 높음

### < 대졸초임 상승률 >

(단위 : 만원, 천엔, %)

	대졸초임(명목)			소비자물가 상승률	실질 대졸초임 상승률
	1997년	2007년	상승률		
한국	1,500	2,379	58.6	26.0	25.9
일본	2,949	2,919	-1.0	-2.7	1.7

- \* 주 : 한국경영자총협회(2008.11), 「주요국의 대졸초임 비교와 정책적 시사점」 재인용
- \* 자료 : 한국경영자총협회, 「임금조정 실태조사」  
 産勞總合研究所, 「モデル賃金實態資料」  
 IMF(2009.10), World Economic Outlook Database

- 한국은행의 대졸초임 절대금액은 일본은행과 비슷한 수준(환율에 따라 88~112%)인 반면, 1인당 GDP 대비 대졸초임은 일본은행의 2배 이상
  - 한국은행의 대졸초임은 연 2,940만원이며 일본은행은 연 245만엔 수준  
 - 2009년 평균 환율(1,363.13원/100엔) 적용 시 일본은행 대졸초임은 3,335만원으로 한국은행 대졸초임은 일본은행 대비 88% 수준
  - 직전 3개년도(2007~2009년) 평균 환율(1,076.5원/100엔) 적용 시 일본은행 대졸초임은 2,634만원으로 한국은행 대졸초임은 일본은행 대비 112% 수준

## &lt; 한·일 중앙은행 대졸초임? &gt;

	급여 수준	
한국은행	원화	2,940만원
일본은행	엔화	2,446천엔
	2009년 연평균 환율(1,363.13원/100엔) 적용	3,335만원
	직전 3년 평균 환율(1,076.5원/100엔) 적용	2,634만원
한국은행/일본은행	2009년 연평균 환율(1,363.13원/100엔) 적용	0.88
	직전 3년 평균 환율(1,076.5원/100엔) 적용	1.12

\* 주 : 2009년 기준, 연평균 환율(원/100엔) : 1,363.13, 직전 3년 평균 환율(원/100엔) : 1,076.5(2007년 : 789.75, 2008년 : 1076.63, 2009년: 1363.13) 상여금 포함, 수당·급여성복리후생비 제외

\* 자료 : 한국은행 급여후생팀, 일본은행 채용공고

○ 한국은행의 1인당 GDP 대비 대졸초임은 1.35로 일본은행(0.66)의 2배 이상

## &lt; 1인당 GDP 대비 한·일 중앙은행 대졸초임 &gt;

(단위 : 자국통화 기준, 만원, 천엔)

	일본	한국
중앙은행 대졸초임 (A)	2,446	2,940
1인당 GDP (B)	3,719	2,180
1인당 GDP 대비 중앙은행 대졸초임 (A/B)	0.66	1.35

\* 주 : 2009년 기준, 환율 효과를 없애기 위해 자국통화 자료만을 바탕으로 계산

\* 자료 : 한국은행 급여후생팀, 일본은행 채용공고  
IMF(2010.10), 「World Economic Outlook Database」

## 3. 금융·보험업 노동생산성과 임금

□ 금융·보험업의 부가가치 노동생산성은 우리나라가 \$83,445로 미국의 64.4%이나 임금은 유사한 수준이고 소득 대비 임금은 미국의 2배

○ 한국과 미국의 금융·보험업종 생산성을 살펴보면 미국은 한국의 1.5배 수준  
- 2007년 금융·보험업종에서 미국의 노동생산성은 1인당 \$129,496이고 한국은 \$83,445로 조사되어 한국의 노동생산성은 미국의 64% 수준

\* 2000~2007년까지 8개년도 평균 노동생산성 적용 시 한국은 미국의 59.6%로 격차 확대

## &lt; 금융·보험업 부가가치 노동생산성 &gt;

(단위 : USD)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	평균
미국	111,504	115,966	117,054	119,681	119,092	126,496	130,356	129,496	121,206
한국	55,290	58,808	75,085	73,857	75,035	78,491	77,528	83,445	72,192

\* 자료 : 한국생산성본부(2009), 「생산성 국제비교」

7) 2009년 한국은행 대졸초임은 2,940만원(한국은행 급여후생팀)으로 수당 및 급여성복리후생비를 포함하면 3,843만원. 2009년 일본은행 대졸초임은 2,446,440엔(일본은행 채용공고)으로 기본급 2,088,000엔에 추정된 상여금 358,440엔(1년차 월 급여 174,000엔 × 직원평균 월 환산 상여금 비율 2.03) 합산

- 금융·보험업의 임금 수준은 미국이 한국에 비해 절대금액은 5% 정도 높지만 소득 대비 임금 수준은 한국이 미국보다 127%p 높음
- 미국의 금융·보험업 종사자 평균 연소득은 4,890만원으로 한국의 4,668만원에 비해 222만원 높아 한국의 임금 수준이 미국의 약 95%
- \* 2008년 주요 8개 대형은행<sup>8)</sup> 정규직 남자 직원 1인당 평균 급여액은 7,846만원
- GNI 대비 임금은 미국이 93%인데 반해 우리나라는 220%로 미국에 비추어 약 127%p 높음

< 한·미 간 금융권 임금 수준 비교 >

	미국	한국
평균 연소득(자국화폐)	\$44,350	46,677,972원
환율(원/\$)	1,102.59	-
평균 연소득(원)	48,899,867	46,677,972
평균 연소득(\$)(A)	44,350	42,335
2008년 1인당 GNI(\$)(B)	47,556	19,231
임금 수준/1인당 GNI (A/B)	<b>0.93</b>	<b>2.20</b>

\* 주 : 2008년 연평균 환율 1,102.59원/\$ 적용

\* 자료 : 동아일보(2010.2.5), 「모순에 빠진 은행원 임금」

#### 4. 보상비용<sup>9)</sup> 증가율

- 우리나라의 보상비용 증가율은 주요 32개국 중 6위
- 2007년 한국의 시간당 보상비용 증가율은 7.7%로 미국 1.9%, 일본 -0.3%, 프랑스 2.7% 등에 비해 월등히 높은 증가율을 보임
- OECD 평균(3.2%)에 비해서는 4.5%p, 동아시아 지역(5.1%)보다는 2.6%p, EU 지역(2.3%)보다는 5.4%p 높음
- 1996~2007년 연평균 증가율은 한국이 7.9%로 11년간 보상비용이 2.3배 증가한 반면, 같은 기간 OECD는 4.1%, 유럽은 3.8%, EU는 3.4%의 증가율을 보임
- 2000~2007년 기간 중 연평균 증가율은 7.2%로 2000년대 이후에도 유사한 수준의 증가율이 계속되어 높은 증가율이 장기간 유지
- 2003년의 보상비용을 100으로 보았을 때 2007년은 132.3에 달해 최근까지도 7%대의 높은 증가율이 지속되고 있는 실정

8) 주요 8개 대형은행 : 국민은행, 신한은행, 우리은행, 하나은행, 기업은행, 외환은행, 씨티은행, SC제일은행

9) 보상비용 : 사용자가 피용자에 대해 지불하는 금액으로 기본급, 상여 및 4대 보험성격의 지출까지 모두 포함되며 피용자와 직접적인 대응이 어려운 보육시설이나 여가시설 비용은 제외



## &lt; 연도별 보상비용 증가율 국제비교 &gt;

(단위 : %)

년도	1996-2007	2000-2007	2004	2005	2006	2007
미국	3.0	3.1	2.7	2.8	0.8	1.9
아르헨티나	11.7	17.4	24.0	21.3	26.8	22.7
브라질	6.2	8.4	12.4	9.6	6.7	6.5
캐나다	2.6	3.1	3.9	2.8	2.5	3.2
멕시코	8.4	6.6	3.9	3.4	4.3	5.1
호주	4.6	5.0	4.9	3.6	4.8	2.4
이스라엘	5.7	3.5	2.6	2.5	1.9	3.6
일본	0.7	0.5	0.7	1.7	0.5	-0.3
뉴질랜드	3.3	3.6	2.3	3.4	4.9	5.2
필리핀	6.1	7.0	10.5	7.7	6.2	3.1
싱가폴	3.0	2.1	0.1	-1.0	-0.6	6.3
대만	3.2	2.2	1.4	4.5	4.1	1.6
오스트리아	2.4	2.5	1.0	3.5	2.7	3.4
벨기에	2.7	2.4	2.9	2.5	2.5	1.9
체코	7.1	6.1	6.1	3.6	5.4	8.1
덴마크	4.3	4.1	-0.8	4.6	4.1	5.7
핀란드	3.7	4.3	5.1	3.7	3.6	3.2
프랑스	2.0	2.3	1.8	2.2	3.4	2.7
독일	2.5	2.3	2.7	-0.9	4.9	0.7
헝가리	12.1	9.8	7.9	7.1	8.6	9.7
아일랜드	5.9	5.7	5.1	3.5	3.5	6.2
이탈리아	3.2	3.9	5.4	2.7	2.5	2.8
네덜란드	3.4	3.5	2.6	2.0	1.1	1.9
노르웨이	4.9	4.7	5.1	1.7	5.2	6.6
폴란드	7.4	5.5	3.4	4.4	6.2	10.4
포르투갈	4.8	3.5	3.5	3.7	-0.1	0.5
슬로바키아	8.2	8.4	4.1	7.6	8.0	7.9
스페인	4.0	4.4	4.2	3.7	4.3	3.8
스웨덴	3.9	3.9	3.1	2.0	3.2	3.6
스위스	1.1	1.4	0.5	1.2	1.1	1.5
영국	5.1	4.7	3.4	4.7	2.6	3.9
<b>한국</b>	<b>7.9</b>	<b>7.2</b>	<b>6.9</b>	<b>6.3</b>	<b>8.1</b>	<b>7.7</b>
OECD	4.1	3.7	3.4	2.7	3.2	3.2
유럽	3.8	3.4	3.1	2.2	3.3	2.8
EU	3.4	3.1	3.2	1.5	3.5	2.3
동유럽	9.7	7.2	5.3	5.4	6.9	9.3
동아시아*	5.3	4.6	4.0	4.3	4.8	5.1

\* 주 : 1) 동아시아는 한국, 필리핀, 싱가포르, 대만을 포함하며 일본은 증가율이 마이너스라 제외  
 2) 덴마크, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 슬로바키아는 1997년~2007년, 독일은 1998년~2007년 자료  
 3) 제조업 기준, 환율의 영향을 제외하기 위해 자국통화 기준 변환율 사용

\* 자료 : U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics(2009)

- 2009년 매출액 상위 50대기업 직원의 평균임금은 1999년에 비해 2배 증가하여 같은 기간 임금인상률이 물가상승률의 2.8배에 달함
  - 1999~2009년 기간 중 금융권을 제외한 매출액 상위 50대 대기업의 직원 평균임금은 1999년 2,868만원에서 5,777만원으로 101% 상승
    - 같은 기간 평균임금 수준이 가장 많이 오른 기업은 현대건설 246%, 한국타이어 231%, 현대모비스 227% 등의 순
    - 현대자동차는 직원 평균임금 수준이 50대 대기업 중 1위로 7,500만원 수준
  - 같은 기간 동안 소비자물가지수는 83에서 112.8로 35.9% 상승하여 평균 임금 증가율(101%)이 65.1%p 높게 형성

< 국대 50대 대기업 직원 평균 임금 >

(단위 : 만원, %)

기업	2009년	상승률	기업	2009년	상승률
현대자동차	7,500	190	SK에너지	5,810	53
GS건설	7,374	158	현대제철	5,781	94
호남석유화학	7,257	112	삼성SDI	5,700	77
대우조선해양	7,190	114	현대종합상사	5,666	49
한화케미칼	7,161	72	제일모직	5,628	125
현대중공업	6,989	92	현대산업개발	5,570	54
기아자동차	6,880	164	LG상사	5,545	131
삼성전자	6,780	72	현대상선	5,542	123
삼성물산	6,730	124	KT	5,523	42
금호석유화학	6,640	99	현대하이스코	5,469	109
현대모비스	6,540	227	SK가스	5,400	25
삼성중공업	6,500	108	롯데건설	5,270	88
현대건설	6,490	246	현대오일뱅크	5,048	71
한국전력공사	6,400	174	한화	5,040	77
SK텔레콤	6,400	71	대한해운	5,037	87
LG전자	6,382	174	효성	4,959	84
에쓰오일	6,380	140	대우자동차판매	4,946	82
현대미포조선	6,272	156	한국타이어	4,890	231
LG화학	6,250	102	SK네트웍스	4,711	70
KT&G	6,250	87	동국제강	4,600	130
한국가스공사	6,145	114	CJ제일제당	4,385	88
포스코	5,970	142	대우인터내셔널	4,100	29
대한항공	5,900	119	하이닉스반도체	3,782	124
아시아나항공	5,870	117	동부제철	3,247	42
삼성전기	5,814	94	신세계	3,160	92
			평균	5,777	101

\* 주 : 금융회사 제외, 임원 제외

\* 자료 : 문화일보(2010.4.5), 「50대기업 직원 작년 평균임금 5,777만원」

## 5. 국내·외 사업장 임금 및 생산성

- 자동차 제조업 부문 국내사업장의 생산성은 해외 사업장 보다 낮지만 임금 수준은 국내사업장이 높아 생산성과 임금 수준이 반대
  - 미국사업장의 대당 조립시간<sup>10)</sup>은 20.6시간, 국내사업장은 33.6시간으로 생산성은 미국사업장이 더 높지만 임금은 국내사업장이 더 많음
  - 국내사업장의 평균임금은 6,713만원으로 미국사업장의 6,122만원에 비해 약 600만원 높은 수준으로 생산성과 임금 수준이 반대 현상<sup>11)</sup>
  - 양 사업장의 1인당 GDP 대비 임금 수준은 미국이 0.97, 한국은 3.18

< 한·미 간 생산성과 임금 수준 >

(단위 : %)

	한국사업장	미국사업장
HVP(대당조립시간)	33.6	20.6
임금 수준(상여금 포함) (A)	6,713만원	\$45,782
1인당 GDP(자국통화) (B)	2,112만원	\$47,155
임금 수준/1인당 GDP (A/B)	3.18	0.97

\* 주 : 2008년 기준, 임금 수준은 상여금을 포함한 평균임금

\* 자료 : 자동차 제조업체 내부자료, IMF, 한국은행

- 제조업 부문에서 동일업종을 영위하는 한·중 사업장의 생산성과 임금을 비교해 보았을 때 국내사업장의 생산성 대비 임금 수준이 높음<sup>12)</sup>
  - A사의 경우 자동화 설비 등이 우수한 한국의 사업장이 절대적 생산성은 1.54배 높지만 임금 수준은 중국사업장에 비해 9.22배 높음
  - 2008년 기준 A사의 생산직 1인당 연간 생산개수는 한국이 8,043개이고 중국이 5,222개로 한국이 1.54배 높은 생산성을 지님
  - 2008년 기준 A사의 생산직 평균연봉은 한국이 4,520만원이고 중국이 490만원으로 9.22배의 격차를 보여 생산성의 격차와 상당한 괴리가 존재
  - \* 경제규모를 고려한 1인당 GDP 대비 임금 수준도 한국이 2.14 중국이 1.31
  - B사의 경우 한국사업장과 중국사업장 중 1인당 생산성은 중국이 높은 반면 임금은 한국사업장이 중국보다 10배 이상 높음
  - 2008년 기준 B사의 생산직 1인당 연간 생산개수는 한국이 6,199개이고 중국이 6,894개로 2007년 이후 중국의 생산성이 더 높아짐

10) HPV : Hour Per Vehicle

11) 업체에서 적용하는 2008년 매매기준 환율 1,337.2원/\$ 기준

12) 전국경제인연합회(2009), 「한·중 사업장 임금·생산성 비교」

- \* 시간당 생산개수도 한국이 1,593개이고 중국이 1,614개로 역시 중국사업장이 높음
- 2008년 기준 B사의 생산직 평균연봉은 한국이 7,290만원이고 중국이 690만원으로 10.6배의 차이를 보여 생산성과 임금 수준이 반대 현상을 보임
- \* 1인당 GDP 대비 임금 수준은 한국이 3.45, 중국이 1.84의 비중을 차지함

< 제조업 동일업종 한·중 사업장 임금·생산성 >

기업 사업장	A사		B사	
	한국 사업장	중국 사업장	한국 사업장	중국 사업장
생산직 1인당 생산개수(개)	8,043	5,222	6,199	6,894
생산직 평균연봉(만원) (A)	4,520	490	7,290	690
1인당 GDP(\$)	19,162	3,404	19,162	3,404
1인당 GDP(만원) (B)	2,113	375	2,113	375
평균연봉/1인당 GDP (A/B)	2.14	1.31	3.45	1.84

\* 주 : 2008년 기준, 임금은 각사 내부자료, 평균환율 1,102.59원/\$ 적용

\* 자료 : 전국경제인연합회(2009), 「한·중 사업장 임금·생산성 비교」, IMF, 한국은행

### Ⅲ. 고임금구조 형성의 원인

#### 1. 보상체계

- 우리나라는 연공급의 형태를 띤 임금체계가 대부분이며 이러한 양상은 생산성 대비 고임금을 형성하고 결국 기업의 인건비 부담으로 이어짐
  - 국내 사업장을 대상으로 조사한 결과 기본급 구성항목에 연공급 체계가 존재하는 사업장은 80.8%로 나타나 연공급이 여전히 지배적<sup>13)</sup>
    - 연공급은 시간에 따라 고임금 인력을 양산하는 구조로 성과나 경영환경에 관계없이 중·장기 근무자에 대한 기업들의 인건비 부담을 유발
    - 보상기준이 근속기간으로 설정되어 생산성을 반영하지 못하는 근본적 한계가 존재하며 시간의 흐름에 따라 고임금이 적체되는 현상 발생
  - 연공급은 근속연수가 증가할수록 숙련도가 높아진다는 것을 가정하고 있으나 현실은 숙련도 상승에 따른 생산성 증가가 임금 수준의 증가에 훨씬 못 미침
    - 과거 20년간 임금상승률과 생산성증가율을 비교하면 임금상승률이 평균 1.1%p 높게 증가하여 2008년 기준 생산성 대비 25.9%p의 고임금구조 형성
    - 근속연수가 생산성을 반영하지 못하는 현실에서 연공급제는 근로자의 생산성향상과 동기부여 기능을 상실하여 생산성 대비 고임금을 형성

#### < 생산성 증가율과 임금 수준 증가율 >

(단위 : %, %p)

연도	명목임금 상승율	국민경제 생산성증가율	생산성초과 임금상승	생산성초과 임금상승(누적)
1987	10.1	11.9	-1.8	-1.8
1988	15.5	15.9	-0.4	-2.2
1989	21.2	8.8	12.4	9.9
1990	18.8	17.6	1.2	11.3
1991	17.5	17.9	-0.4	10.8
1992	15.2	12.0	3.2	14.4
1993	12.2	11.7	0.5	14.9
1994	12.7	13.8	-1.1	13.7
1995	11.2	14.4	-3.2	10.0
1996	11.9	10.3	1.6	11.8
1997	7.0	7.8	-0.7	10.9

13) 한국노동연구원(2008), 「임금제도 실태조사」

연도	명목임금 상승율	국민경제 생산성증가율	생산성초과 임금상승	생산성초과 임금상승(누적)
1998	-2.5	4.6	-7.1	3.1
1999	12.1	7.6	4.5	7.7
2000	8.0	5.0	3.0	11.0
2001	5.1	5.5	-0.5	10.5
2002	11.2	7.2	3.9	14.8
2003	9.2	6.0	3.2	18.4
2004	6.0	5.7	0.3	18.8
2005	6.6	2.7	4.0	23.5
2006	5.7	3.3	2.4	26.5
2007	5.6	5.0	0.6	27.2
2008	3.4	4.5	-1.1	25.9
<b>1997~2008 평균</b>	<b>10.2</b>	<b>9.1</b>	<b>1.1</b>	-

\* 주 : 국민경제생산성증가율 = 명목GDP상승률 - 취업자증가율, 전근로자

\* 자료 : 한국경영자총협회(2009), 「임금조정기본방향」

□ 상여금의 고정급화로 상여금의 인센티브 역할 상실

- 우리나라의 상여금은 본래의 취지와는 달리 정기적으로 지급되는 관행이 정착되어 현재는 상여금 비중, 근로자의 의식 등 여러 면에서 고정임금화
  - 연장·야간·휴일근로 등의 초과급여를 제외하고 특별급여 중 변동 상여금 명목의 보상금액은 전체 임금구성 내역의 3.3%로 인센티브의 역할 상실
  - 변동 상여금이라 하여도 실제로 성과평가에 따른 차등지급이 이루어지는 경우는 25.1%에 불과해 명목만 변동 상여금인 경우가 대부분<sup>14)</sup>

< 연간 총 급여 구성내역 >

(단위 : %)

구성목록	기본급	통상수당	기타수당	초과급여	고정상여	변동상여
비중	54.1	10.0	4.7	12.8	15.1	3.3

\* 주 : 상용근로자 100인 이상 987개의 사업체

\* 자료 : 노동부(2008), 「2008년 임금제도 실태조사」

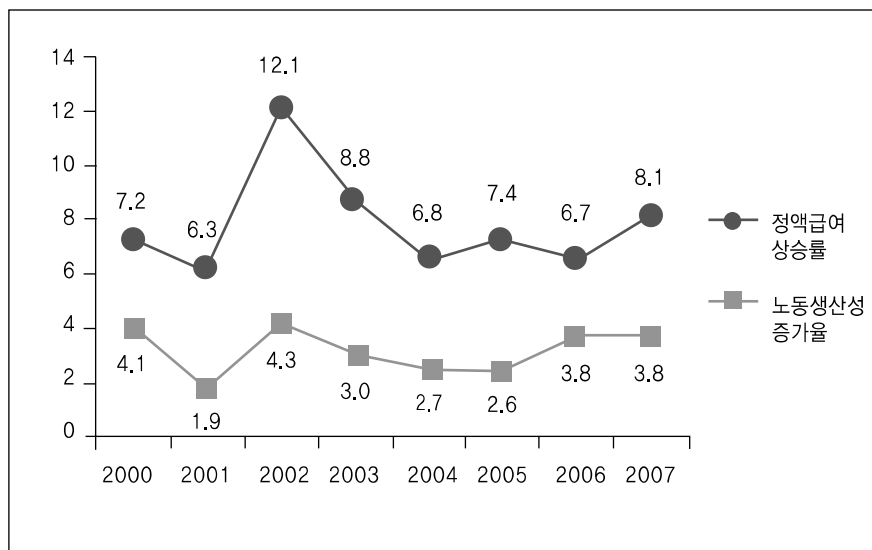
- 고정급 성격의 상여금은 경기악화나 생산량감소 등 경영여건 변화 시 임금 수준 조정이 어려워 생산성 대비 고임금이 누적되는 원인으로 작용
  - 상여금이 기본급을 기준으로 연동되어 성과에 관계없이 기본급여 상향 조정 시 상여금도 동반 상향되는 결과 초래

14) 노동부(2008), 「2008년 임금제도 실태조사」

- 생산성보다 노·사간 협상에 따라 상승률이 결정되는 임금인상 프로세스
  - 노·사간 힘의 논리에 의한 협상을 기초로 임금인상이 이루어져 생산성과 연계되는 면이 약하며 대체로 높은 수준에서 결정되는 경향을 보임
    - 2009~2010년 세계경제포럼 보고서<sup>15)</sup>에 따르면 우리나라는 임금과 생산성 간 연관성에서 133개국 중 28위로 2008~2009년 14위에 비해 14단계 하락
    - 2000~2007년 동안 우리나라의 정액급여 상승률은 부가가치 노동생산성 증가율에 비해 2.9~7.8%p 높게 형성

< 노동생산성 증가율과 정액급여 상승률 >

(단위 : %)



\* 자료 : 한국생산성본부(2009), 「생산성 국제비교」  
한국경영자총협회(2010), 「임금조정 기본방향」

## 2. 법제도

- 잦은 임금협상에 따른 임금인상 유인
  - 임금협상 및 단체협상 주기가 다른 국가들에 비해 짧아 잦은 임금인상 유인이 존재하며, 잦은 교섭으로 인한 기회비용은 생산성 저하로 이어짐
    - 노조법상 단체교섭의 유효기간을 최대 2년으로 규정하고 있어 단체협상 주기가 다른 나라에 비해 짧고, 관행상 임금협상은 매년 이루어짐
    - 우리나라의 임금협상은 과거 고성장시대에 물가상승으로 인한 근로자의 실질임금 손실 보존을 위해 매년 행하던 관행을 여전히 답습

15) World Economic Forum, 「The Global Competitiveness Report 2009-2010」

< 주요국 임금협상·단체협상 주기(유효기간) >

		한국	미국	일본	독일	프랑스
법규정		2년 이내	규정 없음	3년 이내	규정 없음	5년, 무기협약 가능
관행	임금협상	1년	4~5년	임·단협	2년	무기협약 많음
	단체협상	2년	4~5년	포괄협약 많음	3~5년, 5~10년	

\* 자료 : 노동부(2008), 「단체교섭비용 실태분석과 국제비교 연구」

□ 임금의 정의가 모호하여 복잡하고 경직적인 임금체계 초래

- 근로기준법 상 평균임금의 범위가 포괄적이어서 평균임금에 연동하여 적용되는 보상금액이 동반 증대되는 구조
- 평균임금을 ‘지급사유 이전 임금총액의 3개월 분’으로 규정한 결과 지급 주기가 3개월을 초과하는 임시성격의 상여가 모두 포함, 평균임금을 높이는 효과 발생

< 평균임금과 적용범위 >

구분	개념	적용범위
평균임금	근로기준법상 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월간에 당해 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액	퇴직금, 사회보험 등

\* 주 : 근로기준법 2조 1항 제6호

- 통상임금에 대한 불명확한 규정도 임금체계를 복잡하게 만드는 주요 원인
- 통상임금이 늘어나는 것을 회피하기 위하여 기타상여 등의 보상체계 신설을 선호하고 결과적으로 경직적인 복잡한 임금체계가 형성
- \* 기타수당·기타상여 등의 항목은 신설은 쉽지만 폐지가 어려워 임금체계를 복잡하게 만들고 관리비용의 증대와 성과보상형 임금체계에서 멀어지는 결과를 초래

< 통상임금과 적용범위 >

구분	개념	적용범위
통상임금	근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액	초과근로수당, 상여금 및 평균임금의 보완적 기능

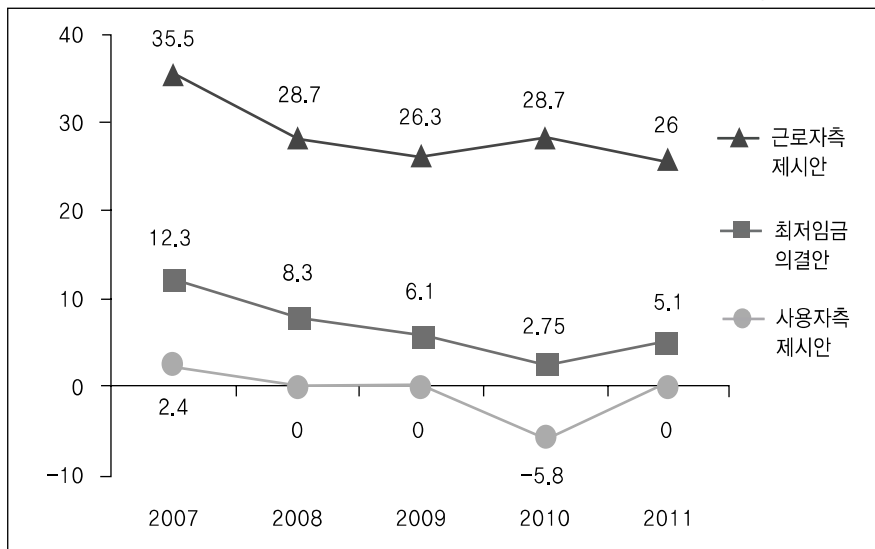
\* 주 : 근로기준법 시행령 6조



- 최저임금의 급격한 인상이 과도한 임금인상 견인
  - 최저임금위원들이 노·사측 제시안을 협상하는 방식의 최저임금 결정구조는 노사 대결구도를 형성하고 비합리적인 수준의 최저임금 상승으로 귀결
    - 매년 표결에 의해 노동계측 안과 경영계측 안이 번갈아가며 의결되는 관행이 형성되어 최저임금위원회 의결기능의 본질적 의미 퇴색
    - 객관적 경제지표나 현실경제와는 괴리된 결정방식은 23년(1988~2011년)간 최저임금이 462.5원에서 4,320원으로 약 9배 이상 상승하는 결과<sup>16)</sup> 초래
  - 최저임금이 실제 임금성격으로 지급되는 항목들을 모두 포함하지 못해 과소평가되고 결과적으로 과도한 최저임금 인상을 초래
    - 현재의 최저임금 규정은 1개월을 초과하는 기간으로 지급되는 각종 수당이 제외되어 실제 받는 보상수준의 60~70%에서 결정<sup>17)</sup>

< 최저임금 조정현황 >

(단위 : %)



\* 주 : 근로자와 사용자측 제시안은 최초제시안으로 인상률을 의미

\* 자료 : 최저임금위원회(2010)

- 최저임금의 인상률은 자체적인 인건비 증가뿐 아니라 상위계층의 임금을 연쇄적으로 상승시켜 기업의 인건비 부담과 차상위 계층의 고용불안 야기
  - 최저임금의 수혜근로자는 2010년 현재 256.6만 명으로 최근 10년간 급증하여 최저임금의 영향률<sup>18)</sup>은 2002년 6.4%에서 2010년 15.9%로 증가

16) 최저임금위원회(2010)

17) 박준성(2010.2), 「임금유연성 강화 방안」

18) 영향률 : 최저임금이 제대로 강제 및 준수되는 경우에 새로운 최저임금에 직접적으로 영향을 받게 되는 수혜근로자의 비율(수혜근로자수 / 적용대상근로자수 × 100)

## &lt; 적용년도별 최저임금의 영향률 &gt;

(단위 : %)

년도	'02.9~'03.8	'03.9~'04.8	'04.9~'05.8	'05.9~'06.12	'07	'08	'09	'10
영향률	6.4	7.6	8.8	10.3	11.9	13.8	13.1	15.9

\* 자료 : 최저임금위원회(2010)

- 2009년 최저임금인상이 근로자의 임금인상에 영향을 미친 사업체는 23.4%로 이들 사업체 가운데 56.8%는 전체 근로자의 임금에 영향이 있는 것으로 조사<sup>19)</sup>

\* 2009년 최저임금이 임금인상에 영향을 미친 비중은 사업장 2,658개소 중 621개소 (23.4%)

## □ 과도한 초과근로 할증률이 인건비 상승과 초과근로 선호 현상 초래

- 우리나라는 초과근로에 대한 할증임금 지급률<sup>20)</sup>이 최소 50%로 ILO의 권장 기준인 25%의 두 배에 달해 근로자가 연장·휴일근무를 선호하는 유인 제공

- 현행법은 초과근로 할증률의 최저수준이 통상임금의 50%이며 할증 사유가 중복되면 가산되는 임금이 150%를 초과하는 현상 발생

## &lt; 주요국 가산임금 비교 &gt;

	연장근로	야간근로	휴일근로
독일	협약우선, 협약이 없으면 25% 가산	통상임금 지급	협약으로 자율결정
프랑스	단체협약에 따라 10%이상 의무지급, 단체협약이 없는 경우, 8시간까지는 25%, 8시간 초과시 50% 가산지급하거나 상응하는 휴식부여 가능		
영국	할증임금에 관한 법적 규정은 없으며, 단체협약 및 근로계약에 따름, 할증률은 대체로 평일연장근로는 50%, 일요일 및 공휴일 연장근로는 100%		
미국	통상임금의 50% 가산	단체협약에 따름, 보통 통상임금의 1.5배	단체협약에 따름, 보통 통상임금의 1.5배
일본	통상임금의 25%~50%	통상임금의 25% 이상	통상임금의 25%~50%

\* 자료 : 대한상공회의소(2009.10), 「노동유연성 수준 국제비교」

19) 연세대 산학협력단(2010.7), 「최저임금 적용효과에 관한 설문조사」, 최저임금을 지급하는 근로자는 제외, 분석 가능한 조사대상 2,703개 사업체 기준

20) 근로기준법 제56조(초과근로할증률) : 사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

### 3. 사회구조

□ 과도한 사교육비가 과도한 임금인상 요구로 연계

- 2009년 초·중·고교생 사교육비 총액은 전년 대비 3.4% 증가한 21조 6천억 원으로 10년 전인 1999년 6조 8천억원과 비교하여 3.18배 증가<sup>21)</sup>
  - 2009년 월평균 사교육비는 32.3만원으로 2008년의 31만원 대비 4.2%(13,000원) 증가
  - 시간당 평균 사교육비는 2008년 9,413원, 2009년 10,073원으로 7%(660원) 증가
- 과도한 사교육비는 가계의 지출구조 중 경직성 경비를 증가시켜 실질적인 지불여력을 하락시키고 이를 보전하기 위한 임금인상 요구 증가로 연결
  - 노동조합 임금인상요구액은 표준생계비를 기반으로 산정되는데 그 중 교육비 비중이 8.1%~14.3%<sup>22)</sup>를 차지
    - \* 국내총생산(GDP)의 1%에 해당하는 사교육비가 지출되면 국민총생산(GDP)는 0.32% 하락하고 근로자들의 명목임금상승률은 1.47%p 증가<sup>23)</sup>
  - 고학년일수록 증가하는 가구당 사교육비는 가계지출의 경직성을 심화
    - \* 2009년 기준 사교육비는 초등학교에서 중학교 진학 시 24.6%, 중학교에서 고등학교 진학 시 15.4% 증가하여 초등학교에서 고등학교 진학 시 총 43.8% 교육비 증가

#### < 2010 노동계 표준생계비 >

(단위 : 원)

구분	한국노총			민주노총		
	4인가구 I	4인가구 II	4인가구 III	4인가구(1)	4인가구(2)	4인가구(3)
식료품	1,135,094	1,207,838	1,245,992	909,331	981,926	1,053,450
주거비	<b>820,608</b>	<b>820,608</b>	<b>820,608</b>	<b>883,121</b>	<b>955,764</b>	<b>955,764</b>
광열수도비	137,936	137,936	137,936	136,222	136,222	136,222
가구가사용품비	152,316	152,711	153,106	266,133	282,038	278,460
피복신발비	222,349	236,172	247,369	175,070	203,720	219,314

21) 교육인적자원부(2001.3), 「사교육비(과외비) 실태조사」, 통계청(2010.4), 「사교육비 조사보고서」

22) 한국노총과 민주노총의 생계비 대비 교육비 비중 모두 포함

23) 삼성경제연구소(1997), 「사교육비 지출의 국민경제적 효과」

구분	한국노총			민주노총		
보건위생비	283,331	269,066	269,066	221,961	229,461	227,661
<b>교육비</b>	<b>461,564</b>	<b>483,438</b>	<b>770,807</b>	<b>370,000</b>	<b>440,000</b>	<b>513,738</b>
교통통신비	595,704	631,116	666,528	563,362	597,922	632,482
교양오락잡비	424,892	424,892	424,892	439,000	454,333	464,333
조세공과금	541,711	568,265	638,177	631,186	725,309	783,911
합계	4,775,505	4,932,042	5,374,481	4,595,386	5,006,695	5,265,335

- \* 주 : 한국노총 : 1) 4인가구 I (가구주 40세, 배우자 37세, 11세(초등학생), 9세(초등학생)  
 2) 4인가구 II (가구주 43세, 배우자 40세, 14세(중학생), 12세(초등학생)  
 3) 4인가구 III (가구주 46세, 배우자 43세, 17세(고등학생), 15세(중학생)  
 민주노총 : 1) 4인가구1(가구주 40세, 배우자 37세, 8세(초등학생), 6세(초등학생)  
 2) 4인가구2(가구주 45세, 배우자 42세, 13세(중학생), 11세(초등학생)  
 3) 4인가구3(가구주 49세, 배우자 46세, 17세(고등학생), 15세(중학생)
- \* 자료 : 한국노총(2010.3), 「2010년도 한국노총 공동임단투 지침」  
 민주노총(2010.3), 「2010년 임금요구안」

#### □ 높은 부동산 가격이 생산성과 무관한 임금인상 요구 초래

- 2000년 이후 아파트 가격은 소비자물가에 비해 약 2.7배 급등하여 주택마련 부담으로 인한 임금인상 요구 유인 증가
  - 2000년 1월~2010년 9월 중 소비자물가지수는 83.9에서 117.6로 40.2% 상승했으나 같은 기간 아파트 매매가격지수는 51.4에서 102.7로 99.8% 급등<sup>24)</sup>
  - 노동조합이 산출한 생계비 중 주거비는 15.3%~19.2%를 차지하고 있어 교육비와 더불어 임금인상 요구 수준을 높이는 주요 원인으로 작용
- 부동산 가격 급등으로 인한 가계부채의 증가도 노동자들의 이자비용 부담을 늘려 임금의 추가적인 인상 요구를 유발<sup>25)</sup>
  - 2009년 말 기준 가계부채액은 733.7조원으로 3/4분기에 사상 처음으로 700조원을 돌파했으며 2000년 말 264.1조원에서 2.8배 증가

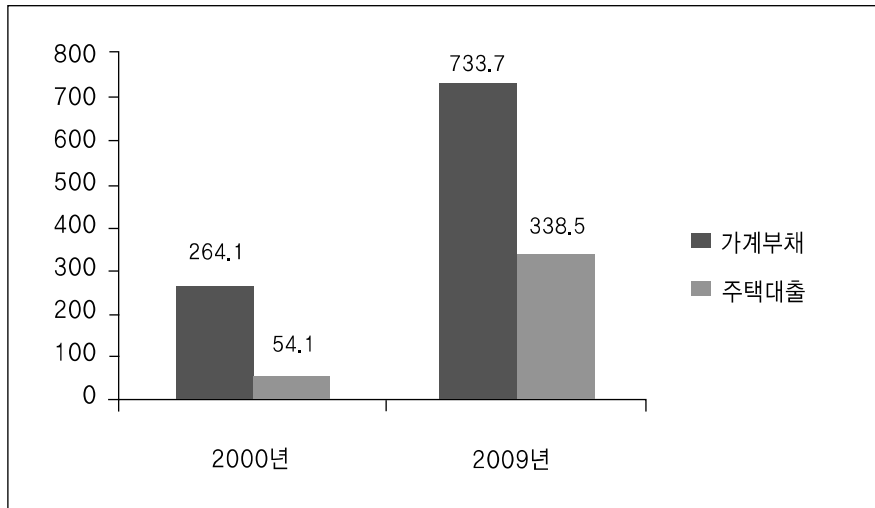
24) 한국은행, 「경제통계시스템」, 2010, 지수는 2005 = 100 기준

25) 전국경제인연합회(2009), 「고임금을 유발하는 사회구조」

- 가계부채 급증의 원인은 부동산 가격 양등에 따른 주택대출이 2000년 4/4분기 54.1조원에서 2009년 4/4분기 338.5조원으로 525.7% 급증했기 때문

< 가계신용 추이 >

(단위 : 조원)



\* 자료 : 한국은행(각년도), 「가계신용 동향」

## IV. 개선방안

### 1. 생산성과 연계된 보상체계 구축

- 연공서열 임금체계에서 성과주의 임금체계로 개편
  - 기존의 근속연수에 따른 연공급제 대신 직무급제<sup>26)</sup>나 연봉제<sup>27)</sup>를 도입하여 생산성과 연계된 보상체계를 구축하고 임금체계를 단순화
    - 성과중심의 임금체계 도입을 확대하고 이미 성과중심의 임금체계가 도입되어 있는 경우 실효성을 높이려는 본질적인 검토 필요
    - \* 실제로 직무급제나 연봉제를 표방하고 있으나 연공급 형식으로 운영되고 있는 사례가 많아 직무급의 동일 직무가치에 대한 동일 임금지급 원칙이 훼손
    - 보상체계 구성항목을 간소화하여 다양한 기본급 연동 항목들을 줄이고 성과평가에 연동하는 단순한 임금구조로 개편
  - 보상총액 중 변동급의 비중을 높여 경제상황과 경영환경에 따라 변화 가능한 임금구조로 개편하여 성과향상 유인 및 임금의 완충적인 기능 수행
- 목표달성과 연계된 Target Incentive<sup>28)</sup> 방식의 상여금 지급 활성화
  - 생산성에 상응하는 상여제도의 정착을 위해 설정된 목표에 대한 성취 정도를 평가하여 상여금을 지급하는 Target Incentive제도 시행
    - Target Incentive제는 목표관리(MBO) 성과평가에 적합한 제도로 상대평가에 따른 단점을 보완할 수 있고 근로자의 추가적인 성과향상 기대 가능
    - 직무급 중심의 기본급 제도에는 기존 고정적 수당지급보다 직무가치에 따른 목표 설정 후 성과에 따라 지급하는 Target Incentive제도가 더 적합
  - Target Incentive제는 개인과 조직의 절대평가 결과에 따라 상여금이 지급되므로 임금체계 변동에 따른 저항이 상대적으로 적음

26) 직무급제 : 개별직무의 상대적 가치에 따라 직무등급을 도출하고 직무등급을 기초로 기본급여 수준을 결정하는 임금체계

27) 연봉제 : 개인의 능력·성과에 따라 차년도 임금을 연 단위로 결정하는 임금체계

28) Target Incentive : 명확한 목표지향 변동 성과급으로서, 개인과 조직의 절대평가에 따라 인센티브 지급액을 달리 하는 방식

## □ 임금결정 프로세스의 합리화

- 임금단체협상 시 노사 간 힘의 논리에 의한 줄다리기식 협상을 지양하고 물가상승률 등 객관적인 지표를 근거로 합리적인 임금 수준 도출
  - 파업·투쟁의 과격한 협상방식보다 객관적 지표(물가상승률 등)를 근거로 임금협상을 타결하는 등, 기업의 장기 존속을 위해 노력하는 노사문화 개선 필요
  - 상급노동단체의 정치적인 이슈보다 당면한 개별기업의 노사문제해결에 집중해 개별기업들이 처한 다양한 상황에 적합한 개별 임금교섭 중시
- \* 개별기업들이 처한 다양한 상황들을 고려하지 않는 상급노동단체들의 일반 요구는 근로조건향상을 가져오기보다 고용 불안과 생산성 하락을 초래

## 2. 임금 관련 법제도 현실화

### □ 임금협상 유효기간에 대한 법적 제한 폐지

- 2년 이내로 제한되어 있는 단체협상 유효기간<sup>29)</sup> 조항을 삭제하여 기업별로 노사 간 자유로운 협상주기를 정할 수 있도록 제도 개선
- 다년간의 임금단체협상과 단체협약을 체결하여 단기 위주의 관행적 임금 인상 유인을 줄일 필요

### □ 기준임금 범위 명확화

- 포괄적 평균임금의 범위를 명확하게 규정하여 연동된 보상수준을 합리화
  - 평균임금의 범위를 현실화함으로써 평균임금을 기준으로 지급되는 보상 금액(퇴직금 등)들의 연쇄적인 상승효과를 방지
- 모호한 통상임금이 복잡한 임금체계를 형성하는 고리를 제거하여 생산성을 반영하는 단순한 임금구조 형성의 기반 마련
  - 통상임금의 범위를 명확하게 한정하여 각종 보상들이 통상임금에 포함되는 것을 회피하려는 과정에서 파생되는 임금구조 왜곡 방지

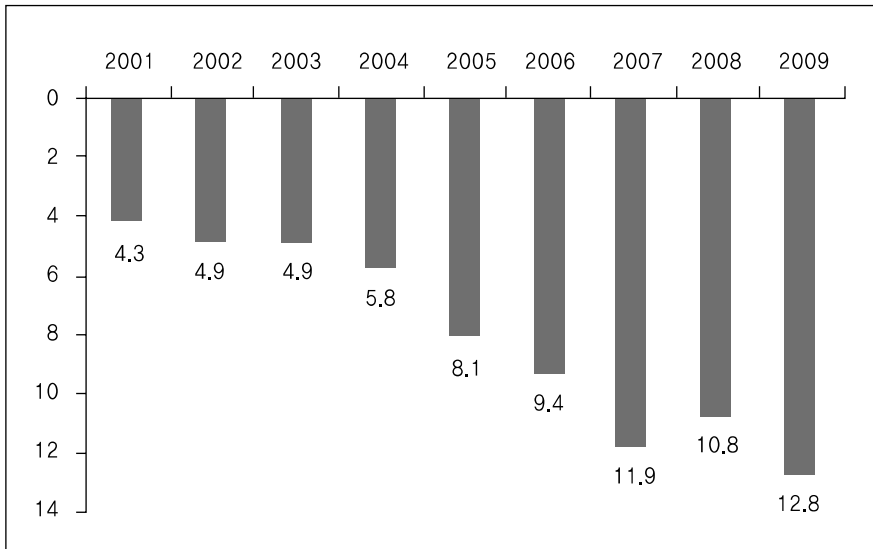
29) 노동조합 및 노동관계조정법 제32조 : 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.

□ 최저임금의 결정구조 및 산입범위의 합리화

- 최저임금 조정시 최저임금위원회의 노사 제시안에 대한 협상방식 대신 객관적인 지표와 최저임금의 영향력을 고려한 정부 단일결정방식 도입
- 노·사 간 협상방식의 최저임금 결정구조는 현실경제에 맞지 않는 급격한 최저임금 인상을 초래하여 최저임금 미만으로 지급받는 근로자가 매년 증가
- \* 최저임금 미만율은 우리나라가 12.8%('09)로 영국 5.2%('08), 미국 2.6%('08), 일본 1.1%('07)에 비해 최저임금 미만의 임금을 받는 근로자 비중이 커, 국내 최저임금 수준이 경제 현실과 맞지 않게 높게 형성되어 있음을 의미

< 최저임금 미만율 추이 >

(단위 : %)



\* 주 : 미만율 = 최저임금 미만 임금 근로자 수 / 전체근로자수

\* 자료 : 노동연구원(2010.5), 「2011년도 최저임금심의를 위한 임금실태」

- 최저임금의 과도한 인상으로 연쇄적 임금인상 효과를 억제하기 위해서 영향률 상한선(ceiling)을 정해 기준이상의 과도한 상승을 방지
- \* 최저임금위원회 제도는 다양한 의견을 수렴하여 현실적으로 타당성이 높은 최저임금을 결정할 수 있는 것이 장점이나 실제 우리나라에서는 노·사 간 힘겨루기의 결과로 매년 고율의 최저임금 인상이라는 결과 초래
- 국제적인 추세에 맞게 1개월을 초과하여 지급되는 수당, 숙식비 지원금 등도 최저임금에 산입하여 최저임금이 과소평가되는 현상을 제거
- 연간지급액 기준으로 최저임금 이상의 임금 수준을 받고 있지만 최저임금미만 근로자로 분류되어 기업이 최저임금을 위반하는 사례 빈발



## &lt; 최저임금법 위반업체 추이 &gt;

(단위 : 개)

년도	2006	2007	2008	2009
최저임금법 위반업체 수	3,111	4,072	9,965	14,896

\* 자료 : 투명사회를 위한 정보공개센터(2010)

- 초과근로 할증률을 ILO 기준으로 하향 조정
  - 초과근로 할증률을 ILO 권장수준인 25%로 하향 조정하고 유형별 시간외근로에 대한 중복 적용의 부담을 줄이는 방향으로 개선
  - 주요 국가보다 높은 초과근로 할증률과 유형별 시간외근로에 대한 할증률의 경직성 등은 국제 수준에 맞게 개선 필요
  - 우리나라는 할증률이 유형별로 규정되어 있어 자율적인 협약 중심으로 낮은 할증률을 적용받는 독일과 영국 등에 비해 경직성이 높음

**3. 사회구조 개선**

- 공교육 경쟁력 확보와 사회인식 변화를 통한 사교육비 절감
  - 사교육 분야에 대한 감시와 억제 대신 맞춤형 교육을 중심으로 하는 공교육 개혁을 추진함으로써 사교육에 상응하는 경쟁력 제고
  - 획일화된 평준화 정책을 지양하고 학교의 자율성과 다양성을 높여 학업 수준에 맞는 맞춤형 교육이 실질적으로 적용될 수 있는 기반 마련
  - 학력과 학벌이 우선시 되는 사회구조 및 국민의식을 변화시키기 위한 장기적이고 지속적인 정부정책 필요
- 주거비 안정으로 임금인상 압력 인하
  - 주택공급을 확대하고 실수요자 중심의 거래 활성화를 유도하여 투기 수요 등으로 인한 과도한 부동산 가격의 상승을 방지
  - 가계의 소득을 고려한 부동산 담보대출 시행으로 부채에 의해 가계의 가처분소득이 위축되어 임금인상 요구로 이어지는 원인 제거