

# 韓國企業의 賃金管理 改善에 관한 研究

宋 秉 軾\*

## 目 次

I. 序 論	V. 賃金管理制度의 實態
II. 賃金水準의 實態	VI. 賃金管理의 改善方案
III. 賃金構造의 實態	VII. 結 論
IV. 賃金體系와 賃金形態의 實態	

## I. 序 論

한국경제는 고임금시대에 접어들었으며 '고기술'(high-technology)을 기반으로 하는 고도산업기  
술체제로 전환되어가고 있어 경영의 능률과 효율을 좌우할 임금관리의 합리화에 대한 기업의  
관심이 고조되고 있다.

지난 1988년에 120억 달러의 무역수지 흑자를 시현하였던 우리 경제는 1990년에 적자로 반전된  
이후 성장잠재력이 약화되고 있다는 우려의 소리가 높아지고 있다.

지금까지 우리상품의 국제경쟁력은 품질보다는 주로 가격경쟁력에 의존하여 왔다. 1987년 이전  
까지만 해도 우리나라의 임금수준은 경쟁상대국인 대만, 홍콩, 싱가포르보다 낮은 수준이었다.  
그러나 6·29선언 이후 매년 임금인상률이 생산성증가율을 상회한 결과 우리나라의 임금수준은  
신용아시아공업 경쟁상대국 중에서 가장 높은 수준을 보여주고 있다.

따라서 우리나라 수출상품의 가격 및 품질경쟁력은 현저하게 하락하고 있다. 이러한 현상은  
임금의 수준관리를 합리화하여야 할 뿐만 아니라, 임금이 근로자들의 동기를 최대로 유발하여  
노동생산성을 높여갈 수 있도록 관리되어야 할 필요성을 제기하고 있다. 즉, 바람직한 임금관리는  
임금수준관리와 함께 임금체계관리가 동시에 이루어져 재정부담을 최소화하면서도 임금효율성  
을 최대화하는 방안이 모색되어야 한다는 것이다.

특히 우리나라 기업의 임금제도는 전근대적 임금체계로서 대부분 임금은 성·연령·학력 등의

\* 濟州大學校 經商大學 經營學科 副教授

연공서열적인 속인적 요소에 의하여 결정되고 있어서 동일직장·동일직무간에 있어서도 심한 임금 격차를 보이고 있으며, 근로자의 근로의욕을 자극할 수 있는 임금기능을 다하지 못함으로써 노동생산성 향상과 인사관리의 합리화를 지연시키고 있다.

따라서 본 연구에서는 우리나라 기업의 임금수준, 임금구조, 임금체계, 임금형태 및 임금관리제도의 현황과 문제점을 심도있게 파악함으로써 임금관리의 효율성 제고를 위한 합리적이고 적용가능한 개선방안을 제시하고자 한다.

## II. 賃金水準의 實態

### 1. 賃金과 勞使紛糾

노사분규의 근본원인을 보는 노사간의 시각차이는 <그림 II-1>에서 나타난 바와 같이, 노동조합측에서는 사용자의 설비투자 부진에 의한 노동생산성 저하가 임금과 근로조건의 악화를 가져와서 노사분규의 원인을 제공하고 있다고 주장한다. 반면에 사용자측에서는 노사분규로 인한 미래의 불확실성 제고로 설비투자의 여건이 마련되지 않고 있으며 이는 생산성의 저하와 임금지불능력의 저하를 초래한다는 주장을 하고 있다.

#### <그림 II-1> 노사분규의 원인을 보는 노사간의 견해차이와 개선방안

##### (1) 노사분규의 원인을 보는 시각차이

- ① 노동조합측의 주장: 설비투자 부진→노동생산성 저하→임금·근로조건의 악화→노사분규
- ② 사용자측의 주장: 노사분규로 인한 미래의 불확실성 제고→설비투자의 부진→생산성 저하→임금지불능력 저하

##### (2) 개선방안: 대화를 통한 노사간 신뢰성 제고

- ① 노동조합이 해야 할 일: 생산성 향상에 따른 공평배분이 이루어지면 노사분규는 없을 것이라는 확신을 사용자에게 주어야 한다.
- ② 사용자가 해야 할 일: 노동생산성이 향상되면 이에 상응하는 근로조건의 개선이 이루어진다는 확신을 노동조합에게 주어야 한다.

최근 우리나라의 노사분규 원인별 발생현황을 살펴보면 <표 II-1>과 같다. 전체 노사분규 중에서 임금문제(임금인상과 체불임금)와 관련하여 노사분규가 발생한 비율(건수)은 1985년 54.7%(145건), 1986년 44.6%(123건), 1987년 70.9%(2,658건), 1988년 53.7%(1,005건), 1989년 50.0%(801건), 1990년 55.0%(177건), 1991년 59.4%(139건), 1992년 60.0%(141건) 등으로 나타나고 있다. 따라서 우리나라에 있어서 노사분규의 발생원인은 대부분 임금문제와 관련되고 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 II-1〉 노사분규의 원인별 발생현황

(단위 : 건)

구 분	전 체	임 금 상 인	체 불 임 금	휴폐업및 조업단축	해 고	부 당 노동행위	근로조건 개 선	기 타
1985년	265	61	84	12	22	12	47	27
1986년	276	75	48	11	34	16	48	44
1987년	3,749	2,613	45	11	51	65	566	398
1988년	1,873	946	59	20	110	59	136	543
1989년	1,616	742	59	30	81	10	21	673
1990년	322	167	10	6	18	-	2	119
1991년	234	132	7	-	7	-	2	88
1992년	235	134	7	-	4	-	-	70

자료 : 노동부

그리고 체불임금의 현황을 살펴보면, 1986년 823건(547억원), 1987년 792건(460억원), 1988년 698건(494억원), 1989년 564건(450억원), 1990년 297건(344억원), 1991년 344건(802억원), 1992년 721건(2,981억원) 등으로 나타나고 있어서 체불임금의 발생건수에 비해 체불임금액은 대폭적으로 증가하고 있는 형편에 있다.'

또한 노사분규에 따른 경제적 손실의 측면을 살펴보면, 〈표 II-2〉에서와 같이, 1987년의 경우 노사분규의 발생건수와 함께 분규참가자수와 노동손실일수가 최고를 기록하였다가, 이후에는 어느 정도 안정을 되찾아가는 경향을 보이고 있다. 그러나 1989년의 경우에는 일시적으로 생산차질액과 수출차질액이 급증했다가 진정되는 현상도 나타내고 있다.

〈표 II-2〉 노사분규에 따른 경제적 손실

(단위 : 명, 일)

구 분	분규참가자수	노동손실일수	생산차질액 (억원)	수출차질액 (백만달러)
1987년	1,262,285	6,946,935	27,782	537
1988년	293,455	5,400,837	32,020	732
1989년	409,134	6,351,443	41,995	1,363
1990년	133,916	4,487,151	14,387	314
1991년	175,089	3,271,334	12,317	238
1992년	105,034	1,527,612	-	-

주 : 1) 분규참가자수는 분규발생업체의 발생당시 분규참가 인원수임.

2) 생산차질액 및 수출차질액은 제조업 수치임.

자료 : 노동부, 상공자원부

1) 中央日報, 1993年 3月 12日字(第8601號), 27面.

## 2. 賃金과 生産性 및 生計費

## 1) 賃金과 生産性의 變動推移

임금과 생산성의 변동추이는 <표 II-3>과 같다. 이 자료는 노동부의 매월노동통계조사보고서에 나타난 제조업의 임금총액자료와 한국생산성본부의 부가가치노동생산성자료, 그리고 경제기획원의 경제활동인구조사에 나타난 취업자수를 기준으로 작성한 부가가치노동생산성 자료를 이용하여 산정하였다. 후자의 노동생산성자료는 한국은행의 부가가치를 산출로 하고 투입은 경제활동인구조사의 취업자수를 기준으로 한 것이다.

<표 II-3> 제조업의 명목노동생산성과 명목임금의 변동추이

구 분	노동생산성		명목임금 (C)	생산성-임금의 괴리	
	한국생산성본부 의 부가가치노 동생산성 (A)	경제활동인구의 취업자기준부가 가치노동생산성 (B)		(A) - (C)	(B) - (C)
1985년	10.6	4.7	9.9	-0.7	-5.2
1986년	17.2	10.4	9.2	8.0	1.2
1987년	10.8	2.2	11.6	0.8	-9.4
1988년	18.9	12.8	19.6	-0.7	-6.8
1989년	11.7	3.4	25.1	-13.4	-21.7
1990년	17.5	10.8	20.2	-2.7	-9.4
1991년	18.5	10.0	18.2	0.3	-8.2

여기에서 1986년에는 임금과 생산성의 변동추이가 대체로 비슷하였으나, 1987년 부터는 임금이 생산성 상승률을 크게 앞지르기 시작하였다. 임금과 생산성의 괴리는 특히 1987년부터 1989년까지의 기간에 가장 크게 나타났는데, 이 기간은 경기의 호황으로 인력의 부족이 심했기 때문으로 생각된다. 임금인상이 물가상승을 유발하지 않기 위해서, 또는 임금의 변화가 인플레이션에 중립적이기 위해서는 임금이 생산성 증가분만큼 인상되어야 할 것이다.

## 2) 賃金과 生計費의 變動推移

임금은 근로자의 생계비의 원천이기 때문에 임금결정시에 있어서 생계비는 중요한 고려대상이 된다. 이러한 관점에서 현재의 임금수준이 생계비를 충족시키는지를 알아보기 위해 생계비 확보에 요구되는 필요임금과 실제임금의 변동추이를 비교하여 살펴보기로 한다.

먼저 한국노동조합총연맹(한국노총)의 가구원수별 최저생계비(이론생계비) 중 5인가족의 이론적 최저생계비 자료를 이용하여, <표 II-4>에서와 같이 평균적인 도시근로자 가구의 최저생계비를 추정하였다.

〈표 II-4〉 생계비에 요구되는 취업자 1인당 월필요임금과 실제임금의 변동추이

구 분	(A) 명목 임금 <sup>1)</sup> (원/월)	(B) 가 계 지 출 <sup>2)</sup> (원/월)	(C) 가구당 취업자 수 (명)	(D) 필요 임금 <sup>3)</sup> $D=B/C$ (원/월· 명)	(E) 5인가족 의 이론적 최저생계비 (원/월)	(F) 가 구당 인원 수 (명)	(G) 근로자가구 이론적 최 저생계비 <sup>4)</sup> $C=E \times F/5$ (원/월·명)	(H) 근로자 가구의 필 요임금 <sup>5)</sup> $H=G/C$ (원/월·명)
1985년	324,283	328,900	1.30	252,923	643,443	4.18	537,797	413,690
1986년	350,965	361,900	1.36	266,103	655,443	4.11	538,774	396,157
1987년	386,536	416,600	1.40	297,571	742,681	4.04	600,086	428,633
1988년	446,370	492,500	1.41	349,291	862,415	4.01	691,657	490,537
1989년	540,611	631,300	1.42	444,577	1,005,593	3.98	800,452	563,699
1990년	642,309	723,000	1.42	509,155	1,141,781	3.97	906,574	638,432

주: 1) 명목임금은 상시근로자 10인 이상의 사업체(노동부자료) 기준임.

2) 도시근로자 가구의 소비지출 및 비소비지출의 합계를 나타냄.

3) 도시근로자 가구의 평균가계지출을 총당하는데 요구되는 임금율을 나타냄.

4) 5인 가족기준 한국노총의 이론적 최저생계비에 근로자가구의 인원수를 고려하여 정리하였음.

5) 도시근로자 가구의 이론적 최저생계비를 가구당 취업인원수로 나누어서 구함.

1990년 5인 가족의 월생계비는 1백14만1천7백81원이고 도시근로자가구의 평균 가구원수는 3.97명, 가구당 평균 취업자수는 1.42명이다. 가구원수와 생계비간에는 단순한 함수관계가 있다고 가정하고 3.97명의 최저생계비를 구하면 90만6천5백74원( $1,141,781 \times 3.97/5 = 906,574$ )이 된다. 여기에서 가구원수가 증가함에 따라 생계비의 증가율이 감소하는 소위 규모의 경제효과는 고려되지 않았다.

한편 근로자가구의 필요임금은 근로자 가구당 이론적 최저생계비를 가구당 평균 취업자수로 나누어 구했는데, 한국노총의 최저생계비는 가구원중 한 사람만이 취업했을 경우를 가정하고 산출되었기 때문이다. 여기에서 한 가지 지적해야 될 사항은 1990년의 경우 가구당 평균 취업자수가 1.42명으로 나타났는데, 특정가구에 세대주 이외의 취업자가 있을 때 교통비와 탁아비용 등의 생계비가 추가된다는 점은 고려하지 않았다는 것이다.

이제 이들 실제지급임금과 필요임금간의 차이를 계산하여 가구당 월평균 가계흑자를 추정할 결과를 〈표 II-5〉에서 살펴보기로 한다.

〈표 II-5〉

## 가구당 월가계혹자의 변동추이

(단위: 원)

구 분	도시근로자 가계지출을 기준으로 본 월가계혹자 (A) - (D)	이론적 최저생계비를 기준 월가계혹자 (A) - (H)
1985년	65,701	-89,407
1986년	79,372	-45,192
1987년	82,857	-42,097
1988년	97,079	-44,167
1989년	96,034	-23,088
1990년	133,154	3,877

〈표 II-5〉에 의하면, 도시근로자 가계지출을 기준으로 할 경우에 1985년 이후 이 혹자의 절대액이 크게 늘어 1990년에는 월 13만3천1백54원 수준에 달하고 있다.

한편 한국노총의 이론적 최저생계비를 기준으로 할 경우 월가계 적자폭이 1985년 8만9천4백7원, 1986년 4만5천1백92원, 1987년 4만2천97원, 1988년 4만4천1백67원, 1989년 2만3천88원으로 점진적으로 줄어들었다. 1990년에는 3천8백77원의 소폭적인 흑자를 보이고 있음이 주목된다.

이렇게 볼 때 가구당 취업자수를 고려할 경우 현재의 임금수준은 생계비를 충족한다는 결론을 얻을 수 있다. 즉 필요임금(또는 필요생계비)과 실제임금은 매우 근접해 있다고 볼 수 있다.

## 3. 賃金水準과 國際經濟力

우리나라의 임금수준은 결코 낮지 않으며, 1987년 이후 임금인상률이 매우 빠르게 나타나고 있음은 한국노동연구원과 한국경영자총협회(한국경총) 등의 자료에서도 알 수 있다.<sup>2)</sup> 최근에도 이러한 추세는 더욱 가속화되고 있다.<sup>3)</sup> 특히 임플단위의 국제비교의 경우 한국생산성본부의 노동생산성 증가율이 과대 평가됨으로써 사실상 우리나라의 임금코스트면에서 국제경쟁력의 약화현상은 각종 자료에서 나타난 것 보다 더욱 심각하다고 판단된다.

국제경쟁력의 결정요인은 ① 가격경쟁력 요인, ② 비가격경쟁력 요인, ③ 무역환경, ④ 가격바로미터, ⑤ 자원요인, ⑥ 지리적 조건 등의 수많은 요인이 작용하지만, 그 중에서도 가격경쟁력 요인이 가장 중요시된다고 볼 수 있다.

1986년 이전까지만 해도 우리나라의 임금수준은 〈표 II-6〉에서와 같이 경쟁상대국보다 낮은 수준이었다.<sup>4)</sup> 그러나 1987년부터 1990년까지의 5년동안 제조업의 명목임금은 매년 평균 18.7%씩

2) ① 朴英凡, 아시아 主要國의 賃金 및 勤勞條件 比較研究, 韓國勞動研究院, 1990, p. 32.

② 韓國勞動研究院, 1991年度 賃金關聯 統計資料集, 1990, p. 32.

③ 韓國經營者總協會, 賃金·勤勞條件의 國際比較, 1990, pp. 7~17.

3) 經濟團體協議會, 生産性 賃金制에 대한 올바른 理解, 1991.

4) 李源德, 우리나라 賃金의 構造의 問題點과 賃金政策의 方向, 韓國勞使關係學會 세미나 資料, 1991, p. 5.

상승하는데 비하여 명목노동생산성은 7.2%에 불과하여 임금상승률이 노동생산성 증가율의 2.6배에 이르고 있다고 한다. 그 결과로 1990년 현재 한국의 제조업 시간당 평균임금은 \$4.16에 달하여 대만의 \$3.98, 싱가포르의 \$3.78, 홍콩의 \$3.20를 크게 앞지르고 있다. 따라서 우리나라 수출 상품의 가격경쟁력이 현저히 약화되고 있다는 것을 알 수 있다.

<표 II-6> 아시아 NIEs의 1인당 국민소득과 시간당 임금비교

(단위 : 달러, %)

연도 국가	1986년			1990년		
	1인당 GNP	시간당 임금	임금패리티 지수 비교	1인당 GNP	시간당 임금	임금패리티 지수 비교
한 국	2,505	1.45	100	5,569	4.16	100
대 만	3,993	1.73	75	7,997	3.98	67
홍 콩	6,968	1.88	47	12,087	3.20	35
싱가포르	7,022	2.23	55	12,862	3.78	39

주 : 임금패리티지수 비교는 각국의 (시간당 임금/1인당 GNP) 지수를 구하여 한국을 100으로 환산한 비교수치임.

이제 우리나라는 임금과 국제경쟁력에 관련하여 다음과 같은 문제점을 개선하여야 할 것이다. 첫째, 임금체계가 국제경쟁력을 지니기 위해서는 임금의 경직성을 탈피하여 임금의 신축성이 강화되어야 하며, 이는 구체적으로 임금이 거시적·미시적으로 경기, 생산성, 수익성에 탄력적이어야 한다는 점이다.

둘째, 일국의 국제경쟁력 강화를 위해서는 인플레이션 중립적인 임금인상이 이루어져야 하며, 이의 한 가지 방법은 명목임금의 인상률과 명목 노동생산성의 증가율이 같은 점에서 임금인상을 결정하는 방안이다. 또한 생산성임금제의 적용시 국제경쟁력을 염두에 둔 소위 개방경제하의 임금 결정은 생산성증가율과 임금증가율을 같도록 하는 생산성임금제의 적용에 있어서 ① 취업자 1인당 부가가치 선정시 부가가치는 교역조건변화(수출단가와 수입단가의 상대적 변동)를 감안하여 조정·사용하는 방안, ② 스웨덴의 경우<sup>5)</sup>와 같이 명목임금증가율의 결정을 실질생산성증가율에 국제가격 상승률을 더하여 산정하는 방식을 생각할 수 있다.

#### 4. 實質賃金の 上昇率

우리나라의 실질임금은 <표 II-7>에서와 같이, 1985년에서 1987년까지 3% 이하로 안정된 소비자물가와 1987년의 6·29선언 이후에 폭발적으로 높아진 명목임금의 상승률에 힘입어, 매년 낮게는 1986년의 5.3%에서 높게는 1989년의 14.5%까지 견실한 증가세를 시현하였다.

5) 李源德, 賃金에 관한 社會的 合意와 韓國의 課題 : 스웨덴의 中央集中 賃金交渉과 制度的 自制, 韓國勞動研究院, 1989.

〈표 II-7〉

실질임금(총액임금 기준)의 상승률 추이

(단위: 원, %)

구 분	명목임금 상 승 률	실 질 임 금		소비자물가 상 승 률
		상 승 률	금 액	
1985년	9.2	6.6	324,283	2.5
1986년	8.2	5.3	341,404	2.8
1987년	10.1	6.9	365,001	3.0
1988년	15.5	7.8	393,624	7.1
1989년	21.1	14.5	450,885	5.7
1990년	18.8	9.4	493,325	8.6
1991년	17.5	7.1	528,482	9.7

주: 연도별 상승률은 전년대비 평균상승률임.

자료: 노동부, 매월노동통계조사보고서, 각호.

특히 1987년 이후의 기간에는 민주화의 진전으로 인하여 노사분규가 폭발적으로 증가함에 따라 명목임금이 급상승한 반면에, 물가는 상대적으로 안정되어 실질임금 상승률이 크게 높아지는 시기였다. 이와 같이 지속적인 실질임금의 상승추세는 1989년의 14.5%를 고비로 점차 진정되고 있는데, 이는 제조업 생산직의 인력난으로 인해 고용의 임금인상 추세가 지속되고 있음에도 불구하고 소비자물가의 상승률이 점차 높아지고 있기 때문이다. 즉 명목임금의 상승률이 1989년 21.1%, 1990년 18.8%, 1991년 17.5%로 고용인상 추세가 지속되고 있으나, 소비자물가상승률도 1989년의 5.7%에서 1990년의 8.6%, 1991년의 9.7%로 크게 높아지고 있기 때문에 실질임금의 상승률이 1989년의 14.5%에서 1990년의 9.4%, 1991년의 7.1%로 점차 낮아지고 있는 것이다.

## 5. 勞使政 賃金指針의 比較<sup>6)</sup>

### 1) 勞使 賃金指針의 變動推移

임금을 둘러싼 노사간의 쟁점에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 근로자의 입장에서는 임금이 생계비의 원천이기 때문에 어떠한 경우라도 최저생계비가 보장되어야 한다는 주장이며, 사용자의 입장에서는 임금이 개별근로자의 생산성을 반영하여 임금지급은 생산성, 이윤, 경기에 보다 신축적이어야 한다는 점이다. 즉 노동조합은 물가와 생계비물 임금인상의 기준으로 보고 있으며, 사용자는 생산성과 지불능력을 보고 있다는 점이다.

6) 이에 대한 논의는 金在源, "韓國의 賃金妥結行態에 관한 研究", 韓國人事管理學會 人事管理研究 第15輯, 1991. pp. 107~135 참조.



둘째, 현재의 임금수준에 대한 노사간의 견해 차이를 들 수 있다. 근로자의 입장은 과거 성장 위주의 경제발전을 추구하였기 때문에 임금결정시 인상률만을 가지고 논의하는 것은 의미가 없다는 것이며, 사용자의 입장은 우리나라의 임금수준이나 인상률이 기업의 생산성에 비해 과도하며 특히 경쟁상대국인 대만, 홍콩, 싱가포르 등에 비해서 낮지 않고 인상률도 높아서 가격경쟁력 저하의 가장 큰 요인이 되고 있다고 주장한다. 이는 결국 우리나라의 임금수준이 적절한 수준인가에 대한 문제, 즉 적정임금수준에 대한 논쟁이라고 볼 수 있다.

세째, 임금체계에 관한 문제로서 노동조합측에서는 우리나라의 임금총액 중 기본급의 비중이 너무 낮다고 주장하고 있다. 반면에 사용자측에서는 수치로만 보면 기본급의 비중이 낮으나 우리나라의 경우 상여금이 사실상 기본급화되어 있기 때문에 기본급의 비중이 결코 낮지 않다는 점을 주장하고 있다. 또한 임금체계는 근로자간에도 서로 이해가 상충되는 부분이다. 즉 고학력 사무직의 경우 능력에 따라 임금을 지급하는 유인제도의 강화를 원하고 있으며, 반면에 저학력 생산직의 경우에는 그 반대의 성향을 보이고 있음이 조사결과 나타나고 있다. 즉 고학력 사무직의 경우에는 능률급 또는 성과급을 선호하고 있으며, 저학력 생산직의 경우에는 연공서열형 임금체계를 선호하고 있는 것으로 조사되고 있다.

네째, 임금을 둘러싼 노사간의 의견대립은 노사간 임금협상에서 나타나고 있다. 우리나라의 경우 몇개 업종에서는 공동교섭이 이루어지고 있으나, 대부분의 경우 기업별 임금교섭이 이루어지고 있다. 그러나 임금교섭을 통한 임금수준이나 임금인상률 결정과정에서 우리나라의 경우 가장 두드러지게 나타나는 특성은 동종업종의 임금비중이 매우 크다는 점이다. 이와 같이 비교임금이 차지하는 비중이 커짐에 따라 임금이 개별기업의 경기·이익·생산성보다는 타사의 임금인상 결과에 따라 좌우되고, 이는 임금교섭시 상대방 회사의 교섭결과에 따라 임금교섭을 진행하는 유형교섭(pattern bargaining)의 비중이 크게 나타나고 있다. 이것이 가져다 주는 문제점은 임금교섭의 지연, 경직적인 임금결정 등으로 바람직스럽다고 볼 수 없다.

현행 우리나라의 임금교섭은 기업별 교섭이 근간을 이루고 있으나, 매년 언초나 이른 봄에 한국노총과 한국경총이 각각 작성·발표하는 임금가이드라인적 성격을 지닌 임금지침이 개별기업 또는 업종별 공동교섭에 큰 영향을 미치고 있다. 즉 노총과 경총의 임금지침은 각각 노사의 최초 임금인상요구율 및 최초 임금인상제시율의 산정근거로서 사용되는 경향을 보이고 있다.

한국노총과 한국경총이 각각 이익집단적 속성을 나타내고 있기 때문에 노총측에서는 최초임금인상요구율은 되도록 높게 제시하며, 경총측에서는 되도록 낮게 제시하려는 경향이 두드러지게 나타나고 있다. 이는 임금교섭을 앞두고 우위를 선점하려는 전략의 표출이라고 볼 수 있다. 그러나 <표 II-8>에서 나타난 바와 같이, 노총과 경총의 임금인상안의 격차가 크게 나타나고 있기 때문에 이것이 개별기업의 임금교섭에 장애요인으로 대두되고 있음을 알 수 있다.

〈표 II-8〉

## 노사의 임금인상 제시율과 임금타결률 현황

구 분	노조의 최초임금 인상요구율 (A)	사용자의 최초임금 인상제시율 (B)	타결인상률 (C)	노 조 의 성 취 율 (C) / (D)	노사간 임금인상 률의 격차 (A) - (B)	사용자의 양보율 (C) - (B)	실제명목 임금인상률 (D)	임금부상률 (wage drift) (D) - (C)
1985년	17.7	5.2	6.9	0.41	11.8	1.7	9.2	2.3
1986년	13.5	5.0	6.4	0.47	8.5	1.4	8.2	1.8
1987년	26~27	6.7	17.2	0.65	20.0	10.7	10.1	-7.1
1988년	29.3	7.5~8.5	13.5	0.46	21.3	5.5	15.5	2.0
1989년	26.8	8.9~12.9	17.5	0.65	15.9	6.6	21.1	3.6
1990년	17.3~20.5	7.0	9.0	0.48	11.9	2.0	18.8	9.8
1991년	17.5	7.0	10.5	0.60	10.5	3.5	17.4	6.9

최근 노사간의 임금인상안의 격차는 다소 줄어들었다고 볼 수도 있으나, 상대적으로 물가가 안정된 점을 감안한다면 이 격차는 아직도 크다고 할 수 있다. 임금가이드라인적 성격을 지닌 노사의 최초 임금인상요구율 대 제시율의 괴리가 매우 크게 나타남에 따라 많은 부작용이 나타나기 시작하였다. 개별 노조의 입장에서는 한국노총에 의해 공표된 요구율이 너무 높게 산정된 경우 노사간 임금교섭에서 비교적 만족스러운 결과를 얻었다고 하더라도 이미 노총에서 제시된 목표치와의 괴리가 생기기 마련이므로 노조가 조합원을 위해서 열심히 임금투쟁에 임했다는 평가를 받기 어려울 것이다.

노동조합의 목적함수는 임금인상과 직업안정이라는 양면성을 지니고 있기 때문에, 지나치게 높은 임금인상을 성취한 경우 이의 대가는 사용자의 사무자동화와 공장자동화 등으로 인한 고용의 감소 및 조합원의 감소를 감수해야 되는 어려움에 직면하게 된다.<sup>7)</sup>

한편 사용자의 경우에도 임금교섭에 임하는 어려움은 마찬가지인데, 한국경총이 임금가이드라인적 성격을 지닌 낮은 임금인상률을 제시하는 경우 협상에 임하는 실무자들은 두 가지의 어려움에 직면하게 된다. ① 비교적 만족스러운 임금협약이 이루어졌다 하더라도 이것이 최고경영자에게 만족스러운 수준이 되지 못할 경우가 많다는 점이며, ② 노조의 성취도가 한국노총이 제시한 목표에 미달하는 경우 파업 등 노사분규를 불사할 가능성이 큼을 알고 있기 때문에 사용자측의 교섭담당자는 임금교섭시 재량권도 적고 임금교섭이 타결에 이르지 못할 경우에 따르게 될 두려움(fear of disagreement)이 크기 때문에 적극적인 교섭이 이루어지기 어려운 경우가 많다는 점이다.

요컨대, 최초의 임금인상률이 높고 노총과 경총의 요구율과 제시율간의 괴리가 지나치게 큰

7) 현재 우리나라의 노사관계가 정립되지 못한 점을 감안할 때, 노조의 목적함수를 단기적인 임금, 근로조건 확대라고 상정할 경우에 현 노조간부가 재선되기 위해서는 한국노총의 목표임금인상요구율이 높이 책정되는 경우 노조의 선명성과 투쟁성을 보여주기 위해 필요 이상의 노사분규와 파업을 초래하게 되리라는 점도 유추할 수 있다.

경우 이는 임금협상에 임하는 개별노사의 담당자에게 큰 부담이 되며 지나친 괴리가 궁극적으로 노조의 성취율(타결인상률/노조의 최초 임금인상제시율)을 낮추고, 사용자의 양보율(타결임금인상률-사용자의 최초 임금인상제시율)도 높여서 결국 노사 모두에게 어려움을 주고 있다. 이러한 문제점을 인식하고 있음에도 불구하고 노총과 경총의 최초인상요구율과 제시율간의 격차가 크게 나타나는 관행이 지속되어 온 이유로는 ① 노사내부(특히 노조)의 이질성, ② 노총으로 하여금 합리적·과학적 교섭보다는 선명성과 투쟁성을 강요하는 사회적 여건, ③ 일부 사용자들의 노조의 역할이나 합리적 임금교섭에 대한 인식전환의 부족, ④ 과거 성장과정에서 근로자가 일방적인 희생을 강요받았다는 주장이 널리 받아들여지고 있는 사회적 풍토, ⑤ 아직도 협상, 화해, 타협을 받아들이기 보다는 어용이나 용기없는 비겁한 행동이라고 보는 사회적 통념 등을 볼 수 있다.

## 2) 政府 賃金指針의 變動推移

1980년대 후반부터 1990년대 초반까지에 있어서 정부 임금정책의 기초를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 노사자율교섭에 의한 임금조정원칙을 보장한다.

둘째, 노사가 합의된 임금재원의 합리적인 배분을 통한 임금구조 개선에 역점을 둔다. 이를 위해서 학력별·직종별 임금격차를 대폭 축소하여 고학력자, 사무·관리직을 우대하는 풍토를 개선하고 지나친 저임금의 개선을 도모한다.

셋째, 임금교섭시기는 기업의 결산시기를 감안하여 임금협상 종료일 이전에 조기 타결하도록 유도하여 노사관계의 안정을 도모한다.

사실상 이와 같은 노사간의 자율교섭, 임금구조의 개선, 임금교섭의 조기타결 등은 이 당시 임금정책의 일관된 기초인데, 이를 좀더 자세히 살펴보면 다음과 같은 점을 들 수 있다.

(1) 1986년에 들어서 3저 과실에 대한 적정배분문제로 노사간 임금협상이 지연되는 경향이 나타남에 따라 정부의 경영성과 배분의 적정화에 대한 관심이 높아진 것으로 보인다. 즉 정부가 노사간의 자율교섭에 의한 임금협상을 강조함에 따라 임금정책의 임금격차의 완화, 임금체계의 개선 등 전반적인 임금구조의 개선에 정책적 중점이 주어지고 있는 것으로 보인다.

(2) 1987년에는 노사분규가 심각하게 전개되자 정부는 초반의 불간섭주의의 입장을 변경하여 적극적으로 노사분규의 해결에 정책적 노력을 기울였다. 이러한 노력의 일환으로 정부는 당시 노사분규가 진행되지 않은 사업체라도 모기업이나 해당계열사에서 노사분규로 인해 임금이 상향 조정된 경우, 이에 상응하는 임금인상을 분규발생 이전에 해 줄 것을 권장하였다.

(3) 1988년에 실시한 최저임금제, 저임금 해소정책 등 절대빈곤의 추방은 물론 상대적 빈곤감 또는 계층간의 위화감 등 사회적인 요구의 변화에 대응하는 정부의 임금정책이 추진되었다. 그러나 당시 정부는 흑자기조의 정착 이후에도 대외적인 원화의 절상, 시장개방 압력 및 기술입국을 추진하는 과정에서 발생될 경제의 고용흡수 능력의 저하 등을 고려하여 실질생계비의 보장보다는

물가안정과 고용흡수력의 저하방지에 더 큰 정책적 주안점을 두었던 것으로 보이며, 이러한 정책 기조는 최저임금수준의 결정과정에서도 나타났다. 따라서 경제기획원은 금융업 사무직의 임금인상이 상대적 근로소득의 격차를 심화시킨다는 점에서 이들의 임금억제를 자체해 줄 것을 당부한 바 있다.

(4) 1989년에는 경제기획원장관의 신년 경제운용 대책에서 생산성에 근거한 임금인상률이 이루어지도록 유도할 것을 밝혔으며, 이때 1980년대 중반 이후 처음으로 정부의 임금가이드라인을 명시적으로 거론되기 시작하였다.

(5) 1990년의 경우 국민경제 여건, 물가상승, 노동생산성 증가, 지불능력 등을 고려하여 임금인상이 적정수준에서 이루어지도록 조정하라는 원칙아래 선도부문(pattern setter)<sup>8)</sup>에 대해 적정 임금 결정지도를 추진하기로 하였다.<sup>9)</sup>

(6) 1991년에는 적정임금인상 지도원칙으로 임금과 물가의 안정, 업종별·직종별·기업규모별 임금격차의 축소, 각종 수당의 신설 등에 따른 임금체계의 왜곡방지를 내세웠고, 특히 선도부문에 대한 중점지도를 추진하기로 하였다.<sup>10)</sup>

(7) 1992년의 경우 정부는 지난 2년 동안의 기본급과 통상임금 위주의 한 자리수 임금인상 억제정책이 수당과 상여금 등이 변칙적으로 증가함으로써 사실상 효과를 얻지 못하였다고 판단하고 총액임금제를 도입하여 임금가이드라인 정책을 추진하였다.<sup>11)</sup> 또한 기업규모별 임금격차를 완화해 나가기 위하여 대기업 및 서비스업 등 고임금기업에 대해서는 총액기준으로 5% 이내에서 억제하고 중간수준 기업에 대해서는 생산성 범위내에서 한 자리수, 그리고 저임금기업에 대해서는 노사자율에 따라 임금협상을 하도록 유도할 방침을 수립하였다.

- 
- 8) 정부는 1990년 정부출연기관 37개소, 정부투자기관 24개소를 선도부문으로 지정하여 임금교섭 상황표 작성을 통한 관리를 하고 이외에도 지역별 및 업종별 선도기업을 지정하기에 이르렀다(金在源, 90年賃金協商의 課題와 展望, 全國經濟人聯合會 國際經營院, 1990).
  - 9) 경제기획원은 정부투자 출연기관에 대해서 예산범위 물가상승률을 감안한 임금결정을 하도록 하고 상공부는 30대 그룹기업에 대해 생산성을 고려한 임금인상을, 그리고 재무부는 임금수준이 높은 금융업 종에 대해 물가상승률을 기준으로 임금관리를 추진하도록 임금지도 내용이 작성되었다.
  - 10) 상대적 고임금기업으로 30개소를 선정하여 관련 부처별로 전담반을 편성하여 법정부적으로 ①정부투자, 출연기관(60개)에 대해서는 1991년 예산범위내(5~7%) 조기타결, ② 30대 주력기업(80개)에 대해서는 임금자체 및 가족수당의 신설 증액억제, ③ 업종별·지역별 선도기업(160개)에 대해서는 공공부문의 조정추세에 따라 임금의 안정타결을 추진한다는 것이 주요내용이다.
  - 11) 여기서 총액임금의 범위는 기본급 외에 각종수당, 확장상여금 및 고정적으로 지급되는 각종 복리후생비 등을 포함하되, 시간외수당 등 변동수당과 성과배분적 상여금은 제외된다.

### Ⅲ. 賃金構造의 實態

임금구조란 산업 전반을 통하거나 또는 기업내에 존재하는 각종 임금격차(wage differentials)의 복합체이다. 이를 구체적으로 표현하면 동일시점에서 각 기업의 임금수준을 여러 가지 요인별로 비교했을 때 나타나는 상대적인 임금의 차이라고 할 수 있으며, 이는 보통 백분율로 표시된다.

일반적으로 임금구조는 <표 Ⅲ-1>에서와 같이, 근로자의 속성(기업내 임금구조)과 기업의 속성(기업간 임금구조)에 따라 두 가지로 분류할 수 있다.

<표 Ⅲ-1> 임금구조의 분류

※ 임금구조 { 기업내 임금구조 : 성별·연령별·학력별·근속년수별·직종별 임금격차  
 기업간 임금구조 : 산업별·지역별·기업규모별 임금격차

다음에서는 우리나라의 임금구조를 심층적으로 분석하기 위해서 이론적으로도 중요하다고 판단되는 기업내 임금구조(성별·연령별·학력별·근속년수별·직종별 임금격차)와 기업간 임금구조(산업별·지역별·기업규모별 임금격차)의 현황에 대하여 살펴보기로 한다.

#### 1. 企業內 賃金構造

##### 1) 性別 賃金隔差

성별 임금격차는 매년 꾸준히 축소되고 있다. <표 Ⅲ-2>를 살펴보면, 남성근로자의 임금지수를 100으로 할 때 1985년의 성별 임금격차지수는 100 : 47.8인데 비하여 1991년에는 100 : 54.5로서 6.7포인트가 축소된 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅲ-2> 성별 임금격차

(단위 : 원, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
전 체	324, 283	350, 966	386, 536	446, 370	540, 611	642, 309	754, 673
남 (A)	397, 265	426, 871	467, 286	534, 658	639, 578	752, 731	881, 980
여 (B)	189, 845	208, 914	234, 071	274, 832	336, 879	402, 953	480, 903
격차(B/A)	47.8	48.9	50.1	51.4	52.7	53.5	54.5

자료 : 노동부, 매월노동통계조사보고서, 각호

이와 같은 현상은 우리나라의 여성근로자가 남성근로자와 비교해 동일학력과 동일능력을 가졌다고 하여도 저임금직종 밖에 선택의 여지가 없으므로 자기능력 또는 학력 이하로 취업하고 있으며, 또한 사회적 관행으로 결혼퇴직, 육아퇴직 등의 취업조건의 불리하다는 데서 찾을 수 있다. 그리고 이에 따라 여성근로자의 근속년수도 단기적인 것이 때문에 임금수준을 낮추는 요인이 되고 있다. 그러므로 성별 임금격차를 시정하기 위해서는 여성근로자에게 적합한 직종을 개발하고 장기근속을 유도하는 사회제도적 개선책이 강구되어야 할 것이다.

## 2) 年齡別 賃金隔差

우리나라의 기업에서는 대부분 연령별 임금격차는 연령에 비례하여 급여액이 많아지는 연공서열형의 임금체계를 취하고 있기 때문에 연령별 임금격차는 클 수 밖에 없다고 할 수 있다. <표 Ⅲ-3>을 살펴보면, 1980년대 후반에 들어서도 연령별 임금격차는 대체로 크게 축소되는 경향을 보이고 있다. 17세 이하 근로자의 임금지수를 100으로 할 때 60세 이상 근로자집단의 임금지수는 1985년의 경우 387인데 비하여, 1991년에는 40~44세의 근로자집단이 257로서 130포인트가 축소되었다. 여기에서 특이한 현상은 1990년 이후에 40대 근로자집단의 임금수준이 50~60대 근로자집단의 임금수준을 상회하고 있다는 사실이다.

<표 Ⅲ-3>

연령별 임금격차

(단위: 천원, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
17세 이하	114 (100)	127 (100)	143 (100)	175 (100)	207 (100)	235 (100)	284 (100)
18~19세	132 (116)	145 (114)	169 (118)	201 (115)	241 (116)	281 (120)	332 (117)
20~24세	165 (145)	178 (140)	202 (141)	242 (138)	286 (138)	335 (143)	393 (138)
25~29세	253 (222)	271 (213)	295 (206)	347 (198)	402 (194)	466 (198)	540 (190)
30~34세	327 (287)	348 (274)	375 (262)	429 (245)	489 (236)	565 (240)	656 (231)
35~39세	362 (318)	387 (305)	419 (293)	481 (275)	541 (261)	612 (260)	718 (253)
40~44세	370 (325)	401 (316)	435 (304)	497 (284)	558 (270)	623 (265)	730 (257)
45~49세	374 (328)	398 (313)	437 (306)	499 (285)	547 (264)	618 (263)	720 (254)
50~54세	390 (342)	418 (329)	453 (317)	513 (293)	535 (258)	598 (254)	708 (249)
55~59세	409 (359)	422 (332)	478 (334)	521 (298)	530 (256)	575 (245)	651 (229)
60세 이상	441 (387)	474 (373)	546 (382)	538 (307)	570 (275)	586 (249)	628 (221)

자료: 노동부, 직종별 임금실태조사보고서, 각년도

전반적으로 이러한 현상은 우리나라와 같이 사회보장제도가 미비된 여건에서 임금수준이 근로자의 연령별 세대라이프 사이클(family life cycle)을 고려한 생계보장이라는 측면에서 긍정적인 면도 있다. 그러나 임금은 기본적으로 근로의 대가이므로 생산성에 비례하는 것이 바람직하며, 사회보장제도의 확대를 병행하여 연령별 임금격차의 폭을 점차 축소시켜야 할 것이다. 이를 위해

서는 현재의 연공서열형 임금체계에다 직무급 내지 성과급체제를 혼합하는 방안이 추진되어야 한다.

### 3) 學歷別 賃金隔差

최근의 학력별 임금격차는 크게 축소되는 경향을 보이고 있으나, 아직도 선진국에 비하면 여전히 그 격차의 폭은 크게 나타나고 있다. <표 III-4>를 살펴보면, 중졸 이하의 근로자 임금지수를 100으로 할 때 1985년의 경우 고졸·전문대졸·대졸이 각각 134 : 174 : 304로서 학력별 임금격차의 폭은 상당히 컸다. 그러나 그 이후 정부와 업계의 꾸준한 노력의 결과로서 그 격차의 폭이 급격히 축소되고 있다. 1991년의 경우에는 118 : 134 : 212로서 학력별 임금격차가 크게 개선되고 있다.

<표 III-4>

학력별 임금격차

(단위 : 천원, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
전 학 력	314 (139)	345 (137)	379 (136)	447 (131)	525 (130)	671 (141)	734 (129)
중졸이하	226 (100)	251 (100)	279 (100)	340 (100)	405 (100)	477 (100)	568 (100)
고 졸	303 (134)	324 (129)	348 (125)	414 (122)	487 (120)	569 (119)	671 (118)
전문대졸	393 (174)	417 (121)	442 (158)	501 (147)	580 (143)	668 (140)	788 (134)
대 졸	686 (304)	718 (286)	779 (279)	839 (247)	930 (230)	1,056 (221)	1,203 (212)

자료 : 노동부, 직종별 임금실태조사보고서, 각년도.

그러나 학력별 임금격차에는 학력간의 성별·연령별·근속년수별·직종별 구성의 차이가 광범위하게 반영되어 있으므로 통계적 의의에 무리가 있을 수 있다. 학력별 임금격차의 실태를 가장 정확하게 나타내는 것은 학력별 초임급 수준의 격차라고 할 수 있다. 1991년의 초임급 수준만을 비교하면, 103 : 121 : 142로서 그 격차가 비교적 크지 않은 편이다. 따라서 우리나라의 학력별 임금격차의 경우 초임급에서는 이미 상당한 수준 축소되어 있다고 할 수 있다. 다만 취업후의 승진과정에서 있어서 저학력자가 불리한 대우를 받는 것으로 기인하여 학력별 임금격차는 여전히 큰 폭을 나타나고 있다.

### 4) 勤續年數別 賃金隔差

근속년수별 임금격차를 <표 III-5>에서 살펴보면, 1년 미만 경력자의 임금지수를 100으로 할 때 1985년의 경우 1~2년, 3~4년, 5~9년, 10년 이상 경력자가 각각 112 : 133 : 179 : 267인데 비하여, 1991년에는 113 : 128 : 158 : 213으로서 그 폭이 점차 축소되고 있다. 여기에서의 특징은

근속년수가 늘어나면서 임금액이 증가하는 연공서열형 임금형태를 나타내고는 있으나, 매년 근속년 수별 임금격차가 점진적으로 완화되고 있다는 것을 알 수 있다.

〈표 Ⅲ-5〉

## 근속년수별 임금격차

(단위 : 천원, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
1년 미만	169 (100)	180 (100)	205 (100)	246 (100)	294 (100)	344 (100)	406 (100)
1~2년	190 (112)	205 (114)	230 (112)	274 (111)	325 (111)	388 (113)	459 (113)
2~4년	225 (133)	243 (135)	269 (131)	321 (130)	368 (125)	446 (130)	521 (128)
5~9년	302 (179)	325 (181)	355 (173)	412 (167)	464 (158)	550 (160)	640 (158)
10년 이상	451 (267)	474 (263)	552 (269)	597 (243)	651 (221)	748 (217)	866 (213)

자료 : 노동부, 직종별 임금실태조사보고서, 각년도.

## 5) 職種別 賃金隔差

1980년대 후반에 들어서 근로자의 직종별 임금격차는 점진적으로 축소되고 있다. 이는 〈표 Ⅲ-6〉에서와 같이 생산직의 임금지수를 100으로 할 때 1985년의 경우에 고임금집단인 행정·관리직이 322와 저임금집단인 서비스직이 96으로서 그 격차가 226포인트였으나, 1991년의 경우에는 행정·관리직이 266과 서비스직이 85로서 그 격차가 181포인트로 좁혀지고 있다. 따라서 직종별 임금수준에 있어서 최고임금집단과 최저임금집단간에 임금격차의 폭은 6년 동안에 45포인트가 축소되면서 개선되고 있는 동향을 보이고 있다.

〈표 Ⅲ-6〉

## 직종별 임금격차

(단위 : 천원, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
전 직 종	269 (128)	294 (126)	322 (124)	374 (119)	435 (117)	502 (117)	590 (115)
전문·기술직	448 (211)	479 (206)	545 (210)	575 (183)	630 (170)	695 (162)	777 (152)
행정·관리직	680 (322)	701 (301)	752 (289)	840 (268)	921 (248)	1,035 (241)	1,362 (266)
사무직	297 (141)	319 (137)	344 (132)	397 (126)	452 (122)	519 (121)	602 (118)
판매직	269 (127)	281 (121)	292 (112)	337 (107)	367 (99)	413 (96)	454 (89)
서비스직	202 (96)	216 (93)	239 (92)	293 (93)	319 (86)	370 (86)	433 (85)
생산직	211 (100)	233 (100)	260 (100)	314 (100)	371 (100)	430 (100)	511 (100)

자료 : 노동부, 직종별 임금실태조사보고서, 각년도.



## 2. 企業間 賃金構造

### 1) 産業別 賃金隔差

최근 산업별 임금격차는 <표 Ⅲ-7>에서와 같이 대폭적으로 축소되는 경향을 보이고 있다. 전산업의 임금지수를 100으로 할 때 고임금산업에 속하는 전기·가스 및 수도업과 금융·보험 및 부동산업의 경우는 1985년에 각각 177과 160에서 1991년에 149와 123으로 하락함으로써 산업간 임금의 평준화에 크게 기여하고 있다. 그 결과로서 고임금집단인 전기·가스 및 수도업과 저임금집단인 제조업간에 임금격차의 비율은 1985년에 2.13배에서 1991년에 1.64배로서 축소되는 경향을 보이고 있다.

<표 Ⅲ-7>

산업별 임금격차

(단위 : 천원, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
전 산 업	324 (100)	351 (100)	387 (100)	446 (100)	541 (100)	642 (100)	755 (100)
광 업	325 (100)	355 (101)	385 (99)	447 (100)	530 (98)	606 (94)	711 (94)
제 조 업	270 (83)	294 (84)	329 (85)	393 (88)	492 (91)	591 (92)	690 (91)
전기·가스 및 수도업	575 (177)	640 (182)	699 (181)	747 (167)	816 (151)	957 (149)	1,124 (149)
건 설 업	400 (123)	416 (119)	453 (117)	504 (113)	594 (110)	745 (116)	885 (117)
도·소매및 음식숙박업	372 (115)	402 (115)	477 (116)	481 (108)	558 (103)	655 (102)	773 (102)
운수·창고 및 통신업	342 (106)	373 (106)	410 (106)	461 (103)	552 (102)	584 (91)	699 (93)
금융·보험 및 부동산업	519 (160)	551 (157)	613 (158)	661 (148)	738 (136)	852 (133)	930 (123)
사회및개인 서비스업	484 (149)	524 (149)	558 (144)	612 (137)	716 (132)	827 (129)	939 (124)

자료 : 노동부, 직종별 임금실태조사보고서, 각년도

산업별 임금수준의 지나친 격차는 자원배분의 효율화라는 관점에서 시정할 필요가 있다. 특히 전기·가스 및 수도업, 사회 및 개인서비스업, 금융·보험 및 부동산업이 제조업, 운수·창고 및 통신업, 광업과의 임금격차는 우리나라 산업구조의 합리적인 조정이라는 차원에서 바람직하지 못하며 이에 대한 적절한 시정의 노력이 강구되어야 할 것이다.

### 2) 地域別 賃金隔差

지역별 임금격차는 서울의 임금수준에 비하여 전국의 전지역이 모두 낮게 나타나고 있다. 지역별 임금격차는 <표 Ⅲ-8>에서와 같이 1980년대 후반에 들어서 대체로 축소현상을 보이고 있다.

전국의 임금지수를 100으로 할 때 1990년의 경우 서울(112.7)이 가장 높고, 그 다음으로 전남(110.5), 경남(106.5), 광주(103.7), 강원(103.5), 경북(100.8), 인천(99.9), 제주(99.3), 대전(96.3), 경기(91.4), 충북(89.1), 대구(86.3), 전북(86.2), 충남(85.9), 부산(85.7) 등의 순으로 나타나고 있다. 여기에서 특이한 것은 제주지역의 임금수준이 1985년에 서울 다음으로 전국 2위를 기록하였는데, 1990년에는 전국 평균을 밑돌면서 8위로 밀리고 있는 현상이다. 이러한 현상은 그동안 우리나라의 경제집체에 따른 관광산업의 위축과 농산물의 시장개방에 따른 감당가격의 하락에서 연유한 것으로 보여진다.

<표 Ⅱ-8>

지역별 임금격차

(단위 : 원, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년
전 국	314, 213 (100. 0)	345, 242 (100. 0)	378, 560 (100. 0)	446, 800 (100. 0)	524, 638 (100. 0)	616, 765 (100. 0)
서 울	365, 213 (116. 2)	397, 057 (112. 1)	431, 429 (114. 0)	505, 261 (113. 1)	583, 320 (111. 2)	695, 029 (112. 7)
부 산	257, 569 (82. 0)	286, 641 (83. 0)	323, 771 (85. 5)	365, 806 (81. 9)	435, 243 (83. 0)	528, 757 (85. 7)
대 구	285. 136 (90. 7)	321, 983 (93. 3)	362, 252 (95. 7)	386, 433 (86. 5)	449, 701 (85. 7)	532, 105 (86. 3)
인 천	289, 099 (92. 0)	316, 569 (91. 7)	352, 448 (93. 4)	450, 856 (100. 9)	511, 939 (97. 6)	615, 896 (99. 9)
광 주	-	-	-	-	554, 541 (105. 7)	639, 558 (103. 7)
대 전	-	-	-	-	583, 320 (89. 7)	695, 029 (96. 3)
경 기	276. 322 (87. 9)	306, 102 (88. 7)	335, 424 (88. 6)	397, 456 (89. 0)	482, 197 (92. 0)	563, 510 (91. 4)
강 원	341, 505 (108. 7)	385, 985 (111. 8)	-	486, 852 (103. 6)	525, 727 (100. 2)	638, 238 (103. 5)
충 북	315, 891 (100. 5)	351, 800 (101. 9)	370, 390 (97. 8)	408, 925 (91. 5)	485, 653 (92. 6)	549, 489 (89. 1)
충 남	302, 799 (96. 4)	329, 845 (95. 5)	342, 179 (90. 4)	408, 513 (91. 4)	472, 494 (90. 1)	529, 663 (85. 9)
전 북	283, 513 (90. 2)	316, 283 (91. 6)	360, 813 (95. 3)	408, 512 (91. 4)	459, 607 (87. 6)	531, 663 (86. 2)
전 남	337, 075 (107. 3)	381, 743 (110. 6)	409, 157 (108. 1)	535, 476 (119. 8)	620, 444 (118. 3)	681, 731 (110. 5)
경 북	295, 362 (94. 0)	318, 174 (92. 2)	355, 360 (93. 9)	448, 717 (100. 4)	543, 181 (103. 5)	621, 422 (100. 8)
경 남	321, 063 (102. 2)	354, 076 (102. 6)	383, 133 (101. 2)	474, 058 (106. 1)	585, 932 (111. 7)	656, 547 (106. 5)
제 주	357, 225 (113. 7)	344, 254 (99. 7)	-	462, 169 (103. 4)	490, 873 (93. 6)	612, 218 (99. 3)

자료 : 노동부, 직종별 임금실태조사보고서, 각년도

지역별 임금격차는 지역간의 산업구성과 직종구성의 차이를 종합적으로 반영하는 것이며, 해당 지역의 생계비와도 밀접한 관계를 갖는다. 예컨대, 서울의 임금수준이 가장 높은 이유는 전기·가스 및 수도업, 금융·보험 및 부동산업, 사회 및 개인서비스업 등 고임금산업이 집중되어 있고 행정·관리직 등 고임금직종의 비율이 높은 지역이기 때문이다. 이러한 지역별 임금격차의 현상은 불가피한 것이기는 하지만, 지역발전에 큰 영향을 미치는 요인이 되기 때문에 정부는 합리적인 산업배치로 지역간의 지나친 임금격차를 해소하고 균형있는 지역발전을 위하여 노력하여야 할 것이다.

### 3) 企業規模別 賃金隔差

기업규모별 임금격차는 1988년 이후에 대폭적으로 확대되고 있는 것으로 나타나고 있다. 이를 <표 Ⅲ-9>에서 살펴보면, 10~29인 규모기업의 임금지수를 100으로 할 때 1985년의 경우 500인 이상인 대기업은 112이었으나, 1988년에 126, 1989년에 135, 1990년에 135, 1991년에는 141로 계속해서 확대되고 있는 것으로 나타나고 있다.

<표 Ⅲ-9>

기업규모별 임금격차

(단위 : 천원, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
10~ 29인	308(100)	332(100)	360(100)	396(100)	461(100)	549(100)	633(100)
30~ 99인	314(102)	341(103)	374(104)	408(103)	485(105)	572(104)	676(107)
100~299인	308(100)	338(102)	370(103)	423(107)	508(110)	603(110)	736(116)
300~499인	340(110)	367(111)	404(112)	479(121)	584(127)	698(127)	804(127)
500인 이상	344(112)	369(111)	412(114)	499(126)	621(135)	741(135)	892(141)

자료 : 노동부, 직종별 임금실태조사보고서, 각년도

이와 같이 최근 4년 동안에 기업규모별 임금격차가 확대되어 온 것은 대기업에 의해서 임금인상이 주도되었기 때문이다. 1987년에 민주화의 진전 이후로 노동조합의 조직률이 현저히 높아졌으며, 특히 대기업을 중심으로 하여 발생한 임금과 관련된 노사분규가 폭발적으로 증가하였기 때문으로 생각된다. 앞으로 우리나라는 공업화의 진전과 함께 이에 따른 산업의 개편과정에서 기업규모별 임금격차는 장기적으로 확대되어 가는 추세가 불가피할 것으로 전망된다.

## IV. 賃金體系와 賃金形態의 實態

### 1. 基本給의 比重과 體系

#### 1) 基本給의 比重

기본급이란 임금 중에서 가장 기본적인 부분으로서 본봉, 본급, 기본임금 등의 명칭으로 불리는 임금을 의미한다. 여기에서 기본적이란 의미는 임금액의 대부분을 차지하고 있다는 의미 이외에 제수당, 상여금, 퇴직금 등을 산정하는 경우의 기초액이 된다는 의미도 내포하고 있다. 따라서 기본급이 갖는 의미는 대단히 중요할 뿐만 아니라 근로자의 안정된 임금보상의 측면에서도 기본급의 비율은 높을수록 임금에 안정을 가져다 준다고 할 수 있다.

기본급의 비율에 대한 지금까지의 여러 조사결과들을 <표 IV-1>에서 살펴보면, 1980년에 64.9%, 1983년에 68.1%, 1984년에 75.0%, 1985년에 75.8%, 1989년에는 76.2%로 그 비율이 점차 증가추세를 나타내고 있다. 그러나 아직도 일본에 비하면 기본급의 비율이 상대적으로 낮은 편이다.<sup>12)</sup>

<표 IV-1>

기본급의 비율

(단위 : %)

구 분	기 본 급	제 수 당	계
1980년 <sup>1)</sup>	64.9	35.0	100.0
1983년 <sup>2)</sup>	68.1	31.9	100.0
1984년 <sup>3)</sup>	75.0	25.0	100.0
1985년 <sup>4)</sup>	75.8	24.2	100.0
1989년 <sup>5)</sup>	76.2	23.8	100.0

자료 : 1) 강정대, "한국기업 임금체계의 유형에 관한 연구", 성곡학술문화재단 성곡논총 제11집, 1980, p. 525.

2) 최동규, 한국임금의 정책과제와 개선연구 : 임금체계 및 지불형태의 개선, 서울대학교 경제연구소, 1983, p. 206.

3) 박내희, "한국기업의 임금체계의 현황과 개선방안", 서강대학교 경제·경영연구소 경상논집, 1984, p. 99.

4) 한국경영자총협회, 노동경제연감, 1985.

5) 노동부, 임금근로시간제도 종합조사보고서, 1989, p. 25.

따라서 우리나라의 임금체계는 기본급의 비율이 낮으며 여러 형태의 수당들이 비정상적으로

12) 일본노동성 조사에 의하면, 1989년 현재 기본급의 비율이 84%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 이는 1970년대 이후의 추이를 보더라도 80% 이상을 차지하고 있다(勞務行政研究所, 勞政時報 第3011號, 1991年 3月 1日字 참조).

다양하게 설정되어 운영되고 있다는 것을 알 수 있다. 일반적으로 우리나라 기업의 임금체계는 정부투자기관이나 공무원들의 임금체계에서 영향을 많이 받아왔다<sup>13)</sup>고 한다. 따라서 정부에서는 정부투자기관이나 공무원 임금체계에 있어서 기본급의 비율을 점차적으로 높여가는 정책적 배려가 있어야 하다고 생각된다.

## 2) 基本給의 體系

기본급의 체계란 기본급을 구성하고 있는 항목이 어떠한 기준에 의해 이루어져 있는가를 말하는데, 여기에는 크게 연공급, 업무급(직무급·직능급), 종합급으로 구분할 수 있다.

기본급의 체계에 대한 지금까지의 여러 조사결과들을 <표 IV-2>에서 살펴보면, 노동부와 한국노동연구원의 조사를 제외하고는 모두 연공급이 가장 많은 것으로 나타나고 있다.

여기에서 노동부의 조사결과를 살펴보면, 업무급이 47.0%로 나타나고 있는데 명실상부한 업무급이 과연 이 정도가 되는지 면밀한 검토가 이루어져야 할 것이다. 즉 직무수당이나 직책수당이 기본급과 연계되어 본봉으로 지급될 경우에 응답자가 업무급이라고 응답했을 가능성이 높기 때문이다. 직무분석이나 직무평가 또는 직무평가를 거치지 않은 것을 업무급으로 간주하기는 곤란하다는 것이다.

<표 IV-2>

기본급의 체계

(단위 : %)

구 분	연 공 급	업 무 급	종 합 급	계
1980년 <sup>1)</sup>	54.6	17.3	20.9	100.0
1983년 <sup>2)</sup>	48.0	18.0	34.0	100.0
1985년 <sup>3)</sup>	56.0	22.0	22.0	100.0
1989년 <sup>4)</sup>	13.8	47.0	34.6	100.0
1992년 <sup>5)</sup>	48.9	7.7	43.4	100.0
1993년 <sup>6)</sup>	29.4	11.4	59.2	100.0

자료 : 1) 강정대, "한국기업의 임금체계의 유형에 관한 연구", 성곡학술재단 성곡논총 제11집, 1980, p. 527.

2) 박내희, "한국기업의 임금체계의 현황과 개선방안", 서강대학교 경제·경영연구소 경상논집, 1984, p. 100.

3) 양운섭, "한국기업의 임금체계에 관한 연구", 한국인사관리학회 인사관리연구 제8집, 1984, p. 172.

4) 노동부, 임금근로시간제도 종합조사보고서, 1989, p. 28.

5) 양병무 외, 한국기업의 임금관리, 한국경영자총협회, 1992, p. 296.

6) 이선, 임금현황과 임금교섭과제, 한국노동연구원, 1993, p. 54.

13) 朴世逸, "政府投資機關의 報酬水準 및 構造", 韓國開發研究院 韓國開發研究 第9卷 第2號, 1987.

## 2. 隨手當의 支給內譯

수당은 기본임금, 즉 기본급의 기능을 보완·조정하기 위하여 기본급에 부가되어 지급되는 임금이다. 우리나라 기업에서 지급하고 있는 수당을 광의로 분류하면, 법정수당과 임의수당으로 나누어진다.<sup>14)</sup>

또한 수당의 종류를 근무수당과 생활수당으로 분류하는 경우도 있다. 근무수당은 종업원의 기업에 대한 공헌과 역할에 대해서 지급하는 수당으로서 직책수당, 판매수당, 능률수당, 직능수당, 특수근무수당, 자격수당, 직무수당 등이 있다. 그리고 생활수당으로는 가족수당, 지역수당, 주거수당, 통근수당, 생활보조수당, 식대수당 등이 있다.

현재 우리나라 기업에서 지급하고 있는 수당의 종류는 무려 128개나 된다<sup>15)</sup>고 한다. 물론 이 가운데에는 동일한 내용과 성격의 것이 다른 명칭으로 불리고 있는 것도 없지는 않다.

노동부가 조사한 제수당의 채용상황을 <표 IV-3>에서 살펴보면, 매년 증가추세를 보이고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-3>

제수당의 채용상황

(단위 : %)

구 분	근 무 수 당					생 활 수 당					기 타 수 당
	직급 수당	특수작업수당	특수근무수당	기술수당	장려수당	가족수당	지역수당	주택수당	통근수당	기타생활보조수당	
1985년	61.1	21.3	15.9	49.5	69.2	13.2	14.3	2.2	27.7	31.7	91.1
1987년	62.7	22.9	14.1	50.8	68.6	16.8	13.4	2.9	27.6	33.9	93.2
1989년	68.1	23.5	13.2	51.9	69.9	33.5	14.4	2.7	30.9	41.7	93.9

자료 : 노동부

1989년의 경우에는 기타수당이 93.9%, 장려수당이 69.9%, 직급수당이 68.1%, 기술수당이 51.9%로 과반수 이상을 차지하고 있으며, 기타 생활보조수당 41.7%, 가족수당 33.5%, 통근수당 30.9%, 특수작업수당 23.5%, 지역수당 14.4%, 특수근무수당 13.2%, 주택수당 2.7% 순으로 나타나고 있다.

여기에서 특이한 것은 업무에 관련된 수당이 비교적 많은 기업에서 채용하고 있는 것으로 나타났는데 비하여, 근로자 복지후생측면의 생활수당의 채용비율은 아직도 낮은 수준에 머물고 있다는 점이다.

14) 법정수당은 근로기준법상 명시된 각종의 근로조건과 관련하여 지급사유가 발생하면 반드시 지급해야 하는 수당으로서 해고예고수당, 퇴직수당, 휴업수당, 야간근무수당, 유급휴일수당, 연장근무수당, 월차유급수당, 연차유급수당, 생리수당, 산전산후수당 등이 있다. 그리고 임의수당은 기업이 특정한 목적을 가지고 설정·지급하는 수당으로서, 직책수당, 능률수당, 물가수당, 지역수당, 통근수당, 가족수당, 장려수당, 판매수당 등이 있다.

15) 姜正大, 現代賃金管理論, 博英社, 1982, p. 294.

### 3. 賞與金の 支給現況

기본급 등 일정한 지급기준을 정하여 상여금을 지급한 기업들의 연간 상여금 지급률은 <표 IV-4>와 같다.

<표 IV-4> 연도별 연간 상여금 지급률의 동향 (단위: 기업체수, %)

구 분	1985년	1986년	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
199% 이하	(17.0)	(16.0)	225 (13.9)	133 (8.5)	100 (5.7)	66 (4.4)	64 (3.5)
200~299%	(33.2)	(31.0)	381 (23.5)	278 (17.7)	239 (13.6)	238 (15.7)	206 (11.1)
300~399%	(16.6)	(15.0)	318 (19.6)	324 (20.6)	316 (18.0)	285 (18.8)	301 (16.3)
400~499%	(25.7)	(26.4)	378 (23.3)	411 (26.1)	454 (15.9)	364 (24.1)	501 (27.1)
500~599%	(5.1)	(6.6)	200 (12.3)	206 (13.1)	292 (16.7)	249 (16.5)	298 (16.1)
600% 이상	(2.4)	(5.0)	122 (7.5)	220 (14.0)	352 (20.1)	310 (20.5)	482 (26.0)
계	(100.0)	(100.0)	1,624	1,572	1,753	1,152	1,852

주: 일정기준 아래 상여금을 지급한 기업대상임.  
 자료: 노동부, 직종별 임금실태조사보고서, 각년도

여기에서 1991년의 연간 상여금 지급률을 살펴보면, 400~499%를 지급한 기업이 전체의 27.1%로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며 그 다음은 600% 이상으로 26.0%의 비중을 나타내고 있다. 특히 연간 200% 미만의 상여금을 지급하는 기업은 불과 3.5%로서 1985년에 17.0%, 1986년에 16.0%, 1987년에 13.9%, 1988년에 8.5%, 1989년에 5.7%, 1990년에 4.4%에 이어서 지속적으로 낮아지고 있는 추세를 보이고 있다.

또한 연간 상여금의 지급률을 지급기준에 따라 구체적으로 살펴보면, <표 IV-5>와 같다.

<표 IV-5> 연도별 지급기준별 상여금 연간 지급률의 동향 (단위: %)

구 분	1987년	1988년	1989년	1990년	1991년
기본급	267	367	399	401	422
기본급+직책수당	415	458	496	483	523
통상임금	336	420	474	463	501
월급여총액	277	299	353	323	349
평균	335	383	424	416	-

주: 일정기준 아래 상여금을 지급한 기업대상임.  
 자료: 대한상공회의소, 표준자 모델임금 조사보고, 각년도

1991년의 경우 '기본급'을 기준으로 상여금을 지급하는 기업의 경우 평균 422%의 상여금을 지급하고 있으며, '기본급+직책수당'을 기준으로 하는 기업은 평균 523%, '통상임금'을 기준으로 하는 기업은 평균 501%, '월급여 총액'을 기준으로 하는 기업은 평균 349%의 상여금 지급률을 보인 것으로 나타나고 있다.

#### 4. 退職金の 運營現況

퇴직금의 목적에 관해서 우리나라의 학설과 판례에서는 모두 임금후불설을 취하고 있다.<sup>16)</sup> 우리나라와 같이 노동이동율이 높은 경우에는 1년 미만의 근속근로자들의 이직 또한 극심한데도 불구하고 퇴직금 지급의 대상이 되지 못하고 있다. 한국노동연구원의 조사에 따르면, 연평균 이직율은 19.0%에 달하고 있으며, 근속년수별 퇴직율은 1년 미만의 근속근로자가 42.5%나 되고 있다고 한다.

한국개발연구원의 조사에 의하면, <표 IV-6>에서와 같이 사무직의 이직율(13.7%)이 생산직의 이직율(27.1%)보다 낮으며, 여성근로자의 이직율이 남성근로자보다 훨씬 더 높게 나타나고 있다.

<표 IV-6> 이직율과 퇴직금 수급인원의 비율

(단위 : %)

구 분	사 무 직			생 산 직		
	남 성	여 성	계	남 성	여 성	계
퇴 직 율	11.4	20.7	13.7	21.0	40.0	27.1
퇴직금수급 인원비율	67.5	71.7	69.2	50.4	58.4	54.5

자료 : 민재성, 퇴직금제도에 관한 조사결과, 한국개발연구원, 근간.

그러나 퇴직금을 받은 근로자의 비율은 사무직의 경우 69.2%이며, 생산직은 54.5%이다. 따라서 사무직의 30.8%와 생산직의 45.5%는 근속년수의 미달로 인하여 퇴직금을 받지 못하고 있는 것으로 나타났다. 이렇게 볼 때 우리나라 전체 취업자 중에서 퇴직금의 수혜를 받는 근로자는 불과 15%밖에 되지 않을 것이라는 결론에 이른다.

그리고 근로기준법은 퇴직금의 산정기준을 퇴직시의 평균임금<sup>17)</sup>으로 규정하고 있다. 한국노동연구원의 조사에 의하면, <표 IV-7>에서 보는 바와 같이 32.4%의 기업이 근속급을 포함시키지

16) 퇴직금의 성격에 대해서 지금까지 논의되고 있는 주요한 견해로서는 임금후불설, 공로보상설, 생활보장설의 세 가지를 들 수 있다.

17) 여기에서 평균임금이란 그것을 산정해야 할 사유가 발생한 날로부터 이전 3개월간에 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간 중의 총일수로 나눈 금액이다. 이렇게 계산한 평균임금이 그 근로자의 통상임금보다 적을 때에는 그의 통상임금을 평균임금으로 간주하도록 하고 있다.



않고 있으며, 11.9%의 기업은 능률급을 포함하지 않으며, 16.8%는 휴일근로수당을 포함하지 않고, 84.7%의 기업은 일·숙직수당을 포함시키지 않는 것으로 나타나고 있다.

<표 IV-7> 퇴직금을 위한 평균임금 산정기준

종 류	포함하고 있는 기업의 %	종 류	포함하고 있는 기업의 %
기 본 급	100.0	일 · 숙 직 수 당	15.3
근 속 급	67.6	기능 · 기술수당	62.3
능률(직책수당)	88.1	주 택 수 당	4.1
물 가 수 당	5.7	출 근 비	15.7
연 · 월 차 수 당	92.6	식 비	32.6
상 여 금	97.8	현 물 급 여	2.6
시 간 외 수 당	91.9	기 타	7.2
휴 일 근 로 수 당	83.2	-	-

자료: 박영범, 퇴직금실태조사결과 참고자료, 한국노동연구원, 1992.

한편 우리나라의 기업은 보유하고 있는 근로자가 그 연봉을 거둬함에 따라 퇴직금충당액을 설정하여, 그 사업년도분을 총급여액의 1/10 범위내에서 손비로 처리할 수 있다. 이 충당금누적액은 당해년도 총비용자가 퇴직했을 경우 지급해야 할 총퇴직급여추계액의 50%를 초과할 수 없도록 제한하고 있다. 그러나 실제로는 퇴직급여충당금을 반드시 회사에 적립해야 하는 것은 아니기 때문에 대부분의 기업에서는 그 금액을 운전자금으로 사용하고 있다. 이러한 경우 기업이 도산할 때 퇴직금지급이 불가능한 것은 물론 기업은 근로자에 대한 퇴직금부채규모만 커지게 되고 노사가 다 같이 불안하게 되는 것이다.

최근 한국개발연구원의 조사에 의하면, <표 IV-8>에서와 같이 31.38%의 기업이 사외유보를 전혀 하지 않는 것으로 나타나고 있다.

〈표 IV-8〉 누적퇴직금에 대한 사외유보액 비율별 기업분포

(단위 : %)

사외유보액 누적퇴직금	기업분포	근로자분포	평균비율	기업년수
0%	31.38	11.79	0.00	15.24
10% 미만	3.44	3.48	4.37	22.53
10~ 19%	5.59	11.63	15.38	19.45
20~ 29%	5.42	4.71	25.97	19.56
30~ 39%	5.76	9.19	35.53	20.93
40~ 49%	11.69	25.22	46.09	22.01
50~ 59%	8.89	7.58	53.79	21.30
60~ 69%	6.19	7.87	63.94	21.69
70~ 79%	4.56	4.86	75.19	20.30
80~ 89%	3.10	3.11	84.53	17.58
90~100%	2.67	2.56	95.30	22.77
100% 이상	10.32	8.00	178.28	16.70
계	100.00	100.00	16.11	18.73

자료 : 민재성, 퇴직금실태에 관한 조사결과, 한국개발연구원, 근간.

누적퇴직금의 50% 이상을 사외에 적립하고 있는 기업은 36.71%에 이르고 있으며, 100% 사외에 적립하여 지급보장이 가능한 기업은 전체의 10.32%나 되고 있다. 그러나 100% 이상 사외유보액 하고 있는 기업에 속해 있는 근로자들은 전표본 근로자수의 8%밖에 안되는 것을 감안할 때, 아직도 우리나라의 근로자들에게 혜택을 줄 수 있는 제도로서 정착되었다고 보기에는 이르다고 생각한다.

### 5. 賃金形態의 實態

임금지급형태는 계산단위에 따라 시간급, 일급, 주급, 월급, 연봉 등으로 구분된다. 한국경총이 조사한 직종별 임금지급형태를 〈표 IV-9〉에서 살펴보면, 1987년과 1991년 모두 사무직의 경우는 월급제가 압도적으로 많았다. 그러나 생산직은 시간급과 일급의 비율이 상대적으로 높게 나타나고 있기 때문에 임금지급의 방법이 다를 수 있다.

〈표 IV-9〉

## 직종별 임금지급형태

(단위 : %)

구 분		시간급	일 급	주 급	월 급	연 봉	계
1987년	사 무 직	0.6	0.9	-	98.5	-	100.0
	생 산 직	23.7	56.1	-	20.2	-	100.0
1991년	사 무 직	1.7	1.3	0.9	96.1	0.4	100.0
	생 산 직	15.7	36.0	0.6	47.7	-	100.0

자료 : 한국경영자총협회

여기에서 특이한 사항은 생산직의 경우에 있어서 월급제의 채택비율이 1987년과 1991년을 비교 해 볼 때 1987년의 20.2%에서 1991년에 47.7%로 증가했다는 사실이다. 생산직의 경우에 있어서 월급제를 채택하고 있다고 하라도 사무직에서 적용되는 월급제가 아닌 일급월급제라고 추측이 되는데, 이는 1987년의 대형 노사분규로 인해 생산직의 불안정하고 차별적인 임금지급형태가 개선된 결과라고 생각된다.

## V. 賃金管理制度的 實態

## 1. 最低賃金制의 實施現況

국가가 근로자의 최저임금을 법적으로 보장함으로써 저임금 근로자의 생활안정을 도모하고 노동력의 원활한 재생산과 질적 향상을 기하기 위하여 1986년 12월 31일에 최저임금법(법률 제3927호)이 독립법으로 제정되었다. 또한 최저임금법에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정하기 위하여 1987년 7월 1일에 최저임금법시행령(대통령령 제12207호)이 제정되었다. 1987년 11월 12일에는 최저임금제의 시행에 관한 사항을 규정하는 최저임금법시행규칙(노동부령 제42호)이 제정됨으로써 최저임금제는 1988년부터 시행에 옮겨지게 되었다.

그동안 최저임금심의위원회에서 매년 최저임금을 심의·결정하여 실시한 현황을 살펴보면 〈표 V-1〉과 같다.

지금까지 최저임금심의위원회에서 최저임금액을 결정하는 과정을 살펴보면, 매년 근로자위원과 사용자위원 모두가 불만을 가지고 있다. 근로자측에서는 최저임금액이 도시 단순근로자의 평균 최저생계비에 미치지 못하기 때문에 최저임금제 실시의 효과가 없을 뿐만 아니라 앞으로 예상되는 임금분쟁에까지 과급효과가 우려된다고 주장하고 있으며, 사용자측에서는 최저임금액이 결정하면 사업규모가 영세한 한계기업들이 도산의 위험을 느끼게 될 것이며 개별기업에 따라 근로자의 대량해고가 불가피하다고 주장하고 있다.

〈표 V-1〉

## 연도별 최저임금 현황

구분	1988년	1989년	1990년	1991년	1992년	1993년
적용사업장	상시 근로자 10인 이상의 제조업·광업·건설업	상시 근로자 10인 이상의 제조업·광업·건설업	제조업, 광업, 건설업, 농림업, 전기·가스업, 도·소매업 및 음식·숙박업, 운수·창고 및 통신업, 금융·보험·부동산 및 사업 서비스업, 사회 및 개인 서비스업(추가 6개업종)	상시 근로자 10인 이상의 모든 사업 또는 사업장	상시 근로자 10인 이상의 모든 사업 또는 사업장	상시 근로자 10인 이상의 모든 사업 또는 사업장
최저임금액	(시간급) 487.5원 462.5원	(시간급) 600원	(시간급) 690원	(시간급) 820원	(시간급) 925원	(시간급) 1,005원
	(일급) 3,900원 3,700원	(일급) 4,880원	(일급) 5,520원	(일급) 6,560원	(일급) 7,400원	(일급) 8,040원
	(월급) 117,000원 111,000원	(월급) 144,000원	(월급) 165,600원	(월급) 192,000원	(월급) 222,000원	(월급) 227,130원
적용사업장수	34,984개소	39,977개소	78,016개소	78,016개소	82,923개소	75,000개소
대상근로자수	2,266,675명	3,052,555명	4,386,041명 (수습근로자 제외)	4,556,075명	4,620,164명	5,500,000명
영향률	4.2%	10.7%	4.3%	8.6%	8.5%	8.5%
증가율	-	26.3%	15.0%	18.8%	12.8%	8.5%

주: 1988년의 적용사업(장)은 2개 그룹으로 분류하여 최저임금액에 차등을 두었는데, ① 제1(저임금)그룹은 제조업 중에서 식료품·섬유·의복·가죽·신발·나무·종이·고무·플라스틱·도기·용기·전기기기·기타 제조업 등의 12개 업종(적용사업장수 20,892개소, 대상근로자수 1,473,718명)이며, ② 제2(고임금)그룹은 음료품·담배·가구·인쇄출판·산업화학·기타 화학·석유정제·석유석탄·유리·비금속·철강·비철금속·조립금속·기계·운수장비·정밀기계 등의 16개 업종(적용사업장수 13,972개소, 대상근로자수 792,950명)임. 1993년의 적용사업장수와 대상근로자수는 조선일보, 1992년 10월 9일자(제22133호), 2면 참조.

자료: 노동부

## 2. 總額賃金制의 實施現況

최근에 문제점으로 지적되어 온 임금수준의 '빈익빈 부익부'현상과 기업규모별·산업별 임금의 양극화 현상이 두드러져 근로자간에 위화감이 조성되고 있으며, 이로 인하여 상대적으로 임금수준이 낮은 근로자들의 과도한 임금인상의 요구를 부추기는 결과를 가져왔다.

따라서 정부는 이러한 문제점을 시정하기 위해서 1992년부터 실시하기로 한 '총액임금제의 세부지침'(1991. 12. 26)을 확정시켰다. 이 지침은 근로자의 모든 보수항목은 총액개념으로 파악하여 임금정책 및 노사의 임금협상에 활용한다는 것이 핵심이다.

노동부는 1992년부터 시행되는 총액임금제의 효과적인 정착을 위하여 임금선도기업(적용사업장)으로 선정된 326개 사업장(① 독과점 대기업 136개, ② 정부투자출연기관 64개, ③ 금융기관 46개, ④ 언론기관 등 기타 80개)의 임금협상을 총액임금기준으로 5% 범위내에서 임금협상을 하도록 제한하고 있다. 이에 따라 해당 사업장의 노사 양측은 임금협상시에 연장근로수당 및 성과배분제 변동상여금 등을 제외한 기본급, 통상적·관계적·정기적 수당, 연월차수당 등을 연간 총액으로 합산한 후에 이 금액을 기준으로 임금교섭을 하도록 하였다.<sup>18)</sup>

최근 한국노동연구원이 총액임금제의 성과에 대한 조사<sup>19)</sup>를 실시하였는데, 그 조사결과는 <표 V-2>와 같다.

<표 V-2> 노사간의 총액임금제에 대한 성과인식

(단위 : %)

구 분	사 용 자	근 로 자
(1) 임금안정에 기여함	73.3 (93.8)	21.8 (25.0)
(2) 총액기준으로 관리하여 불필요한 수당 신설을 억제하는 등 임금체계의 개선	65.0 (75.0)	24.9 (44.4)
(3) 대기업과 중소기업간의 기업별 임금 격차를 완화함	47.5 (49.9)	29.4 (26.7)
(4) 임금교섭의 어려움을 완화함	42.5 (54.2)	15.2 (11.9)
응 답 자 수	240 (48)	239 (44)

주 : ( )안의 숫자는 중점관리 대상업체임.

여기에서 사용자측은 총액임금제의 정부정책이 임금안정에 미친 효과는 대체로 긍정적으로 평가하고 있다. 그리고 총액기준의 임금관리는 불필요한 수당신설을 억제하는 등 임금체계를 단순화하는데 기여하고 있으며, 고임금의 대기업에 대한 중점적인 임금관리정책은 대규모일수록 임금교섭 타결인상률을 낮추어서 기업별 임금격차를 완화하는데 기여하고 있다고 인식하고 있다. 그러나 1993년에 들어선 문민정부의 노동정책에서는 총액임금제를 고려하고 있지 않은 입장을 취하고 있다.

18) 韓國經濟新聞, 1992年 2월 20日字(第8893號), 1面.

19) 李統, 賃金現況과 賃金交渉課題, 韓國勞動研究院, 1993, pp. 20~25.

## 3. 年俸制의 導入現況

연봉제는 연공적·획일적인 임금관리로부터 근로자 개개인의 능력·직무·실적에 상응한 임금관리 체계로의 전환을 의미하는 것으로서, 일시에 모든 근로자에게 확대·실시하기는 매우 어려우며 그 적용대상(범위)도 주로 관리직과 특수 전문기능을 보유한 계약사원에 한정하는 경우가 일반적이다. 이러한 연봉제는 연공서열형 임금의 요소를 극력 배제하고, 실적·공헌도의 평가에 따라 연간 임금액을 결정하는 능력중시형의 임금관리제도인 것이다. 따라서 연봉제는 1년이라는 장기간에 걸친 임금이 확보되는 임금지급의 형태라는 점이 특징이라고 할 수 있다.

최근 우리나라 기업에서도 새로운 임금체계인 연봉제의 도입을 적극 추진하려는 움직임을 보이고 있다. 1991년 10월에 (주)한양이 800여명의 신입사원모집에서 123명을 연봉제사원으로 처음 선발하였으며, 1992년에 현대건설(주)와 1993년에 럭키화재해상보험(주)가 신입사원모집에서 부분적으로 연봉제를 도입하고 있다.

한국경총이 연봉제의 도입현황에 관한 조사<sup>20)</sup>를 실시하였는데, 그 조사결과는 <표 V-3>과 같다.

&lt;표 V-3&gt;

연봉제의 도입현황

(단위 : %)

구 분	산업분류		계	총사용근로자수		
	제조업	비제조업		300인 미만	300~999인	1,000인 이상
미 도입	92.2	96.8	97.1	96.5	98.0	97.4
도 입	2.8	3.2	2.9	3.5	2.0	2.6
계	100.0 (253)	100.0 (94)	100.0 (347)	100.0 (170)	100.0 (99)	100.0 (78)

자료 : 한국경영자총협회

이 조사에서는 연봉제를 도입하고 있는 기업은 100개사(2.9%)에 불과한 것으로 나타나고 있다. 그리고 전직종에 연봉제를 도입하고 있는 기업은 3개사에 지나지 않는데, 이들 기업은 모두가 구미계통의 기업들이며, 나머지 7개사는 우수인력의 확보수단으로서 주로 연구직과 기술직의 극소수 인원에게만 연봉제를 도입하고 있는 것으로 알려지고 있다. 따라서 현재 국내기업에서는 순수한 의미에서의 연봉제를 도입하고 있는 기업은 전무한 것으로 설문조사상으로 나타나고 있다.

20) 이 조사는 한국경총이 우리나라 기업 2천개사를 무작위로 추출하여 연봉제에 대한 조사를 1991년 6월부터 9월까지 실시하였음(韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1992, p. 233).

#### 4. 成果配分制度의 導入現況

최근 우리나라 기업에서도 노사간의 불신과 갈등을 해소하고 생산성을 향상시킬 수 있는 방안으로서 성과배분제도에 관한 관심이 높아지고 있다.

한국생산성본부가 성과배분제도에 대한 조사<sup>21)</sup>를 실시하였는데, 그 조사결과는 <표 V-4>와 같다.

<표 V-4> 노사간의 성과배분제 도입에 따른 인식

(단위: %)

구 분	사 용 자	근 로 자
(1) 현재 실시하고 있음	21.1	12.6
(2) 현재 실시하지 않음	21.0	25.7
(3) 현재는 실시하지 않으나 검토중임	57.8	47.9
(4) 도입자체를 반대하고 있음	-	13.8
계	100.0	100.0

주: 노사의 응답기업체수에 다소 차이가 있음.

자료: 한국생산성본부

여기에서 조사대상 기업의 21.1%가 성과배분제도를 도입하고 있다고 응답하고 있다. 그러나 이것은 사용자측의 응답 결과이며, 노동조합측에 대한 설문조사 결과는 12.6%로 나타났는데, 이는 설문응답 기업에 다소 차이가 있기 때문으로 생각된다. 한편 노사 양측 모두가 현재는 성과배분제도를 실시하지 않고 있지만 도입 자체를 검토하고 있는 기업의 비율은 40%를 상회하고 있는 것으로 분석되고 있다.<sup>22)</sup>

#### 5. 停年制의 運營現況

노동부가 상시근로자 100인 이상 규모의 기업을 대상으로 정년제에 대한 조사를 실시하였는데, 그 조사결과는 <표 V-5>와 같다. 조사대상 기업의 79.4%가 55~59세를 정년으로 하고 있으며, 54세 이하를 정년으로 하는 기업은 13.0%이며, 60세 이상을 정년으로 하는 기업은 7.4%에 불과한 것으로 나타났다.

21) 이 조사는 한국생산성본부가 근로자 100인 이상 규모의 기업을 모집단으로 하여 약 4천5백개사를 추출하여 1991년 3월부터 12월까지 성과배분제도에 대한 조사를 실시하였음(韓國經營者總協會, 勞動經濟年鑑, 1992, pp. 232~233).

22) 최근 한국노동연구원의 조사에 따르면, 근로자 100인 이상의 기업은 전체 24%가 성과배분제도를 도입하고 있는 것으로 나타나고 있다. 이 제도를 도입한 대표적인 기업은 대우조선, 삼환기업, 벽산, 흥국생명보험, 대동공업, 만도기계, 한국화인케미칼, 현대엘리베이터, 현대알루미늄, 인철제철 등이 있다.(中央日報, 1993年 7月 19日 第8722號, 22面)

〈표 V-5〉

## 기업규모별 정년제의 실시현황

(단위 : 기업체수, %)

구 분	100~299인	300~999인	1,000인 이상	계
49세 이하	58 (1.3)	21 (1.6)	3 (0.9)	82 (1.3)
50~54세	573 (12.4)	133 (10.3)	27 (8.0)	733 (11.7)
55~59세	3,621 (78.1)	1,081 (83.4)	289 (85.8)	4,991 (79.6)
60~64세	354 (7.6)	57 (4.4)	16 (4.7)	427 (6.8)
65세 이상	29 (0.6)	4 (0.3)	2 (0.6)	35 (0.6)
계	4,635 (100.0)	6,268 (100.0)	337 (100.0)	6,268 (100.0)

자료 : 노동부, 1989. 6.

기업규모별 정년실태를 살펴보면 기업규모가 대기업일수록 정년이 55세 이상인 경우가 높은 것으로 조사되고 있는데, 1,000인 이상 규모의 기업은 91.1%, 300~999인 규모인 기업은 88.1%, 300인 이하의 규모인 중소기업은 86.3%가 55세 이상을 정년으로 정하고 있는 것으로 나타났다.

최근 노동부가 상시근로자 500인 이상의 기업을 대상으로 정년에 관한 조사를 실시하였는데, 이 조사결과는 〈표 V-6〉과 같다. 여기에서 정년이 54세 이하인 기업은 전체의 1.2%에 불과한 것으로 나타나고 있다.

〈표 V-6〉

## 정년제의 현황

(단위 : 기업체수, %)

구 분	54세 이하	55세	56~60세	60세 이상	계
기업체수	10	579	198	35	822
비 율	1.2	70.4	24.1	4.3	100.0

자료 : 노동부, 1992. 12.

정부는 고령자촉진법(1992. 7)이 발효된 이후 처음으로 상시근로자 300인 이상의 사업장에 대해 1993년 2월부터 근로자의 정년을 연장하도록 강력 지도하기로 하였다. 이에 따라 노동부는 300인 이상의 1천6백64개 사업장 중에서 근로자의 정년이 55세 미만인 4백50여곳에 대해서는 1994년 3월까지 정년연장계획서를 관한 지방노동관서에 제출하도록 하고, 분기별로 정년연장의 이행여부를 점검하고 있다. 그리고 1994년 이후에는 모든 기업이 정년을 60세 이상으로 지도하기로 한다는 것이다.<sup>23)</sup>

23) 中央經濟新聞, 1993年 2월 1日字(제1495號), 1面.



기업은 이제부터라도 인사관리분야를 채용·승진·교육훈련 등으로부터 퇴직에 이르기까지 관심을 높여야 할 것이다. 따라서 기업은 평생직장의 개념이 확립되기 위해서는 정년을 앞둔 근로자들을 대상으로 인생의 재설계의 기회를 갖도록 하는 그린플랜(Green Plan)<sup>24)</sup>과 같은 프로그램의 확대·보급할 필요가 있다.

## VI. 賃金管理의 改善方案

우리나라 기업의 임금관리는 경직적이며 비능률적인 특징을 가지고 있기 때문에 경제여건과 인사관리의 합리화에 부응할 수 있도록 임금수준과 임금체계 및 형태관리를 신속적으로 운용할 수 있는 방안이 강구되어야 할 것이다.

임금관리는 기업이 당면하고 있는 경영내외적인 환경변화를 감안하여 안정적인 임금제도가 되도록 개선되어야 한다. 경영외적인 요인으로는 산업구조의 고도화, 급속한 기술혁신(ME화, OA화, FA화), 노동시장 여건의 변화, 국제화, 인력난, 여성인력의 사회진출을 들 수 있으며, 경영내적인 요인으로는 종업원의 고령화, 종업원의 의식과 가치관의 변화, 고학력자의 증가, 정년연장, 작업구조의 변화 등을 들 수 있다.

본 연구는 우리나라 기업의 임금관리 실태를 분석하기 위하여 임금수준, 임금구조, 임금체계와 형태 및 임금관리제도 등의 현황과 문제점을 파악하였다. 여기에서 제기된 임금관리의 문제점들에 대한 개선방안을 제시하면 다음과 같다.

### 1. 賃金水準의 改善方案

임금수준은 통상 기업의 지불능력의 상한선과 근로자의 생계비 보장이라는 하한선 내에서 결정된다. 즉, 사회적 균형을 고려하여 합리적인 기준에 의하여 결정되어야 한다. 비용으로서의 임금은 기업의 경영활동 및 지불능력과 깊은 관련이 있고, 소득으로서의 임금은 근로자의 생활수준 및 생계비와 깊은 관계가 있다. 이러한 임금수준의 문제는 임금의 외적공정성(external equity) 문제로써 성별·학력별·직종별·산업별 임금체계와 개개인의 역할, 부서, 근속년수 등에 따라 다른

24) 그린플랜은 油公(대표 金恒德)이 1991년부터 정년을 앞두고 있는 장기근속사원을 대상으로 실시하고 있는 노후설계지원 프로그램이다. 이 프로그램은 만 55~57세의 일반직 사원 중에서 희망자를 대상으로 실시되는데, 대상인원은 20명 내외로 매년 12월 중 2박3일간 합숙교육이 이루어진다. 교육내용은 생활법률과 재산증식방법 등 퇴직후에 필요한 지식과 정보 뿐만 아니라 이미 퇴직한 선배들의 체험담과 재취업을 통해 새로운 인생을 열어가는 사례를 담은 VTR이 상영된다. 그리고 교육일정 마지막 단계에서 참가들은 각자의 인생설계의 시간을 갖도록 하는 한편 직장·가정·건강 등에 나름대로의 목표를 설정하고 자유토론을 통해 자신들의 미비했던 계획을 서로 보완할 수 있도록 교육일정을 마련하고 있다(東亞日報, 1992年 12月 26日 第22041號), 21面).

관점에서 설명될 수 있는 문제이므로 이에 대한 보완이 필요한 것으로 나타났다.

우리나라는 저임금근로자의 생활보장을 위한 최저생계비의 보장은 그동안의 꾸준한 노력으로 절대적 빈곤의 문제는 어느 정도 해결되었지만, 아직도 광범위하게 존재하고 있는 저임금계층의 임금문제는 해결되었다고 볼 수는 없다. 생활임금은 노동력의 정상적인 가격노동력의 재생산이 아니라도 최소한의 인간다운 생활을 보장해야 하는 것이다. 이러한 저임금의 해결이 없는 기업에서 생산능률의 저하, 품질저하 등의 문제가 발생하는 것은 당연한 결과일 것이다.

따라서 임금수준에 따른 문제점들을 개선하기 위해서는 다음과 같은 개선책이 요구된다.

(1) 실질임금수준의 관리방안을 들 수 있다. 정부가 1992년부터 추진하고 있는 총액임금제는 기업의 임금체계에 미치는 영향을 고려할 때 신중한 접근이 필요하다. 총액임금제는 실질임금인상률에 접근하다는 장점이 있지만, 베이스업의 역할 확대의 우려가 있다. 또 상여금 전체를 교섭대상에 포함시킨 결과를 초래해서 성과배분제도의 도입이 곤란해질 가능성도 있다. 그러므로 현 시점에서는 실질임금인상률에 가장 근접한 추정월평균임금기준으로 임금교섭을 하면서, 타결임금인상률을 통상임금기준(기준임금 또는 소정내 임금)으로 산정하는 방안이 총액임금제의 취지에 가장 근접하는 방안으로 보인다.

이 방안이 실효를 거두기 위해서는 통상임금을 기준으로 임금체계가 개선되도록 유도해야 한다. 즉 기업마다 상이한 방법으로 산정되고 있는 통상임금을 법률의 테두리안에서 산정되고 지급되도록 정비해야 한다. 통상임금의 정비와 함께 통상임금에 포함되는 고정수당을 합리적인 방법으로 기본급화하여 기본급기준 인상률이 실질임금인상률에 근접하도록 유도해 나가야 할 것이다.

또한 정부의 임금가이드라인 정책은 임금과 물가와의 악순환의 고리를 단절함으로써 국제경쟁력을 강화하는데 있었으나, 그 효과면에서 볼 때 기대했던 만큼의 결과를 얻은 것으로는 판단되지 않는다. 정부의 가이드라인 정책이 장기간 계속되기는 쉽지 않으며, 동시에 이러한 정책에 의한 가격의 왜곡은 자원의 효율적인 분배를 저해할 가능성도 있다. 왜냐하면 임금은 노동시장의 수급상황, 노동조합의 교섭력, 기업의 지불능력, 기업의 생산성, 근로자의 생계비, 산업임금, 지역임금 등의 요인에 의하여 복합적으로 결정되는 까닭에 획일적인 임금정책은 그 효과가 의문시되기 때문이다. 장기적으로 볼 때 정부의 임금정책은 거시적인 차원에서 접근하여야 하며 통제보다는 노동시장의 활성화와 제품시장의 경쟁성을 강화하는데 두어져야 한다.

(2) 승급관리의 개선방안을 들 수 있다. 우리나라 기업에서는 임금인상시에 베이스업(base-up)의 비중이 지나치게 높은 것으로 나타나고 있다. 1990년의 경우 연간 임금인상액 가운데 87%가 노사간의 임금교섭에 의해 결정되었고, 나머지 13%의 승급분은 대부분 자동승급형태로 이루어지기 때문에 개별기업의 임금관리는 임금교섭에서 결정된 임금액을 지급만 하는 단계에 머무르고 있어 임금관리의 효율성이 대단히 낮은 실정이다. 따라서 앞으로 임금수준관리의 초점은 베이스업의 비중을 줄이고 승급의 역할을 확대하도록 하여야 한다. 즉 근속기준에 의한 자동정기승급으로 운영되는 현행의 직급별호봉표나 근속승급의 시간급호봉표를 고과승급이 포함된 직무급·직능급 임금표로 개정할 뿐만 아니라 정액으로 지급하고 있는 직급수당과 직책수당 등을 고과승급 대상에 포함시켜 급여와 능력이 인사고과에 의해 철저히 연계되도록 개선해 나가야 할 것이다.

## 2. 賃金構造의 改善方案

임금구조적 측면에서 기업간의 지위격차는 노무관리의 집권체제적인 제도적 성향과 급속한 성장이 초래한 불균형에 의하여 상당히 심하게 나타나고 있다. 이러한 임금격차는 근로자 개인간의 교육년수, 부양책임, 직장에 대한 공헌도에 비례하여 적정한 격차를 유지하는 것이 인사관리의 합리화라는 관점에서 바람직하며 공정성의 원칙에도 부합된다고 볼 수 있다.

우리나라 기업의 임금구조를 살펴보면, 아직도 서구제국에 비하여 기업내 임금구조와 기업간 임금구조로 인한 임금격차가 큰 것으로 나타나고 있다. 이러한 임금격차는 그릇된 불합리한 관행이나 제도에도 큰 원인이 있으며 연공을 중시하는 인력평가의 개념과 고학력 관리직의 우대와 성차별의 오랜 전통관념 등이 복잡하게 작용하고 있는 것이다.

따라서 임금구조에 따른 문제점들을 개선하기 위해서는 다음과 같은 개선책이 요구된다.

(1) 성별 임금격차는 남녀고용평등법(1987. 12. 4)을 엄격하게 준수하여 취업조건(결혼퇴직, 육아퇴직 등)과 승진제도 등의 불합리한 고용차별을 철폐하여야 하며, 아울러 육아시설의 확대와 유급휴가제 등을 제도화하여야 한다.

(2) 연령별·근속년수별 임금차별은 보다 과학적이고 합리적인 방법에 의해서 연령별 세대인원수를 기준으로 한 근로자의 라이프사이클을 고려하여야 하며, 사회보장제도의 확대와 함께 현재의 연공서열형 임금체계를 재검토하여 우리나라 실정에 적합하도록 직무와 능력의 요소를 절충한 종합급 체계를 본격적으로 개발·도입하여야 한다.

(3) 학력별 임금격차는 근로자의 학력이 채용, 승진 및 교육훈련의 기준으로 사용하고 있는 고용관행을 완화하여 일단 채용된 후에는 근로자의 인적 특성보다는 직무수행능력에 따라 임금결정을 하는 표준모델을 연구·개발하여 대기업부터 실시하도록 한다.

(4) 직종별 임금격차는 중소기업의 노동관행을 점차 대기업 쪽으로 접근시켜 근로자의 근로의욕을 고취시키고 단순노무직의 임금체계 개선을 통하여 노동이동율을 낮추도록 노력하여야 한다. 또한 대기업은 우수인력의 유치를 위한 임금인상의 경쟁을 자제하고 임금 이외의 복지후생사업의 확대에 주력하여야 한다.

(5) 기업별 임금격차는 중소기업의 육성을 통하여 기업환경변화를 이루는 산업정책적인 정부의 배려가 뒷받침 되어야 하며, 중소기업도 스스로 생산성 향상을 위한 노력이 필요하다.

(6) 산업별 임금격차는 저임금산업이 하후상박의 임금조정방식을 채택하여 생활급을 실현시키고, 고임금산업은 임금상승의 폭을 좁히며 성과배분제도나 복지후생제도의 확충에 노력하여야 한다.

(7) 지역별 임금격차는 전국에 걸쳐서 균형적인 산업배치의 합리화로 지역간 균형발전의 도모와 함께 노동조합의 세력도 지역에 고르게 확대시켜야 한다.

### 3. 賃金體系의 改善方案

우리나라 기업이 채택하고 있는 임금체계에서 비롯되는 문제점으로는 다음과 같은 것들을 지적할 수 있다.

(1) 그동안 노사양측 모두가 임금수준에만 관심을 가지고 있으며, 상대적으로 임금의 구성요소는 등한시하였다는 점이다. 따라서 임금체계는 합리적인 기준에 따라 체계화되지 않고 있으며, 임금체계의 중요성에 대한 인식도 부족한 편이다.

(2) 임금체계가 연령과 학력 및 근속년수 등에 의한 숙인급과 연공서열적인 요소가 너무 강하기 때문에 새로운 경영환경에 적응하기 어렵다는 점이다. 따라서 연공서열적인 임금체계는 노동력 구성의 고학력화와 고임금체층인 중·장년층의 비중이 커지면서 기업의 지급능력의 한계점에 이르게 되어 경영에 부담을 주게 된다. 지금까지 연령·근속년수 등의 연공이 임금결정요소가 될 수 있었던 것은 그것 자체가 직무수행능력과 일치되었기 때문이다. 그러나 오늘날 기업환경은 사무자동화와 생산자동화 등으로 인해 더 이상 연공이 직무수행능력과 결부되지 않으며, 또한 노동인구의 고령화에 따라 정년연장의 문제가 대두되기 때문에 연공서열형 임금에 대한 검토는 불가피하다고 할 수 있다.

(3) 임금체계의 복잡성 때문에 기본급 이외에도 다수의 각종 수당이 지급되는 데에 야기되는 문제점이다. 이러한 현상은 근로자측 입장에서 볼 때 비파세대상의 소득을 선호하는 경향과 사용자측 입장에서는 상여급과 퇴직금 등의 산출기준을 줄이기 위해서 기본급을 낮추고 수당을 늘리는 데서 선호하는 입장이 일치하고 있다는 데에도 기인하고 있다. 그러나 이는 결국 임금수준의 결정기준이 되는 시장임률과의 적절한 비교를 불가능하게 하며, 결과적으로는 기업간 임금격차의 심화만을 조장하고 있다. 임금총액 중에서 기본급이 차지하는 비중이 낮음으로써 경기변동에 따라 근로자에게는 소득의 안정성과 계획성이 결여되게 만들고, 사용자에게는 임금관리의 예측성을 어렵게 한다. 우리나라와 같이 사회보장적 기능이 미비하여 제수당의 기능적 다양화가 필요함에도 불구하고 오히려 복지후생과 관련된 수당은 미흡한 실정에 있다.

따라서 이러한 문제점들을 개선하기 위해서는 다음과 같은 개선책이 요구된다.

(1) 근본적으로는 현재의 연공기준이 지배적인 종합급의 방향은 그대로 유지하되, 기본급 부문에서 연공과 직무 및 능력을 분리하여 운영하는 방법을 고려해 볼 필요가 있다고 판단된다. 또한 이 제도는 인사평가제도, 자격 및 직무평가제도, 경력개발제도가 뒷받침됨으로써 그 실효가 기대된다고 생각된다.

(2) 정액수당과 조정수당 등 기본급 성격이 강한 고정적·일률적인 수당을 기본급으로 흡수하고, 임금조정시에 임금인상의 재원을 수당이나 상여급의 인상보다 기본급의 인상에 중점을 두어야 한다.

(3) 수당의 종류를 정비하여 단순화시킨다. 현행 수당의 종류는 기본급의 보조적 수당과 업무관

련수당, 생산장려수당, 생활보조수당 등으로 나눌 수 있는데, 앞으로는 직무·능력요소의 확대로 직무관련수당을 기본급으로 흡수시키고 기본급의 보조적 수당은 기본급화한다. 결국 수당체계는 근로자의 노력에 상응시킴으로써 근로의욕과 생산성 향상 및 고용안정에 기여할 수 있도록 개선하고 임금인상은 수당의 신설 또는 증액방법보다는 기본급의 상향조정 내지 성과배분제도의 도입으로 개선한다.

(4) 현재의 상여금제도는 관행적·고정적 성격이 강하기 때문에 임금의 보조적 성격이 있으며, 직종·직급간에는 차등지급률을 적용하는 사례가 많다. 이는 성과배분제도와 연결하여 성과에 따라서 상여금의 지급률을 결정하는 방향으로 개선되어야 한다. 또한 성과측정은 사업체 단위나 부서별로 노사협의에 의해 측정하며, 이때 성과지표는 매출액증가율, 부가가치증가율, 경비절감액, 매출액이익률, 생산성상승률 등에서 복수지표를 선택하여 활용한다. 장기적으로 임금보조적 성격을 갖고 있는 상여금을 기본급으로 흡수·통합시키는 방향으로 나가야 한다.

(5) 퇴직금제도는 퇴직금지급률의 무절제한 누적률의 적용으로 기업지급능력을 압박하는 요인을 퇴직연금제의 확대로 해결하여야 할 것이다. 퇴직금의 재원조달방법도 준비적립금제도에 의하는 것이 바람직하며, 재원운영방법도 사내유보에서 사외적립으로 전환하여야 한다. 또한 정부는 퇴직급여충당금 전액에 대하여 손비처리가 가능하도록 하는 정책적 배려도 필요하다. 그리고 일률적인 정년제를 지양하여 근로자의 직무수행능력을 기준으로 직종·직급별 정년제의 개발에도 노력하여야 한다. 퇴직예정자의 교육훈련 프로그램의 개발·실시하고, 퇴직자의 활용방안으로서 촉탁사원제와 시간제근무 등의 재고용제를 채택할 수 있다. 또는 정년연장에서 야기되는 퇴직금 증가와 인건비 증가의 제약요인은 생산성을 반영할 수 있는 합리적인 임금체계의 마련으로 조정하여야 한다.

#### 4. 賃金形態의 改善方案

임금형태는 임금의 하위개념으로서 상위개념인 임금체계와 밀접한 관계가 있으므로 임금체계 개선시에 임금지급형태의 개선도 기업별 특성을 고려하여 동시에 검토할 필요가 있다.

우리나라 기업에 있어서 임금형태의 문제점을 개선하기 위해서는 다음과 같은 개선책이 요구된다.

(1) 명확한 시간급제의 확립을 들 수 있다. 현행 기업의 시간급 계산방식은 기업에 따라 월소정근로시간이 다양하며 휴일근무 등에 적용되는 할증률도 개별기업의 교섭과정에서 임의로 결정되기 때문에 다양하게 적용되고 있다. 그 결과로 기업·업종·국가간의 객관적인 임금비교가 어려운 실정이므로 근로기준법상의 불합리한 조항들을 정비하여 명확한 시간급제를 확립함으로써 임금체계를 단순화할 필요가 있다.

또한 명확한 시간급제를 확립하기 위해서는 저임금시대에 산정된 시간외수당의 할증률 50%에 대해서도 검토할 필요가 있다. 기준근로시간의 근로에 대한 가산임금 50%를 지급하는 나라는

그러므로 현행 임금체계를 개편하려는 기업의 경우에는 연공기준이 지배적인 종합급, 직무급, 직능급 등의 임금체계 중에서 기업별 특성을 고려하여 선택할 수 있도록 다양한 대안을 마련하여야 한다. 그리고 임금체계의 개편은 노사 합의가 전제되어야 하기 때문에 노사의 공동노력을 통한 공감대의 형성이 중요하다고 할 수 있다. 그러나 여기에서 간과할 수 없는 사실은 어느 기업이든 지속적인 성장과 발전을 원한다면 임금체계 자체가 경쟁성을 지녀야 할 것이라는 점이다.

우리나라가 선진국으로 진입하려면 우리상품의 국제경쟁력 배양이 필수적이다. 특히 우투과이라운드 협상과 관련한 개방화·국제화의 세계조류 속에서 우리상품의 가격 및 품질 경쟁력강화의 노력이 절실히 요청되고 있다. 이러한 경쟁력은 임금체계 자체의 경쟁력을 통한 생산성 향상에서 찾을 수 있으며, 이는 공정한 임금체계를 통해서 가능하다고 할 수 있다.

이러한 관점에서 볼 때, 노사는 기업의 임금지불능력을 제고시키고 근로자 개개인의 생애소득의 증진에 기여할 수 있는 합리적이고 경쟁력을 지닌 임금체계에 관한 공감대의 형성에 주력하여야 할 것이다. 지금까지 우리나라의 노사관계는 주로 임금수준을 둘러싼 쟁점이 주류를 이루고 있었으나, 앞으로는 노사간에 임금수준 뿐만 아니라 임금체계의 공정성에 보다 많은 노력과 관심을 기울일 때에 비로소 임금관리의 효율성은 극대화될 것이다.