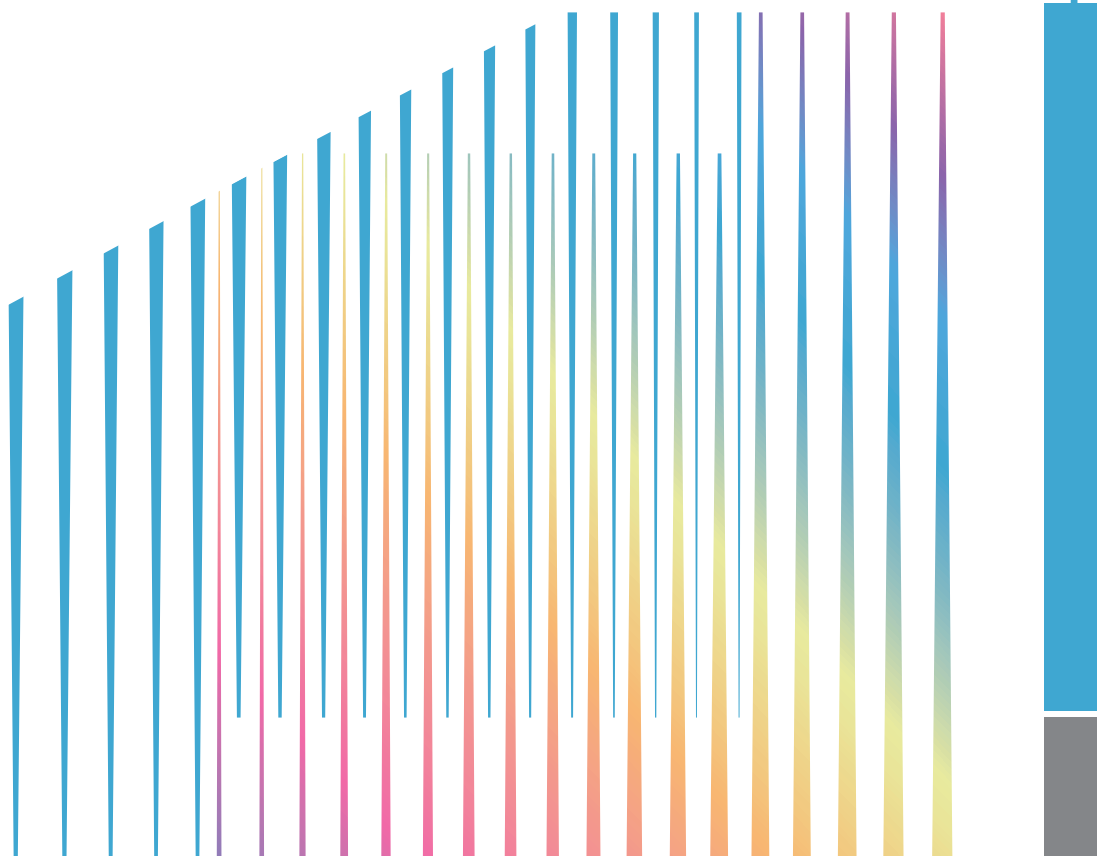


수시연구과제 2023-03

임금체계 개편과 조세·재정 정책: 연공성에 대한 논의를 중심으로

홍병진·김평식



임금체계 개편과 조세·재정 정책: 연공성에 대한 논의를 중심으로

2023. 12.

홍병진 · 김평식

서 언

정책적 논의에서 우리가 겪는 실질적인 현상을 다루기 위해서는 현황 파악과 이를 바탕으로 한 실증분석이 매우 중요하다. 정확한 현황 파악과 과학적 분석이 없는 정책논의는 단순히 이리지도 저리지도 못하는 뜨거운 감자를 다루는 것과 다르지 않을 것이다.

본 연구에서는 임금체계 개편 특히 연공성에 대한 논의에 필수적인 기초 현황을 제공한다. 임금체계 개편을 통한 공정한 보상시스템 확립이라는 정부의 노동 개혁이 추진되고 있다. 하지만 이러한 논의와 관련한 국내의 실증분석은 거의 전무한 것이 현실이다. 본 연구는 해외 선행연구에서 제시한 여러 통계적 방법을 활용하여 국내 노동시장 내 임금 결정요인으로서 연공성 정도를 엄밀하게 추정하여 추이를 살펴보고, 이러한 추정값을 설문조사 결과와 비교하여 추정의 유효성을 확인하였다. 따라서 앞으로 관련 연구, 논의, 정책설정 등에 본 연구에서 제시한 추정 방식은 보다 엄밀한 실증적 근거를 제공하는 데 도움이 될 것으로 기대된다.

본 연구는 한국조세재정연구원의 홍병진 부연구위원과 김평식 부연구위원이 수행하였다. 본 연구의 진행 및 발전에는 많은 전문가들의 도움이 있었다. 특히 원내 중간보고, 최종보고 단계에서 연구에 대한 좋은 의견을 제시해주신 한국조세재정연구원의 오종현 조세정책연구실장, 인천대학교의 오태희 교수, KDI School의 박진성 교수, 대외경제정책연구원의 윤상하 부연구위원, 한양대학교 박상희 교수, 목원대학교 구정모 교수, 한국노동연구원의 안균원 부연구위원께 감사드린다. 마지막으로 본 연구에 대해 구체적인 개선 방향을 제안해주신 원외 익명의 평가자 두 분께 진심으로 감사드린다.

끝으로 본 보고서의 내용은 연구자들이 책임을 지고 작성한 것으로서, 연구자들의 독자적인 견해를 정리한 것이며 한국조세재정연구원의 공식적인 견해와 다를 수 있다는 점을 밝혀둔다.

2023년 12월

한국조세재정연구원
원장 김 재 진

요약 및 정책적 시사점

오래전부터 임금체계 개편을 주제로 한 논의는 계속되어 왔고, 현재도 진행 중이다. 임금체계에 대하여 언론, 학계 등에서 갑론을박이 있었으나, 주로 해당 논의는 실증분석보다는 인과추론을 바탕으로 가상적 상황에 대한 논리 중심으로 진행이 되어 왔다. 그러나 우리가 겪고 있는 실질적인 현상에 대해 논의를 진행하기 위해서는 현황 파악과 이를 바탕으로 한 실증분석이 매우 중요하다는 것은 자명한 사실이다. 정확한 현황 파악과 과학적 분석이 없는 임금체계 개편논의는 단순히 이러지도 저러지도 못하는 뜨거운 감자를 다루는 것과 다르지 않을 것이다.

본 연구에서는 임금체계 개편 특히 연공성에 대한 논의에 필수적인 기초 현황을 제공하고자 한다. 임금체계 개편을 통한 공정한 보상시스템 확립이라는 정부의 노동 개혁이 추진되고 있지만, 이를 위한 국내의 실증분석은 매우 부족한 현실이다. 이에 따라, 본 연구에서는 경제학적 이론에 근거한 통계적 방법을 이용하여 연공성이 임금을 얼마나 견인하는지 추정하였다. 근속 10년의 경우 누적 연공효과는 통계적 방법에 따라 38.5~39.1% 수준으로 추정되었다. 이러한 수치는 우리나라가 다른 국가들에 비해 근속이 임금을 많이 견인하는 특징을 보이며, 제조업의 경우 금속 및 자동차운송 부문, 비제조업의 경우 공공부문을 중심으로 높게 추정되었다.

이후 설문조사에서 통계적으로 추정된 연공성의 타당성을 확인하고자 하였다. 이를 위하여 설문을 통해 확인한 산업 및 근속연수에 따른 임금의 연공성과, 통계적 분석을 통해 추정한 임금의 연공성을 비교하였다. 각 방식마다 사용하는 척도가 상이하기 때문에 수치의 직접적인 비교는 어려워 추정 방식별 개별 산업의 연공성 수준을 바탕으로 순위를 매기고 이를 비교하는 스피어맨의 서열 상관분석(Spearman's Rank Correlation)과 켄달의 타우(Kendall's tau)를 통해 두 자료 간 유사성을 파악하였으며, 두 분석 모두 10% 유의수준에서 자료의 유사성을 확인하였다. 이를 통해 본 연구에서 사용한 연공성의 추정 방식이 유효함을 확인할 수 있었으며, 추후 관련 정책을 설정하거나 연구를 수행할 때 본 연구에서 제시한 방법

을 활용하는 것이 보다 정확하고 적절한 시사점을 내리는 데 도움이 될 수 있다는 것을 보여준다고 할 수 있다.

또한 설문조사를 활용하여 임금체계 및 연공성에 대한 현황과 기업들의 의견을 파악하고자 하였다. 먼저, 임금 연공성에 대한 언론, 학계 등의 수차례 논의에도 불구하고 기업들이 연공성에 대한 정확한 개념을 가지고 있지 않은 것으로 확인되었다. 다음으로, 임금연공성의 수준은 산업별 평균적인 상용근로자 업무의 특성과 높은 연관성이 있음을 확인하였다. 또한 고정급에서 임금 결정에 가장 주된 요소는 직급이었으며 근속연수의 경우 개인역량, 직위, 경력 이후에 고려되는 요소임을 확인하였다. 이와 더불어, 기업들은 대체적으로 연공급 제도에 대하여 다소 긍정적인 시각을 가지고 있었으며, 이러한 시각은 근로자의 수입 불확실성을 낮추고, 직원 충성도 제고 및 장기 근속 근로자에 대한 보상 등을 근거로 하였다. 마지막으로, 기업들은 여러 정책적 지원 중 임금체계 개편이 지원 정책 목적으로 가장 적합하다고 평가하였으며, 지원 방식은 세제 지원이 가장 적절하다고 응답하였다.

높은 수준의 근속 프리미엄은 근로자들이 장기근속을 하도록 동기를 부여하고, 근무태만의 기회비용 높여 생산성을 증진시킬 수도 있다. 이는 근속연수가 높은 근로자들의 직장 간 이전(job to job transitions)을 어렵게 만들어, 현재 직장에 의존케 하는 현상을 만들기도 한다. 이러한 현상은 높은 근속 프리미엄을 줄이기 위해 기업이 비정규직 근로자를 활용하게 만들고 궁극적으로 노동시장의 유연성을 낮추게 한다. 만약 우리나라의 연공효과가 다른 나라에 비해 지나치게 높으면 연공효과의 단점이 부각될 위험이 크므로, 이를 줄여 생산성과, 실질임금 간 격차를 감소시킬 필요가 있다. 이를 위해 점진적으로 임금 연공성의 비효율적인 부분을 최소화하는 방식으로 줄여야 한다. 예를 들어, 근로자가 승급할 때 명목적이 아닌 실질적인 승급절차를 실시하여 고정급적 성격을 지닌 수당을 줄일 수 있다.¹⁾ 이 경우 단순히 오랫동안 한 직장에서 근속하는 데 인센티브를 주는 것이 아니라 실제 본인의 성과와 연동되는 성과급제를 통한 동기부여를 활용할 수 있을 것이다.

1) 예를 들어, 과거 정부의 임금통제 정책(1961년, 1981년)에 대응해 노사는 고정급 성격의 수당을 실질임금 인상을 위해 다수 신설했다. 또한 우리나라의 경우 경영성과나 근로자의 업적과는 상관없이 노사 단체협약에 의해 다양한 명목(예: 격려금, 특별포상금 등)으로 성과급을 지급하는 관행도 존재했다. 이러한 요인들은 대개 근속이 증가함에 따라 그 금액도 커지므로, 연공성 효과를 증대시키는 데 영향을 주었을 것으로 판단된다 (김평식, 2015).

장기적으로 임금 결정 시 업무 성과와 직무가치를 보다 반영시켜 속인적인 요소에 의한 임금 결정분을 줄이는 것을 목표로 삼아야 한다. 다만 이러한 변화의 방향성에 있어서 미래에 노동 공급 감소로 인한 인력 부족 현상이 예상된다는 점과 산업별 업무의 특성에 따라 연공급의 장점이 부각될 수 있다는 점 또한 설문조사에서 파악되었기 때문에 연공성의 수준과 이에 도달하기 위한 변화의 속도를 산업별 노동시장 특징을 고려하여 적절하게 조절해야 할 것이다.

임금체계를 개편함에 따른 기업과 근로자의 충격을 최소화시키려는 정부 차원의 노력은 병행되어야 한다. 예를 들어, 임금체계 개편 과정에서 임금수준을 억제하는 데 초점을 맞출 경우 근로자들의 반발을 불러올 것이 자명하다. 그러므로 임금체계 개편을 통해 직무 및 직능 가치를 임금에 반영함에 따른 긍정적인 요소(예를 들어, 생산성 향상)를 통해 기업, 근로자 모두에게 이득이 될 수 있도록 해야 한다. 이전의 임금체계와 관련된 정책들은 공공기관 위주로 진행이 되었고 민간의 경우 보조금 형식의 재정정책 위주로 진행되어 왔으나, 설문조사 결과 기업들은 세제 지원의 방식을 선호하는 경향이 확인되었기 때문에, 이를 고려하여 세액공제 형식을 적용한다면 기업의 행동 변화가 보다 클 것으로 예상된다. 또한 세액공제 혜택의 요건을 확인하는 과정에서 임금체계 개편을 위해서는 보다 명시적이고 투명한 연봉 규정이 필요하기 때문에 기업들의 임금 산정 방식의 체계화 및 투명화를 이끌어내는 데 도움이 될 것으로 보인다.

목 차

I. 서론	1
II. 연공성의 개념과 현황	3
1. 임금체계와 연공성	3
가. 임금체계의 정의와 분류	3
나. 임금체계 현황	4
다. 연공성의 이론적 논의	13
2. 임금체계 개편 논의	15
가. 시기별 임금체계 개편 논의	15
나. 소결	22
3. 임금체계 관련 제도·정책	23
가. 임금체계 관련 제도	23
나. 임금체계 관련 정책	24
III. 연공성이 임금 수준에 미치는 영향	29
1. 선행연구	30
2. 실증분석 모형	33
가. 임금결정 방정식	33
나. 도구변수	36
3. 기초자료	37
4. 실증분석 결과	40
5. 이질성 분석	41
6. 소결 및 시사점	43
IV. 연공성과 임금체계: 설문조사 분석	44
1. 설문조사 개요	44

가. 설문조사의 목적	44
나. 설문조사 방법과 구성	46
다. 응답표본 특성	47
2. 연공성이 임금 수준에 미치는 영향	51
3. 임금체계 구성 및 결정 요인	58
4. 바람직한 임금체계 개편 방향	63
5. 실증분석 결과와의 비교	75
6. 소결	77
 V. 결론 및 정책적 시사점	 79
 참고문헌	 82
 부록	 88

표목차

〈표 II-1〉 임금체계 총괄(상용 100인 이상 사업체)	5
〈표 II-2〉 산업별 호봉급 도입 현황	6
〈표 II-3〉 규모별 호봉급 도입 현황	7
〈표 II-4〉 산업별 연봉제 도입 현황	7
〈표 II-5〉 규모별 연봉제 도입 현황	8
〈표 II-6〉 산업별 성과배분제 도입 현황	9
〈표 II-7〉 규모별 성과배분제 도입 현황	10
〈표 II-8〉 임금체계 유형 총괄	11
〈표 II-9〉 산업별 임금체계 유형(2022년 기준)	11
〈표 II-10〉 규모별 임금체계 유형(2022년 기준)	12
〈표 II-11〉 2010년 공무원 보수 등의 업무지침(행정안전부 예규 제290호)	16
〈표 II-12〉 성과상여금 지급 등급별 비율과 지급률	16
〈표 II-13〉 상생임금위원회 논의 의제 및 향후 계획	21
〈표 II-14〉 임금체계 개편 관련 논의(2010~2023년)	22
〈표 II-15〉 윤석열 정부의 임금체계 개편 방향 및 주요 내용	28
〈표 III-1〉 주요 기술통계량	39
〈표 III-2〉 패널 회귀분석 결과(종속변수: 로그 세전 실질임금)	40
〈표 III-3〉 근속에 따른 누적 연공효과	41
〈표 III-4〉 근속에 따른 누적 연공효과(제조업)	42
〈표 III-5〉 근속에 따른 누적 연공효과(비제조업)	42
〈표 IV-1〉 응답 표본 기업체 일반 현황	48
〈표 IV-2〉 상용근로자 및 평균 근속연수 현황	49
〈표 IV-3〉 기업 특성별 상용근로자 및 평균 근속연수 현황	50
〈표 IV-4〉 연공성 관련 설문조사 질문	52
〈표 IV-5〉 연공성에 대한 인지도	53

〈표 IV-6〉 연공성의 정도	54
〈표 IV-7〉 산업별 연공성의 정도(전체 연봉 기준)	55
〈표 IV-8〉 산업별 연공성의 정도(기본급 기준)	55
〈표 IV-9〉 산업별 연공성의 정도(성과급 기준)	56
〈표 IV-10〉 기업 특성별 연공성의 정도(전체 연봉 기준)	56
〈표 IV-11〉 기업 특성별 연공성의 정도(기본급 기준)	57
〈표 IV-12〉 기업 특성별 연공성의 정도(성과급 기준)	57
〈표 IV-13〉 임금체계 결정 요인 관련 설문조사 질문	58
〈표 IV-14〉 임금체계의 구성	59
〈표 IV-15〉 고정급의 결정 요인(1순위 기준)	60
〈표 IV-16〉 변동급의 결정 요인(1순위 기준)	60
〈표 IV-17〉 산업별 · 기업특성별 고정급 결정 요인(1순위 기준)	61
〈표 IV-18〉 산업별 · 기업특성별 변동급 결정 요인(1순위 기준)	62
〈표 IV-19〉 급여별 연계성	63
〈표 IV-20〉 임금체계 개편 관련 설문조사 질문	64
〈표 IV-21〉 임금체계 적절성 평가	65
〈표 IV-22〉 임금체계 개선을 위한 고려사항(중복 가능)	66
〈표 IV-23〉 고정급 및 변동급 비율 개선 방향	67
〈표 IV-24〉 고정급 비중 확대를 개선방향으로 선택한 근거	68
〈표 IV-25〉 변동급 비중 확대를 개선방향으로 선택한 근거	69
〈표 IV-26〉 임금체계 개선 방향(고정급의 결정 요인)	70
〈표 IV-27〉 임금체계 개선 방향(변동급의 결정 요인)	70
〈표 IV-28〉 연공급 제도에 대한 평가	71
〈표 IV-29〉 연공급 제도 긍정적 · 부정적 측면	72
〈표 IV-30〉 기업 지원 정책 목적(1순위)	73
〈표 IV-31〉 기업 지원 정책 중요도(1순위)	74
〈표 IV-32〉 산업 및 근속연수에 따른 임금의 연공성 정도의 순위	76

그림목차

[그림 Ⅲ-1] 근속 및 경력과 임금 간 관계	39
---------------------------------	----

I. 서론

오래전부터 임금체계 개편에 대한 논의는 계속되어 왔고, 현재도 진행 중이다. 임금체계에 대하여 언론, 학계 등에서 갑론을박이 있었으나, 해당 논의는 주로 실증 분석보다는 인과추론을 바탕으로 가상적 상황에 대한 논리 중심으로 진행이 되어 왔다. 그러나 우리가 겪고 있는 실질적인 현상에 대해 논의를 진행하기 위해서는 현황 파악과 이를 바탕으로 한 실증분석이 매우 중요하다는 것은 자명한 사실이다. 정확한 현황 파악과 과학적 분석이 없는 임금체계 개편논의는 단순히 이러지도 저러지도 못하는 뜨거운 감자를 다루는 것과 다르지 않을 것이다.

본 연구에서는 임금체계 개편 특히 연공성에 대한 논의에 필수적인 기초 현황을 제공하고자 한다. 임금체계 개편을 통한 공정한 보상시스템 확립이라는 정부의 노동 개혁이 추진되고 있지만, 이를 위한 국내의 실증분석은 매우 부족한 현실이다. 이에 따라, 본 연구에서는 해외 선행연구에서 제시한 여러 통계적 방법을 활용하여 국내 노동시장 내 임금 결정요인으로서 연공성 정도를 엄밀하게 추정하여 추이를 살펴보고, 이러한 추정값을 설문조사 결과와 비교하여 추정의 타당도를 확인하고자 하였다. 본 연구에서 사용한 통계적 연공성 수준의 추정값과, 설문조사를 통해 파악한 연공성 수준을 비교한 결과, 통계적으로 유의미한 유사성이 있음을 확인하였으며, 이는 해당 추정 방식의 유효성을 보여준다고 볼 수 있다. 따라서 앞으로 관련된 다양한 연구, 논의, 정책설정 등에 본 연구에서 제시된 추정 방식을 사용하여 보다 엄밀한 실증적 근거를 바탕으로 관련 논의가 진행되기를 희망한다.

추가적으로 본 연구에서는 설문조사의 장점을 활용하여 임금체계 개편과 관련된 여러 현황과, 기업이 생각하는 중요한 요소들을 조사하고 정리하였다. 설문조사에서 파악한 몇몇의 결과는 과거 선행연구나 토론에서 우세적으로 논의되는 방향과 다소 다른 부분을 보여주었다. 이러한 결과들은 임금체계 개편에 대한 논의가 단순한 인과추론에 의거하여 진행하기보다 과학적인 근거를 바탕으로 진행해야 한다는 시사점을 깨닫게 해준다고 생각한다.

마지막으로 본 연구에서는 앞서 살펴본 여러 현황과 분석을 통하여 임금체계와 연공성에 대한 특징들을 살펴보고 이를 개선하기 위한 정책적 시사점을 도출하고자 하였다. 특히, 여러 현황을 분석한 결과 추후 임금체계와 연공성을 논의할 때 보다 중점을 두어야 하는 요소들을 제시하였다는 데 그 의의가 있다고 생각한다.

이후의 구성은 다음과 같다. 제Ⅱ장에서는 연공성의 개념과 기존의 자료로 파악할 수 있는 현황에 대해 정리한다. 또한 최근 임금체계와 관련된 개편 논의를 살펴봄으로써 논의에서 주로 다루어지는 방향성에 대해 파악하고자 하였다. 제Ⅲ장에서는 연공성이 임금에 미치는 영향을 통계적인 방법을 사용하여 추정한다. 이와 관련된 선행연구, 사용한 자료와 분석 모형 등을 설명하고 산업 및 근속연수별 임금연공성 추정값을 제시한다. 제Ⅳ장에서는 설문조사를 활용하여 연공성과 임금체계에 대한 현황과 함께 앞 장에서 통계적인 방식으로 추정된 값을 비교하여 추정 방식의 유효성을 파악한다. 또한 기업이 생각하는 바람직한 임금체계 방향에 대한 설문 결과를 소개하고 이를 통해 얻을 수 있는 중요한 시사점들에 대하여 정리한다. 마지막으로, 제Ⅴ장에서는 연구를 요약하고 이를 바탕으로 이끌어낼 수 있는 정책적 시사점을 도출하며 결론을 짓는다.

II. 연공성의 개념과 현황

1. 임금체계와 연공성

가. 임금체계의 정의와 분류

임금체계란 임금이 어떻게 구성되어 있는지에 대한 임금의 구성, 각각의 항목에 해당하는 임금이 어떻게 결정되는지에 대한 임금의 결정요소, 임금이 실질적으로 어떻게 지급되는지에 대한 임금의 형태 등을 포함하는 종합적인 체계를 의미한다. 임금은 기본급, 상여금, 각종 수당 등으로 임금의 특성과 목적을 고려하여 여러 임금항목으로 분류할 수 있으며, 이러한 개별 항목별 임금의 수준은 연공급(호봉급), 직무급, 성과급 등의 임금결정체계에 의해 정해진다. 또한 이러한 임금의 실질적인 지급은 기업의 영업환경과 목적, 국가별 노동시장의 특성 등에 따라 고정급, 성과급, 주급, 월급, 연봉제 등 다양한 형태로 이루어진다. 광의의 개념에서 임금 수준과 임금격차도 임금체계에 포함하는 경우도 있지만, 일반적으로는 임금의 결정요소를 의미하는 임금결정체계를 지칭한다.²⁾ 아래에서는 보편적 정의의 임금(결정)체계에 대해 보다 자세히 살펴본다.

임금체계는 임금의 결정방식에 따라 연공급(호봉급), 직무급, 직능급, 역할급, 성과급 등으로 나눌 수 있다. 먼저, 연공급은 임금조정이 근속연수에 의해 결정되는 임금체계이다. 우리나라에서 가장 흔하게 찾아볼 수 있는 임금체계로, 장기근속을 유도하고 그에 따라 숙련된 인력을 유지할 수 있다는 장점이 있는 반면에 근속연수에 따라 생산성이 비례하여 증가하지 않는다면 일정 연령 이후 임금 수준과 생산성의 격차가 커져, 기업 입장에서는 커지는 비용 부담으로 말미암아 조기퇴직의 압박 요인으로 작용하게 된다는 단점이 있다.^{3), 4)}

2) 경제사회발전노사정위원회, 『2015 임금보고서 - 임금체계의 이해: 역사와 통계조사』, 2016.

3) 고용노동부, 『임금체계 개편을 위한 가이드북』, 2016.

4) 이와 관련된 보다 자세한 논의는 “다. 연공성의 이론적 논의”에서 다룬다.

직무급은 업무의 복잡성 및 강도, 책임의 범위, 요구되는 기술적 능력 등 직무의 본질적 특성과 그에 따른 직무가치의 상대적 차이에 따라 결정되는 임금체계를 의미한다. 이러한 체계하에서는 임금이 직무에 따라 결정되기 때문에 동일한 직무를 수행하는 개인에게는 동일한 보상이 주어진다. 즉, 직무의 변화가 없는 한 임금의 조정은 발생하지 않으며, 상위 수준의 직무로 전환해야지만 임금 인상이 가능한 것이 특징이다.

직능급은 근로자의 직무수행능력 또는 숙련 정도에 따라 임금이 결정되는 체계로, 직무능력이나 숙련도가 향상되는 경우에 임금조정이 이루어지게 된다. 근속연수에 따라 직무능력이나 숙련도가 향상되는 경우가 많기 때문에 직능급도 다소 연공성을 가지게 된다. 그러나 근속연수에 따라 자동으로 임금이 상승하는 연공급과 달리, 직능급은 훈련 이수, 자격 취득 등 직무능력이나 숙련도 향상이 존재하는 경우에만 임금이 인상된다.

역할급은 연공급과 직능급의 대안으로 등장한 일본식 직무급제로, 역할 등급과 등급별 임금 구간을 설정하여 역할에 대한 성과에 따라 임금을 결정하는 체계이다. 여기서 역할은 조직 내에서 해당 직무를 담당하는 근로자가 수행해야 할 책임을 의미한다. 직무급에서의 직무는 고정된 것인데, 역할급에서의 역할은 그 역할을 수행하는 근로자의 특성까지 고려하여 설정한다는 점에서 차이가 있다. 즉, 역할급은 개별 근로자의 권한과 책임을 중시하면서 근로자와 직무를 종합적으로 고려하여 결정하는 임금체계라고 할 수 있다.

성과급은 노동성과에 따라 임금을 산정·지급하는 임금산정 형태를 말하며, 연공급, 직무급, 직능급, 역할급 등의 임금체계하에서 임금조정 수단으로 적용될 수 있다. 성과급의 한 형태로 성과연봉제가 있는데, 이는 성과에 따라 차등적으로 연봉을 조정하는 방식을 의미한다. 성과연봉제는 성과와 연계되지 않는 고정적인 기본연봉과 성과에 따라 가변적인 성과연봉으로 구성된다.

나. 임금체계 현황

본 소절에서는 임금체계의 현황을 파악하기 위해 고용노동부에서 제공하는 사업체노동력조사 부가조사 자료를 정리하였다. 해당 조사에서는 여러 임금체계 중 크게 세 가지에 대한 연도별 추이를 보여준다. 먼저 호봉급은 근속연수가 상승함

에 따라 임금이 변하는 제도(연공급)로 정의하고 있다. 다음으로 연봉제는 근로자의 능력 및 성과를 평가하여 임금을 결정하는 제도를 말한다. 마지막으로 성과배분제는 ‘기업, 사업장, 부서 단위’로 정해 놓은 경영적 목표를 달성한 경우, 근로자들에게 현금, 주식 등의 형태로 사후에 배분하는 ‘집단적’ 성과급 제도로 정의하고 있다. 상용근로자가 100인 이상인 사업체의 경우 2013년까지는 호봉급의 비율이 가장 높았으나, 2014년 이후로는 호봉급의 비율이 감소하고 연봉제의 비율이 높아지고 있다. 성과배분제를 도입한 사업체의 비율은 2010년 이래로 약 35~40%를 유지하고 있다.

〈표 II-1〉 임금체계 총괄(상용 100인 이상 사업체)

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
호봉급	76.2	73.2	75.5	71.9	68.3	65.1	63.7	60.3	59.5	58.7	54.9	55.5	55.2
연봉제	62.7	64.8	66.7	66.2	72.2	74.5	75.3	74.7	76.9	77.3	77.3	79.7	79.8
성과배분제	37.7	39.0	39.9	38.4	36.3	41.7	39.9	34.8	34.9	35.3	34.8	36.3	36.9

- 주: 1. 호봉급: 근속연수에 따라 임금이 변화하는 제도(연공급)
 2. 연봉제: 개인의 능력에 따라 임금이 변화하는 제도
 3. 성과배분제: 기업, 사업장 등의 집단의 성과에 따라 임금이 변화하는 제도
 4. 해당 설문조사는 중복응답을 허용하고 있음

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사)

먼저 본 연구에서 중점을 두고 있는 호봉급에 대한 자료를 살펴보면 다음과 같다. 〈표 II-2〉에서 정리하고 있는 산업별 호봉급의 도입 비율 현황에서 확인할 수 있듯이 산업 전반에 걸쳐 호봉급 비율은 감소하고 있다. 산업에 따라 매우 이질적인 호봉급의 도입 비율을 보여주고 있는데 금융 및 보험업, 전기·가스·증기 및 공기조절 공급업, 보건업 및 사회복지 서비스업 등과 같이 다소 전문성이 요구되는 업종들이 상대적으로 높은 수준의 호봉급 비율을 유지하고 있다. 반면에 숙박 및 음식점업, 부동산업, 건설업 등과 같이 다른 산업에 비해 진입장벽이 낮고 상대적으로 전문적인 능력의 요구가 많지 않은 업종들이 낮은 수준의 호봉급 비율을 보였다.

〈표 II-2〉 산업별 호봉급 도입 현황

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	46.3	39.9	38.8	36.3	27.1	24.5	21.7	19.5	17.7	16.1	14.4	13.7	13.7
광업	51.2	49.8	42.5	40.9	34.8	31.9	19.0	19.3	20.0	21.9	12.2	13.7	10.4
제조업	45.1	40.9	44.1	42.5	25.4	22.7	21.1	16.6	15.5	14.2	13.6	13.3	13.3
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	76.8	68.8	71.4	79.7	80.1	78.3	79.2	66.4	53.3	48.7	43.3	36.7	31.9
수도, 하수, 폐기물처리, 원료재생업	—	46.5	51.9	45.7	26.1	29.2	25.8	16.3	15.2	14.4	12.2	10.7	11.9
건설업	42.9	45.9	41.2	37.5	22.0	20.3	17.9	16.1	14.6	12.9	12.0	11.5	9.9
도매 및 소매업	47.4	35.0	35.5	33.0	26.1	23.9	20.1	15.2	13.9	12.4	11.1	10.2	10.2
운수 및 창고업	54.3	48.0	51.3	47.6	34.2	33.2	32.3	25.7	24.8	24.6	23.7	23.7	23.9
숙박 및 음식점업	31.9	29.4	21.4	15.7	14.3	13.4	9.6	10.7	7.4	6.2	4.2	3.6	3.9
정보통신업	50.2	46.2	47.5	44.7	29.7	24.5	20.9	23.1	19.9	16.0	11.7	12.4	10.1
금융 및 보험업	78.1	66.0	65.1	63.7	68.8	70.8	70.1	69.6	68.1	67.5	66.3	68.6	69.5
부동산업	29.4	29.9	30.3	23.7	17.0	14.2	11.1	9.7	6.1	6.7	4.8	5.1	4.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	—	47.9	46.1	43.6	30.1	25.4	24.6	18.4	18.4	18.5	17.1	16.1	16.0
사업 시설관리 · 지원 임대 서비스업	55.8	39.0	41.9	39.9	28.3	27.9	26.5	23.6	20.5	20.6	16.1	15.2	13.5
교육 서비스업	54.2	44.3	43.8	46.3	28.7	25.6	24.3	26.9	28.6	24.6	19.5	19.0	17.6
보건업 및 사회복지 서비스업	57.6	49.6	47.9	46.9	44.6	41.1	36.2	38.1	34.7	30.4	26.9	27.3	26.8
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	50.2	39.2	36.7	28.8	27.1	24.3	19.6	12.6	12.5	10.7	9.7	9.7	10.4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	44.9	36.7	32.5	32.1	69.2	15.9	14.8	16.6	15.0	14.6	13.6	10.7	10.2

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사)

규모별 호봉급 도입 현황을 보면 전반적인 추세와 동일하게 호봉급 비율은 지속적으로 감소하고 있는 모습을 보인다. 대체적으로 상시근로자 수가 많을수록 호봉급 비율이 증가하는 것으로 파악된다. 1,000인 이상 사업체의 경우 현재까지 약 70%로 가장 높은 수준의 호봉급 비율을 유지하는 것으로 나타났으며, 300인 이상의 사업체에서도 60% 내외를 유지하고 있다. 호봉급 비율의 감소 속도는 300인 이상의 대규모 사업체보다 10인 미만의 소규모 사업체에서 더 빠른 것을 확인할 수 있었다.

〈표 II-3〉 규모별 호봉급 도입 현황

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	46.3	39.9	38.8	36.3	27.1	24.5	21.7	19.5	17.7	16.1	14.4	13.7	13.7
1,000인 이상	—	—	—	—	—	—	—	—	—	68.5	69.0	70.3	67.9
300인 이상	81.0	78.1	79.7	79.7	72.3	69.2	68.4	62.9	61.1	60.9	59.1	60.1	59.9
300인 미만	46.3	39.8	38.7	36.2	27.0	24.4	21.7	19.4	17.6	16.1	14.3	13.6	13.6
100인 이상	76.2	73.2	75.5	71.9	68.3	65.1	63.7	60.3	59.5	58.7	54.9	55.5	55.2
100인 미만	46.1	39.6	38.5	36.0	26.7	24.2	21.4	19.1	17.3	15.8	14.1	13.4	13.3
1~4인	40.1	32.5	30.5	29.2	19.8	17.3	14.4	13.2	11.0	9.4	7.8	7.2	7.2
5~9인	56.7	49.5	50.0	44.6	37.0	33.6	30.8	26.7	25.3	23.4	22.4	22.0	20.8
10~29인	64.2	58.9	59.2	55.7	46.2	44.0	42.3	37.3	36.9	36.7	33.1	32.4	32.8
30~99인	67.9	70.7	72.9	65.8	54.9	53.2	51.5	45.5	45.5	46.6	41.5	41.0	42.4
100~299인	75.0	72.0	74.5	69.9	67.3	64.1	62.5	59.6	59.1	58.2	53.7	54.3	53.8

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사)

다음으로 연봉제 도입 현황을 살펴보면 산업별 및 규모별 호봉급 도입 현황에서 보여주는 경향성과 유사한 패턴을 보이는 것을 확인할 수 있었다. 산업과 무관하게 전체적인 연봉제 비율은 감소하는 경향을 보였다. 또한 전반적으로 호봉급 비율이 높은(낮은) 산업들도 연봉제 비율이 높은(낮은) 것으로 확인되었다. 즉, 금융 및 보험업과 전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업 등은 현재까지 가장 높은 수준의 비율로 약 65%의 사업체가 연봉제를 적용하고 있는 것으로 나타났다. 반면 숙박 및 음식점업과 부동산업은 연봉제의 적용 비율이 크게 감소하여, 2022년 현재 각각 8.3%, 6.1%의 사업체만이 연봉제를 적용하고 있다. 규모별 연봉제 비율도 호봉제 비율에서 보여준 것과 유사하게 300인 이상의 대규모 사업체가 높은 것으로 파악되었으나, 호봉제와는 다르게 시간이 지남에 따라 점차 연봉제 비율이 증가하는 모습을 보여준다.

〈표 II-4〉 산업별 연봉제 도입 현황

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	33.4	30.2	33.4	33.4	31.4	32.8	31.2	29.9	30.9	28.7	26.2	25.6	25.7
광업	33.0	32.9	38.1	38.4	38.2	42.1	38.0	38.4	39.7	29.9	19.4	12.7	15.3
제조업	33.0	35.5	37.1	37.4	34.7	36.2	34.0	33.7	36.6	33.9	32.2	31.1	30.0
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	70.7	64.5	72.1	71.5	85.0	87.7	89.4	81.4	79.7	74.6	62.5	67.5	65.3

〈표 II-4〉의 계속

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
수도, 하수, 폐기물처리, 원료재생업	—	35.1	33.9	36.9	32.4	35.0	32.6	22.5	24.2	23.9	28.5	26.2	24.2
건설업	34.2	36.4	39.1	40.9	38.5	41.6	39.4	37.6	38.3	34.6	30.2	30.1	29.4
도매 및 소매업	31.6	27.3	30.6	31.8	29.6	30.5	29.1	28.9	29.3	27.7	26.1	25.6	25.4
운수 및 창고업	40.9	44.1	45.3	43.6	39.5	39.8	39.8	34.6	37.1	37.7	37.6	37.5	38.8
숙박 및 음식점업	24.4	10.0	11.2	11.8	15.5	16.1	15.2	14.2	17.3	13.8	10.4	9.4	8.3
정보통신업	35.4	66.2	66.1	63.7	67.6	70.5	64.0	58.2	69.2	65.4	58.4	58.9	60.7
금융 및 보험업	46.1	58.3	62.1	60.9	61.5	69.1	70.3	64.4	64.3	64.4	63.1	63.8	65.6
부동산업	23.7	29.5	31.9	28.0	20.6	20.3	18.8	20.4	18.6	16.8	8.9	6.9	6.1
전문, 과학 및 기술 서비스업	—	51.9	56.5	59.3	51.4	57.3	55.2	50.7	54.3	53.1	47.9	48.1	49.7
사업 시설관리·지원 임대 서비스업	56.7	34.3	40.6	42.1	36.2	41.8	39.9	37.0	38.6	34.9	30.1	30.9	26.1
교육 서비스업	32.9	33.2	34.8	29.4	32.9	28.6	27.6	27.5	28.0	30.1	27.9	28.3	26.0
보건업 및 사회복지 서비스업	42.4	28.4	32.4	35.3	31.0	32.8	30.2	29.2	25.8	22.3	21.7	21.2	21.8
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	33.2	27.8	30.8	24.4	22.6	27.7	25.0	18.7	19.4	17.1	16.5	16.1	15.4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	29.4	19.8	27.3	25.5	20.5	21.1	18.8	17.3	18.3	16.9	14.6	15.3	14.7

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사)

〈표 II-5〉 규모별 연봉제 도입 현황

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	33.4	30.2	33.4	33.4	31.4	32.8	31.2	29.9	30.9	28.7	26.2	25.6	25.7
1,000인 이상	—	—	—	—	—	—	—	—	—	84.6	84.8	85.4	85.6
300인 이상	69.6	72.5	75.3	75.5	78.8	80.1	81.0	78.6	81.6	82.8	83.2	84.0	84.2
300인 미만	33.4	30.1	33.3	33.3	31.3	32.7	31.1	29.8	30.8	28.6	26.1	25.5	25.6
100인 이상	62.7	64.8	66.7	66.2	72.2	74.5	75.3	74.7	76.9	77.3	77.3	79.7	79.8
100인 미만	33.2	29.8	33.1	33.1	31.0	32.4	30.8	29.5	30.5	28.3	25.8	25.2	25.2
1~4인	27.5	20.8	24.1	24.8	21.5	22.1	20.6	19.9	21.3	19.4	16.1	15.3	15.0
5~9인	43.0	43.2	47.7	44.9	45.0	48.8	47.0	45.5	43.3	39.4	39.2	40.3	40.8
10~29인	50.4	55.3	56.3	56.5	59.3	60.7	59.1	54.8	57.9	56.7	54.9	54.8	55.4
30~99인	55.6	63.0	65.0	64.7	66.9	69.1	69.0	64.9	67.0	68.6	66.7	65.5	65.9
100~299인	61.0	62.9	64.5	63.8	70.5	73.1	73.9	73.7	75.7	75.8	75.7	78.5	78.6

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사)

성과배분제의 경우 도입 비율이 과거에 비해 평균적으로 감소하는 경향이 있으나 연도별 변동은 앞서 살펴본 다른 제도와 비교하여 다소 큰 편이다. 산업별 성과배분제 도입 현황을 살펴보면, 일반적으로 호봉제 또는 연봉제의 비율이 높은 산업들이 성과배분제 도입 비율이 높은 것으로 파악되었다. 다만 성과배분제의 비율 수준은 다른 호봉제나 연봉제에 비해서는 일반적으로 낮은 것으로 보인다. 예를 들어, 금융 및 보험업의 경우 현재까지 약 50%의 사업체에서 성과배분제를 도입하고 있는 것으로 나타났으며, 부동산업과 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업은 2022년 현재 1%가량의 사업체만이 성과배분제를 도입하고 있다. 규모별로 살펴봐도 성과배분제는 다른 임금체계와 유사한 경향을 보이지만 절대적인 비율은 평균적으로 낮은 것으로 파악되었다.

〈표 II-6〉 산업별 성과배분제 도입 현황

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	11.0	10.9	11.9	11.5	9.7	10.8	9.9	7.9	7.5	6.6	6.3	6.0	6.4
광업	8.7	8.1	15.5	15.7	8.8	9.7	12.1	9.6	9.5	10.3	6.6	7.5	8.2
제조업	7.6	11.4	11.9	12.1	10.3	10.6	9.3	6.6	6.4	6.1	5.3	5.0	5.6
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	45.9	41.0	44.8	45.6	61.5	66.7	72.9	59.8	58.3	57.3	42.0	41.9	38.6
수도, 하수, 폐기물처리, 원료재생업	—	9.6	9.3	10.4	8.4	8.9	8.0	7.4	7.3	7.3	7.6	8.8	7.6
건설업	4.6	7.7	9.1	9.2	9.2	8.4	6.4	6.2	5.6	4.1	4.3	4.3	3.8
도매 및 소매업	11.4	12.4	13.8	13.3	11.1	12.1	11.4	8.2	7.4	6.1	7.3	6.5	6.7
운수 및 창고업	16.0	19.9	19.3	18.3	14.5	17.1	14.8	10.9	12.2	12.7	13.2	13.3	14.0
숙박 및 음식점업	10.1	4.6	5.1	2.0	2.2	6.7	6.4	5.5	6.2	5.2	3.5	3.8	5.1
정보통신업	27.1	26.6	24.7	24.6	20.7	22.8	18.6	13.3	15.5	14.7	12.9	11.2	11.0
금융 및 보험업	54.3	46.2	49.6	48.5	47.5	56.1	55.4	50.8	51.3	51.5	46.8	49.7	51.4
부동산업	2.9	5.7	5.6	5.1	3.9	4.1	3.2	4.2	3.4	3.2	1.3	1.4	1.3
전문, 과학 및 기술 서비스업	—	13.6	15.9	17.0	10.3	12.5	10.9	11.4	9.4	7.6	6.8	6.8	7.2
사업 시설관리·지원 임대 서비스업	16.2	14.5	15.7	15.4	10.9	13.7	13.3	7.6	8.0	7.5	7.7	6.8	6.0
교육 서비스업	11.0	8.0	13.5	9.9	15.7	13.3	12.3	8.4	7.0	6.3	7.5	7.2	4.5
보건업 및 사회복지 서비스업	10.4	6.6	6.1	7.1	4.3	4.1	4.1	4.1	3.9	1.5	1.3	1.4	2.6

〈표 II-6〉의 계속

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	7.6	8.6	10.8	17.1	6.6	9.0	7.0	5.4	4.3	4.3	5.1	5.2	5.4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	7.2	5.8	5.4	6.4	3.5	3.9	3.5	1.7	1.4	2.0	1.3	1.0	1.7

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사)

〈표 II-7〉 규모별 성과배분제 도입 현황

(단위: %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
전체	11.0	10.9	11.9	11.5	9.7	10.8	9.9	7.9	7.5	6.6	6.3	6.0	6.4
1,000인 이상	—	—	—	—	—	—	—	—	—	52.7	49.4	50.7	51.7
300인 이상	48.2	48.2	49.6	46.8	47.2	52.6	50.1	45.2	44.2	43.5	42.1	43.9	45.1
300인 미만	10.9	10.9	11.8	11.4	9.6	10.8	9.9	7.8	7.4	6.5	6.2	5.9	6.4
100인 이상	37.7	39.0	39.9	38.4	36.3	41.7	39.9	34.8	34.9	35.3	34.8	36.3	36.9
100인 미만	10.8	10.7	11.6	11.2	9.4	10.6	9.7	7.6	7.3	6.4	6.0	5.8	6.2
1~4인	8.1	7.4	7.9	7.8	5.6	6.1	5.7	3.9	4.0	3.0	2.6	2.5	2.6
5~9인	14.8	13.5	15.8	14.3	13.8	15.1	13.9	12.9	11.2	10.2	10.3	9.6	11.3
10~29인	18.6	20.7	22.3	22.4	21.8	25.1	22.9	17.7	16.6	16.4	16.3	16.2	16.2
30~99인	26.8	29.8	29.5	29.1	28.3	31.9	29.7	25.4	24.9	25.5	21.4	22.4	23.2
100~299인	35.1	36.7	37.4	36.2	33.6	38.9	37.3	32.1	32.5	33.0	32.8	34.2	34.6

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사)

앞서 살펴본 호봉제, 연봉제, 성과배분제의 비율은 대체적으로 감소하는 경향을 보인다. 이러한 패턴을 보이는 이유에 대하여 크게 두 가지 가능성을 생각해볼 수 있다. 먼저 과거에 여러 제도를 동시에 적용하다가 최근 들어 간소화된 임금체계를 선호하는 현상으로 관찰된 경향성이 나타날 수 있다. 또 다른 경우는 명확한 임금체계가 없는 사업체가 증가할 경우에도 해당 경향성이 나타날 수 있다. 이를 추론해보기 위해 사업체노동력조사 부가조사의 임금체계 유형에 관련된 통계를 〈표 II-8〉에 정리하였다. 먼저 시간이 지남에 따라 전체 사업체의 수는 점진적으로 증가하는 모습을 보이고 있었다. 반면에 사업체에 임금체계가 잡혀 있는 경우 ‘기타 기준’을 제외하고 각 항목에 해당하는 사업체의 절대적인 수가 줄어드는 경향을 보여, 앞서 확인한 경향과 유사함을 보였다. 반면에 임금과 관련된 체계가 존재하지 않는 ‘무체계’의 경우 시간에 따라 사업체의 수가 급격하게 증가하는 것을

확인할 수 있었다. 이를 통해 최근에 나타나는 현상은 기업들의 간소화된 임금체계 선호로부터 기인하는 것이 아닌 임금체계가 없는 사업체의 증가로 인한 것임을 추론할 수 있다.

〈표 II-8〉 임금체계 유형 총괄

(단위: 개, %)

구분	공통		호봉급		직능급		직무급		기타 기준		무체계	
	기업 수	비율	기업 수	비율	기업 수	비율	기업 수	비율	기업 수	비율	기업 수	비율
2022	1,563,172	100.0	213,590	13.7	214,712	13.7	168,376	10.8	164,003	10.5	954,773	61.1
2021	1,643,095	100.0	225,204	13.7	223,811	13.6	169,588	10.3	170,131	10.4	1,009,167	61.4
2020	1,597,893	100.0	230,521	14.4	225,250	14.1	169,673	10.6	159,201	10.0	959,083	60.0
2019	1,565,473	100.0	252,761	16.1	275,184	17.6	186,842	11.9	134,878	8.6	875,619	55.9
2018	1,518,204	100.0	268,428	17.7	286,464	18.9	194,186	12.8	126,598	8.3	806,760	53.1
2017	1,477,993	100.0	287,794	19.5	291,702	19.7	159,849	10.8	117,199	7.9	772,354	52.3
2016	1,423,813	100.0	309,516	21.7	327,403	23.0	174,083	12.2	102,113	7.2	711,779	50.0
2015	1,322,709	100.0	324,304	24.5	316,375	23.9	177,658	13.4	89,100	6.7	616,849	46.6
2014	1,255,745	100.0	339,882	27.1	292,309	23.3	153,134	12.2	52,749	4.2	608,663	48.5

주: 복수응답이 가능하여 비율의 총합이 100%를 넘을 수 있음
자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」, 각 연도.

보다 자세한 분석을 위해 2022년 기준 산업별 및 규모별 임금체계 유형을 살펴 보았다. 〈표 II-9〉에서 알 수 있듯이 임금체계가 존재하지 않는 비율은 주로 진입 장벽이 낮고 상대적으로 전문적인 능력의 요구가 많지 않은 업종들이 높은 경향을 보였다. 〈표 II-10〉에서 볼 수 있는 규모가 작은 사업체일수록 무체계일 확률이 높은 것을 함께 고려할 때, 소상공인 또는 중소기업들이 명확한 임금체계를 가지고 있지 않은 것으로 파악된다.

〈표 II-9〉 산업별 임금체계 유형(2022년 기준)

(단위: 개, %)

산업별	대상 사업체 수	임금체계 유형 있다					무체계
			호봉급	직능급	직무급	기타	
전 산업	1,563,172	38.9	13.7	13.7	10.8	10.5	61.1
광업	856	43.6	10.4	25.0	12.1	7.4	56.4
제조업	257,957	47.5	13.3	20.5	10.6	13.3	52.5
전기, 가스, 증기 및 공기조절 공급업	1,863	71.1	31.9	45.3	34.2	12.0	28.9

〈표 II-9〉의 계속

(단위: 개, %)

산업별	대상 사업체 수	임금체계 유형 있다					무체계
			호봉급	직능급	직무급	기타	
수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생업	7,375	46.8	11.9	19.0	13.7	12.6	53.2
건설업	87,262	50.6	9.9	31.3	13.3	7.5	49.4
도매 및 소매업	357,329	31.7	10.2	7.1	11.0	10.4	68.3
운수 및 창고업	38,218	48.8	23.9	10.5	15.0	15.5	51.2
숙박 및 음식점업	180,955	16.1	3.9	4.5	6.0	7.0	83.9
정보통신업	35,966	58.6	10.1	26.0	14.6	20.5	41.4
금융 및 보험업	37,642	88.4	69.5	12.4	23.0	25.1	11.6
부동산업	74,303	22.2	4.3	9.4	5.6	8.6	77.8
전문, 과학 및 기술서비스업	87,930	56.9	16.0	26.7	15.1	13.3	43.1
사업시설관리, 사업지원 및 임대서비스업	44,352	37.5	13.5	8.4	12.1	12.5	62.5
교육 서비스업	65,201	49.6	17.6	22.7	16.2	8.2	50.4
보건업 및 사회복지 서비스업	138,702	51.0	26.8	16.8	9.4	9.7	49.0
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	24,016	24.6	10.4	6.3	7.6	7.5	75.4
협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업	123,245	23.6	10.2	5.5	7.8	3.9	76.4

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사, 연 1회 실시)

〈표 II-10〉 규모별 임금체계 유형(2022년 기준)

(단위: 개, %)

규모별	대상 사업체수	임금체계 유형 있다					무체계
			호봉급	직능급	직무급	기타	
전체	1,563,172	38.9	13.7	13.7	10.8	10.5	61.1
1~4인	1,076,621	24.6	7.2	9.6	6.6	5.7	75.4
5~9인	255,244	60.9	20.8	20.9	16.5	17.5	39.1
10~29인	169,710	77.4	32.8	23.6	20.9	24.2	22.6
30~99인	48,097	90.3	42.4	30.3	31.3	26.9	9.7
100~299인	10,509	96.5	53.8	27.9	36.0	32.9	3.5
300인 이상	2,991	96.0	59.9	26.5	35.3	35.4	4.0
100인 미만	1,549,672	38.4	13.3	13.6	10.6	10.3	61.6
100인 이상	13,500	96.4	55.2	27.6	35.9	33.4	3.6
300인 미만	1,560,181	38.8	13.6	13.7	10.7	10.4	61.2
300인 이상	2,991	96.0	59.9	26.5	35.3	35.4	4.0
1,000인 이상	582	97.3	67.9	23.8	35.4	38.9	2.7

자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」(매년 6월 마지막 영업일 기준 조사, 연 1회 실시)

다. 연공성의 이론적 논의⁵⁾

한 기업의 임금체계가 연공급(seniority-based)이라는 의미는 직장에서 근속하는 기간에 따라 임금의 기본적인 수준이 결정된다는 뜻이다. 어수봉(2012)은 ‘연(年)’이란 연령·경력·근속 등 시간과 관련 있는 요인을 의미한다고 명시했다. 이는 연령, 경력, 근속은 1년이 지날 때 모두 한 방향으로 움직일 수도 있으므로 동의어가 될 때도 있다는 의미이다. 예를 들어, 현 직장이 첫 직장이고, 이직하지 않았다면 경력과 근속은 같은 값을 가지게 된다. 종합하면, 연공성이란 ‘현재 직장에서 근속연수가 증가함에 따라 근속으로 인해 임금이 상승하는 수준’으로 정리할 수 있다.

근속연수가 증가하며 자연스럽게 노동시장에서의 경력도 증가한다. 이에 따라 경력증가로 인해 임금이 상승할 수도 있지만, 근속연수에 따른 임금상승분이 모두 경력증가에 따른 것은 아닐 수 있다. 예를 들어, 근로자가 단순히 연공의 증가만으로 임금이 10% 상승하였다면, 직장에서 나와 다른 직장으로 이직할 경우 그는 즉시 10%의 임금이 감소한다. 근속연수가 증가할수록 ‘경력’과 ‘연공, 재직기간’에 따라 임금이 상승하게 된다. 후자를 ‘연공효과’라고 할 수 있으며, 이는 다양한 요인으로 인해 발생한다.

연공임금에 관한 이론적 설명은 인적자본이론에서 처음 논의되기 시작하였다. 신고전파 노동시장이론에서는 경쟁적 시장에서 노동의 한계생산성과 한계비용이 일치하는 수준에서 임금이 결정된다고 보았다. 근로자의 인적자본투자는 근로생애 초반부에 집중되므로 생산성이 낮고, 인적자본투자가 끝나면 생산성 상승에 따라 임금이 상승하여 전 생애에 걸친 임금이 상승하는 것으로 관찰되었다(Ben-Porath, 1967).

Becker(1962)는 인적자본을 일반적 인적자본(general human capital)과 기업특수적 인적자본(firm specific human capital)으로 나눌 수 있다고 하였다. 일반적 인적자본은 고용관계의 지속 여부와 무관하게 근로자의 자발적인 투자 유인이 있으나, 기업특수적 인적자본의 경우 장기고용관계가 지속되지 않을 경우 고용주 및 근로자 모두 투자유인이 없기 때문에 장기고용계약을 암묵적으로 전제하여 훈련비용을 기업과 근로자가 상호 분담하므로 근속에 따른 연공임금이 나타난다고 보았다. 따

5) 해당 절은 황수경(2005), 김평식(2015) 등의 내용을 참고 및 일부 발췌·정리 또는 이를 발전하여 작성되었다.

라서 근로자의 생산성과 임금이 매 시점에서 반드시 일치한다기보다 고용기간 전체에 걸쳐 일치되는 구조를 취할 것이라고 보았다.

특히 Hall(1982)은 기업 특수적 요인이 미국에도 존재한다고 주장하였다. 즉, 미국 노동시장에서도 재직기간 증가에 따라 경력이 증가하더라도, 그 일부(연공효과)는 현 직장이 아닌 다른 직장에서의 생산성과 무관하다는 의미이다. 이처럼 동일 기업 내에서 한 근로자의 재직 경력이 다른 기업에서는 능력으로 평가되지 않아 연공효과가 커질 경우 경력자가 퇴직 후 재취업 시 큰 폭의 임금감소를 경험하게 된다.

이처럼 인적자본이론에서 연공임금은 생애 전반에 걸친 근로자의 생산성 증가가 임금에 반영되는 것으로 보지만 이에 대한 반론도 제기되었다. Ben-Porath(1967)의 경쟁적 임금모형은 항구적인 임금 프리미엄에 대해 적절하게 설명하지 못하며, Becker(1962)는 기업특수적 훈련 투자의 비용을 노사가 분담하기에 투자 전후의 임금 차이가 생산성 차이보다 적을 것으로 예측하고 있지만, 이와 상충되는 현실 상황들이 존재한다. 근속과 임금의 정(+)의 상관관계가 생산성에 기인한다는 실증 증거가 빈약한 반면, 오히려 기업에 위계가 존재할 때 생산성이나 근로자의 성과가 연령임금곡선의 기울기를 높이는 직접적인 원인이 아니라는 분석 결과가 보다 일반적이다(황수경, 2005).

암묵적 계약이론(Lazear, 1979; 1981)에 따르면 사업주의 선택으로 연공효과가 유발된다. 생애 임금함수를 보면 근속연수에 대해 볼록한 생산성 곡선을 관찰할 수 있다. 이 경우 기업은 매 기간 실질임금을 생산성 곡선에 맞추어주는 데 따른 행정비용을 절약하기 위해 실질임금이 일정한 수준으로 증가하도록 임금체계를 간편하게 설계할 수 있다. 그 결과 입사 초반에는 생산성보다 적은 임금을 받지만, 후반에는 그보다 높은 수준의 임금을 받아 자연스럽게 연공효과가 커지게 된다. 또한 연공에 따른 높은 임금은 근로자가 사용자와 장기적인 고용관계를 갖도록 하는 긍정적인 면이 있고, 통상 이를 ‘지연된 보수 인센티브제도(delayed-compensation incentive system)’라고 명한다.

Freeman(1978), Harris and Holmstrom(1982)도 정보 비대칭 상황에서 위험회피적인 우수 근로자의 역선택을 예방하기 위해 고용주는 생산성보다 가파른 임금상승을 근로자에게 제공하는 지연된 보수 연공임금을 채택한다고 설명하였다. Weiss(1980), Shapiro and Stiglitz(1984)는 기업이 독점적 이윤을 바탕으로 경쟁사보다 우수인력

을 선점하고 이들에게 시장임금보다 높은 수준의 임금을 보장함으로써 근로자가 타 기업으로 이직하지 않고 자발적인 노력과 지속적인 고용관계를 스스로 원한다는 효율임금(efficiency wages) 가설을 제기했다.

마지막으로 독점이론에 따르면 노동조합의 독점력이 강할 경우 노동시장 이중구조가 심화되고, 내부 노동시장에서는 고령층이 다수를 차지 한 노동조합의 요구로 연공성이 강한 임금체계가 형성될 수 있다. 결과적으로 내부자 프리미엄으로 한계 생산물가치를 상회하는 임금을 내부 근로자가 누리게 되는 것이다. 이중노동시장 이론은 내부자의 연공급 임금체계 유지를 위해 기업이 외부노동시장에서 비정규직을 더 많이 고용하게 되는 현상까지 설명한다. 이는 내부노동시장에서 발생한 임금과 생산성 간 괴리를 외부노동시장에 존재하는 비정규직 근로자에게 낮은 임금을 주어 해소하기에 노동시장 이중구조 현상을 공고히 시키기까지 한다.

2. 임금체계 개편 논의

가. 시기별 임금체계 개편 논의

1) 2010년

□ 공공기관 성과연봉제 권고안 심의·의결⁶⁾

공공기관 간부직 약 14,000명을 대상으로 성과연봉제를 적용하기 시작하였으며, 대상이 단계적으로 확대되었다. 연봉구조는 기본급, 성과급, 기타수당(법정수당)으로 단순화되었으며 직급별 호봉·연봉제 대신 성과평가를 통해 연봉이 차등 인상되는 것으로 변경되었다. 특히 성과급 비중은 20~30% 이상으로 확대되어, 최고등급과 최저등급 간 차등 폭이 2배 이상으로 증가하였다.

6) 『세계일보』, 「공공기관 보수체계 성과중심 연내 개편」, 2010. 6. 30., <https://www.segye.com/newsView/20100630004579>, 검색일자: 2023. 10. 18.

〈표 II-11〉 2010년 공무원 보수 등의 업무지침(행정안전부 예규 제290호)

구분	적용 대상
성과급적 연봉제	1급 내지 4급 또는 1급 내지 4급 상당 공무원
	계약직 공무원
직무성과급적 연봉제	고위(감사)공무원에 속하는 공무원
성과상여금	4급(과장급 제외) 이하 일반직·별정직 공무원, 3급(과장급) 이하 연구직·지도직 공무원, 기능직·고용직 공무원 전체 등

자료: 정경은 외, 『임금체계 정책 변화와 노동의 대응』, 2022, p. 10

〈표 II-12〉 성과상여금 지급 등급별 비율과 지급률

구분	S등급	A등급	B등급	C등급
인원비율(%)	상위 20%	20% 초과 50% 이내	50% 초과 90% 이내	하위 10%
지급률(%) (기준액 기준)	230%	160%	90%	0

자료: 정경은 외, 『임금체계 정책 변화와 노동의 대응』, 2022, p. 10

□ 임금피크제 지원제도 개편⁷⁾

임금피크제를 도입하는 기업에 대한 지원을 확대하는 「고용보험 시행령」 개정안이 입법되었다. 고용부가 지원하는 임금피크제 유형은 ‘정년 연장형’, ‘근로시간 단축형’, ‘재고용형’의 세 가지이다. ‘정년 연장형’은 근로자의 임금을 50세부터 감액하면서 56세 이상으로 정년을 연장하는 경우 근로자의 임금 감소분 일부를 연간 600만원 한도에서 정부가 지원하는 방식이다. ‘근로시간 단축형’은 중·고령 근로자의 근로시간이 최고조 시점 대비 50% 이상 감소하면 연간 300만원 한도에서 임금 감소분의 일부를 지원하여 중·고령자가 점진적으로 은퇴할 수 있게 하는 방식이다. ‘재고용형’은 사업주가 57세 이상인 정년퇴직자를 재고용하면서 임금을 감액할 때 최대 5년간 근로자의 임금 감소분 일부를 지원하는 방식이다.

7) 『서울신문』, 「3중세트’ 임금피크제, 내년부터 지원 늘린다」, 2010. 11. 19., <https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20101119005009>, 검색일자: 2023. 10. 18.

2) 2011년

□ 공공기관의 임금체계 개편⁸⁾

공공기관의 경영평가 실적이 미흡하거나 적자더라도 지급하던 성과급을 없애는 대신 기본연봉을 인상하기로 하였으며, 임금인상률은 2.5% 이상으로 결정되었다. 지급 하한으로 보장된 금액이 기본연봉에 포함되었고, 순수한 의미의 성과급 체계로 개편되었다. 이에 따라 기존 정부투자기관은 2012년부터 성과급 지급 하한선인 월 기본급의 200%는 연봉으로 환원받고, 성과급은 경영평가에 따라 월 기본급의 0~300% 내에서 받게 되었다.

□ 무급휴직자에게 생계비 지원⁹⁾

고용조정이 불가피한 기업에서 무급휴직자가 발생할 경우, 무급휴직자에게 6개월간 평균임금의 50%를 생계비로 지원하는 방안이 시행되었다. 주야 2교대를 주간연속 2교대나 3조 2교대 등으로 개편하고, 신규인력을 채용하는 기업에 1인당 1,800만원을 2년 동안 지원해주는 제도가 시행되었다.

3) 2012년

□ 정년 연장 및 정규직·비정규직 차별 해소 추진¹⁰⁾

평균 퇴직 연령을 높이기 위한 임금피크제 도입과 직무성과급 중심 임금체계 개편 등의 논의가 이뤄졌고, 고령자를 위한 시간제 일자리를 발굴하기로 하였다. 또한 정규직과 비정규직의 차별을 해소하기 위해 임금, 퇴직금, 상여금의 차별을 줄이고 경영상 해고가 최소화되도록 고용유지 지원금과 근로자 생계지원을 강화하는 방안이 고려되기 시작하였다.

8) 『연합뉴스』, 「공공기관 내년 임금 2.5%이상 오를 듯」, 2011. 11. 1., <https://n.news.naver.com/mnews/article/001/0005348787?sid=101>, 검색일자: 2023. 10. 19.

9) 『연합뉴스』, 「무급휴직 근로자에게 6개월간 생계비 지원」, 2011. 12. 14., <https://n.news.naver.com/mnews/article/001/0005418081?sid=101>, 검색일자: 2023. 10. 19.

10) 『세계일보』, 「100세 시대 '함께 사는 사회'로 리모델링」, 2012. 12. 27., <https://www.segye.com/newsView/20121226024628>, 검색일자: 2023. 10. 19.

4) 2013~2014년

□ 통상임금 범위 확대¹¹⁾

대법원이 상여금도 통상임금에 포함된다고 판결하면서 통상임금에 대한 법적 정의가 명확해졌다. 이번 대법원 판결로 상여금뿐만 아니라 근속기간에 따라 달라지는 수당, 기술자격 보유자에게 지급하는 기술수당, 최소한도로 받는 성과급도 통상임금에 해당하게 되었다. 이에 따라 상여금을 지급하는 기업은 초과근로수당을 산정할 때 상여금을 포함한 통상임금을 토대로 계산해야 한다.

□ 임금체계 개편 현장지원단 발족¹²⁾

대법원의 통상임금 판결로 노사 현장에서 발생할 혼란을 줄이고, 기업들이 복잡한 임금체계를 개편할 수 있도록 정부가 ‘임금체계 개편 현장지원단’을 발족해 2014년 2월부터 운영을 시작하였다. 현장지원단 활동은 전국 46개 지방관서, 서울 고용노동청 등 6개 노동청, 지역 노사단체, 전문가 등이 참여하여 임금체계와 관련된 애로사항을 접수하고 해결책을 마련하는 방식으로 이루어졌다. 활동 영역은 업종별, 지역별, 기업별 등으로 나누었고 대상 기업은 주로 중소·중견기업으로 임금체계가 열악한 기업들이 현장지원단의 도움을 받았다.

5) 2015년

□ 공무원 성과연봉제 개편¹³⁾

공무원 중 간부직(과장급 4급 이상)에만 적용되던 성과연봉제가 2016년부터 초급관리자(5급 전체)로 확대되었다. 개편 이후 직급별로 증가하는 성과급 액수도 달라졌는데, 각 직급별로 받을 수 있는 최대 성과급은 실장급(1급)의 경우 기존보다 50% 증가한 1,800만원, 국장급(2급)은 50% 증가한 1,500만원, 과장급(3급)은 33%

11) 『아시아투데이』, 「통상임금 범위 명확...임금개편 체계 크게 바뀔 듯」, 2013. 12. 19., <https://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=911426>, 검색일자: 2023. 10. 23.

12) 『머니투데이』, 「정부, 기업 임금체계 개편 ‘현장지원단’ 가동」, 2013. 12. 25., <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2013122415474898401&outlink=1&ref=https%3A%2F%2Fsearch.naver.com>, 검색일자: 2023. 10. 23.

13) 『서울신문』, 「실·국장 ‘S등급’ 성과급 최대 1800만원... ‘C등급’은 임금 동결」, 2015. 12. 7., <https://go.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20151208003007>, 검색일자: 2023. 10. 23.

증가한 650만원이 되었다. 반면 성과평가에서 최하위 등급을 받은 실·국장급은 임금 인상이 없이 동결되었으며, 업무 성과가 탁월한 공무원에게는 S등급 성과급 50%를 가산한 특별성과급을 지급하였다.

6) 2016년

□ 일본식 역할급 임금체계 도입 필요성 주장¹⁴⁾

일본식 역할급 임금체계가 임금체계 개편 방안으로 주목받기 시작하였다. 직무의 상대적 가치에 따라 임금을 결정하는 직무급과 달리, 역할급은 직무능력에 따른 역할을 수행하면서 거둔 성과에 따라 차등적으로 보상하는 것을 말한다. 근속 연수에 따라 임금이 상승하는 연공성 문제를 해결하기 위한 대안으로 제시되고 있으며, 조직의 성과에 기여할 수 있는 기능에 중점을 두고 있다.

□ 대기업 임금피크제 도입률 상승¹⁵⁾

근로자가 300명 이상인 대기업의 절반가량이 임금피크제를 도입한 것으로 나타났다. 임금피크제 도입 기업의 증가로 임금피크제 적용 근로자에게 임금 감액분 일부를 지원하는 정부 지원금도 전년 대비 2배 이상 증가하였으며, 정년제를 적용하는 기업의 평균 정년은 2011년 이래 처음으로 60세를 돌파하였다. 그러나 여전히 조기 명예퇴직을 종용하는 대기업이 많아 임금피크제의 정년 보장 실효성은 낮게 나타났다.

7) 2017년

□ 정부청사 비정규직 근로자 정규직 전환 및 직무급제 적용¹⁶⁾

5년간 전국 공공기관 비정규직 20만명을 정규직으로 전환한다는 문재인 정부의

14) 『조선비즈』, 「'일 역할급' 임금체계 대안으로 주목... "연공성 탈피 기대"」, 2016. 12. 14., https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2016/12/14/2016121402143.html, 검색일자: 2023. 10. 23.

15) 『연합뉴스』, 「대기업 절반 임금피크제 도입...정년 보장은 '갈 길 멀어'」, 2016. 12. 22., <https://www.yna.co.kr/view/AKR20161222055100004?input=1195m>, 검색일자: 2023. 10. 23.

16) 『한국경제』, 「'첫발 댄' 20만명 정규직 전환... 시험대 오른 '직무급제' 임금체계 개편」, 2017. 12. 27., <https://www.hankyung.com/article/2017122720321>, 검색일자: 2023. 10. 23.

정책에 따라, 정부청사에서 일하는 비정규직 용역 근로자를 정규직(무기계약직)으로 전환하였다. 정규직 전환 대상은 파견·용역 근로자로, 임금체계는 직무 등급(1~7급)과 업무 평가에 따라 임금 수준(1~6단계)을 결정하는 직무급제가 적용되었다. 근속연수에 따라 임금과 직급이 상승하는 호봉제와는 달리, 직무급제에서는 1급 평가를 통해 상위 직무급으로 올라갈 수 있게 되었다.

8) 2018년

□ 최저임금에 주휴시간 포함¹⁷⁾

2019년부터 「최저임금법 시행령」 개정에 따라 월급 노동자의 최저임금을 산정할 때 주휴시간이 포함되기 시작하였다. 월 소정 근로시간인 174시간에 월 주휴시간 35시간을 더한 209시간을 기준으로 월급 노동자의 최저임금 위반 여부를 판단한다. 다만 약정휴일에는 최저임금 산정 시 수당과 시간을 모두 제외한다. 또한 최저임금 월환산액의 25%를 초과하는 상여금과 7%를 초과하는 복리후생비가 최저임금 산입범위에 포함된다.

9) 2019~2020년

□ 공공기관 임금체계 개편 논의 본격화^{18), 19)}

경제사회노동위원회가 산하에 ‘공공기관위원회’를 설치하고, 공공기관의 호봉제를 폐지하고 직무급을 도입하는 임금체계 개편 논의를 시작하였다. 공공기관의 임금체계는 대부분 연공서열식 호봉제인데, 정부는 공공기관의 일자리 증가와 업무 효율성 증대를 위해 직무급을 도입해야 한다고 주장하였다. 정부는 공공기관위원회를 통해 직무급 도입의 당위성 등을 설명하며 직무급 도입을 반대하는 노동계를 설득하고자 하였다.

17) 『뉴시스』, 「월급 노동자 최저임금에 ‘주휴시간’ 포함…상여금 등 임금체계 개편」, 2018. 12. 31., https://newsis.com/view/?id=NISX20181231_0000517270&cID=10899&pID=10800, 검색일자: 2023. 10. 23.

18) 『동아일보』, 「공공기관 임금체계 개편 논의 본격화…‘노동이사제’도 함께 논의」, 2019. 11. 22., <https://www.donga.com/news/article/all/20191122/98494177/1>, 검색일자: 2023. 10. 24.

19) 『디지털타임스』, 「‘철밥통’ 호봉제 손질…공공기관 임금체계 개편 논의」, 2020. 6. 18., https://www.dt.co.kr/contents.html?article_no=2020061802159958052001&ref=naver, 검색일자: 2023. 10. 24.

10) 2021~2023년

□ 상생임금위원회 발족²⁰⁾

고용노동부는 임금체계 개편과 임금의 공정성 확보, 격차 해소 등 이중구조 개선 및 임금 문제를 총괄하여 논의하기 위해 ‘상생임금위원회’를 발족하였다. 상생임금위원회는 노동시장 격차를 해결하는 방안으로서 임금체계 개편 등 임금 문제만을 다루는 것에 그치지 않고, 임금을 매개로 노동시장 개선을 위한 다양한 정책·제도 개편을 고려한다. 이를 위해 임금격차 실태조사, 중소기업 임금체계 구축 지원, 임금체계 개편에 대한 종합 대책을 담은 ‘상생임금 확산 로드맵’ 발표 등을 진행할 계획이다. 상생임금위원회는 정부, 학계, 현장 등 다양한 분야의 전문가로 구성되며 현장방문, 노·사·전문가 간담회, 토론회 등을 통해 주요 논제에 대해 권고 또는 발표를 진행한다.

〈표 II-13〉 상생임금위원회 논의 의제 및 향후 계획

1	임금격차 실태조사 및 업종별 심층면접(FGI) 실시
2	동일가치노동 판단기준 관련 해외사례 연구
3	연령·성별·고용형태 등 다양한 요소에 따른 차별 판단 기준 검토
4	임금체계 개편 기업에 대한 세제 혜택, 각종 지원금 우선 선정 등 구체적인 정책 지원방안 마련
5	해외의 임금 정보 공개 수준, 투명성 정책 현황 분석 등을 통해 우리나라에 도입할 수 있는 방안 마련
6	업종별 특성에 맞는 원·하청 상생모델 개발
7	‘상생임금 확산 로드맵’ 발표 및 상생임금 확산 캠페인 추진

자료: 고용노동부, 「임금체계 개편 추진 이중구조 개선을 위한 「상생임금위원회」 제2차 회의 개최」, 보도자료, 2023. 2. 24, pp. 2~3을 참고하여 저자 작성

□ 직종별 임금 통계 세분화²¹⁾

고용노동부는 연공급 임금체계에서 직무·능력에 기반한 임금체제로 개편을 유도하기 위해 임금 통계를 직무별로 세분화해 제공한다. 직종 중·소분류별 임금 통계가 기존 124종에서 183종으로 확대되며, 성별·연령·근속연수·경력연수별로 월 임금총액, 월 정액급여, 초과급여, 특별급여 등의 정보를 발표한다. 세분화된 직종별 임금 통계는 고용노동통계 누리집 등을 통해 누구나 활용할 수 있다.

20) 『아시아경제』, 「임금체계 개편 논의 본격화…상생임금위원회 발족」, 2023. 2. 2., <https://view.asiae.co.kr/article/2023020216351830325>, 검색일자: 2023. 10. 24.

21) 『머니투데이』, 「직종별 임금 통계 세분화한다…직무·능력 중심 임금체계 개편 추진」, 2023. 8. 28., <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2023082813495678797>, 검색일자: 2023. 10. 24.

나. 소결

최근 임금체계 개편 논의는 크게 세 가지 방향으로 진행되었음을 확인할 수 있다. 첫째, 임금연공성을 축소하는 방향으로 진행되었다. 임금체계 개편의 논의는 주로 임금격차의 해소 관점에서 다루어졌다. 동일한 업무 및 노동에 대해 임금격차가 발생하는 주된 이유로 연공급 임금체계를 꼽았으며 이를 보완하기 위해 임금피크제, 성과연봉제 등을 지원 및 적용하는 정책들을 도입하였다. 둘째, 주로 공공부문에서 변화가 이루어졌다. 대부분의 논의와 변화는 공공기관 및 정부기관에 일차적으로 적용되었다. 민간기업의 임금체계는 결국 해당 기업의 의사결정에 따라서 개편이 될 수 있기 때문에 정부에서는 이를 강제할 법적 타당성이 없다. 반면에 정부의 직간접적 지원을 받아 운영되는 공공기관과 정부기관의 경우에는 궁극적인 운영의 주체가 정부이기 때문에 임금체계 개편이 다소 용이한 측면이 있어 대부분의 개편이 공공부문에서 진행되었던 것으로 보인다. 셋째, 임금체계 개편 지원은 주로 재정적 사업으로 진행되었다. 위원회 설치, 통계 및 자료 구축, ‘임금체계 개편 현장지원단’, 임금피크제를 도입하는 기업에 대한 자금 지원 등 대부분의 지원들이 재정지원 및 사업의 형태를 보이고 있다. 재정사업은 혜택을 맞춤형 식으로 지원할 수 있다는 장점이 있으나 기업 입장에서 지원사업 선정의 불확실성이 존재하며 사업을 진행하는 부처 입장에서 다수의 기업을 동시에 지원하기에는 다소 어려운 측면이 있다.

〈표 II-14〉 임금체계 개편 관련 논의(2010~2023년)

연도	내용
2010	공공기관 성과연봉제 권고안 심의·의결
	임금피크제 지원제도 개편
2011	공공기관의 임금체계 개편
	무급휴직자에게 생계비 지원
2012	정년 연장 및 정규직·비정규직 차별 해소 추진
2013~2014	통상임금 범위 확대
	임금체계 개편 현장지원단 발족
2015	공무원 성과연봉제 개편
2016	일본식 역할급 임금체계 도입 필요성 주장
	대기업 임금피크제 도입률 상승

〈표 II-14〉의 계속

연도	내용
2017	정부청사 비정규직 근로자 정규직 전환 및 직무급제 적용
2018	최저임금에 주휴시간 포함
2019~2020	공공기관 임금체계 개편 논의 본격화
2021~2023	상생임금위원회 발족
	직종별 임금 통계 세분화

자료: 본문의 내용을 바탕으로 저자 작성

3. 임금체계 관련 제도 · 정책

가. 임금체계 관련 제도

1) 「근로기준법」(법률 제18176호)

「근로기준법」은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적인 생활을 보장·향상시키고 균형 있는 국민경제의 발전을 위하여 제정된 법이다. 「근로기준법」 제3장에는 임금과 관련된 내용이 규정되어 있다. 「근로기준법」 제3장 제43조에 의하면 임금은 통화로 근로자에게 직접 전액을 지급하여야 하며, 매월 1회 이상 일정한 날짜에 지급하여야 한다. 또한 「근로기준법」 제48조에 따라 사용자는 임금을 지급할 때 근로자에게 임금의 구성항목 및 계산방법, 공제내역 등을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 교부하여야 한다.

「근로기준법」 제93조에 따르면 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자에게는 취업규칙을 작성할 의무가 있으며, 임금의 결정·계산·지급방법, 산정기간·지급시기 등은 취업규칙의 필수 기재사항이기 때문에 일반적으로 임금체계를 개편하려면 취업규칙의 변경이 필요하다. 취업규칙 변경을 통해 새로운 임금체계를 도입하는 경우, 그것이 취업규칙의 불이익변경에 해당하는지 판단할 필요가 있다. 취업규칙의 불이익변경에 해당한다면, 「근로기준법」 제94조에 따라 사용자는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받아야 한다.²²⁾

22) 경제사회발전노사정위원회, 『2016 임금보고서: 임금체계 개편의 대안 모색』, 2017.

2) 「최저임금법」(법률 제17326호)

「최저임금법」은 근로자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하여 근로자의 생활안정과 노동력의 질적 향상을 꾀하기 위해 제정되었다. 「최저임금법」 제4조에 의하면 최저임금은 근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성, 소득분배율 등을 고려하여 정하며 사업의 종류별로 구분하여 정할 수 있다. 여기서 사업의 종류별 구분은 최저임금위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정한다. 「최저임금법」 제10조에 따라 고용노동부장관은 최저임금을 결정한 후 지체 없이 그 내용을 고시하여야 하며, 고시된 최저임금은 다음 연도 1월 1일부터 효력이 발생한다. 사용자가 상여금, 식비, 숙박비, 교통비 등을 최저임금에 포함시키기 위해 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자의 과반수의 동의를 받아야 한다(「최저임금법」 제6조의2).

나. 임금체계 관련 정책

1) 임금피크제 지원금²³⁾

임금피크제란 정년연장, 정년퇴직 후 재고용 등의 방법으로 고용을 연장하면서 일정 나이와 근속 시점을 기준으로 임금을 감액하는 제도를 말한다. 정부는 18개월 이상을 계속 근무한 50세 이상 근로자가 임금 감액으로 인해 당해 임금이 피크임금 대비 기준감액률 이상 낮아진 경우, 해당 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급하고 있다. 기준감액률은 정년연장형과 재고용형(정년 전 임금감액)은 20%(우선지원 대상기업은 10%), 재고용형(정년 이후 임금감액)은 30%(우선지원 대상기업은 15%), 근로시간 단축형은 50%이다. 지원금 신청을 희망하는 근로자는 신청서와 단체협약 또는 취업규칙 사본, 임금피크제 도입 합의서 및 운용지침, 근로자 대표의 서면 동의서, 근로계약서 등 서류를 근로자 주거지 관할 고용센터에 제출하여야 한다.

23) 고용노동부, 『새로운 미래를 여는 합리적 임금체계 개편 매뉴얼』, 2014.를 발췌 정리하였다.

2) 2016년도 임금체계 개편 확산 지원²⁴⁾

□ 임금체계 개편 분위기 확산

100인 이상 사업장을 대상으로 임단협에서 임금체계 개편 논의가 진행될 수 있도록 지원하였다. 특히 연공성, 임금 수준, 파급효과 등을 감안하여 선정한 74개 핵심사업장에 대해 임단협 교섭을 집중 지도 및 모니터링하고, 일터혁신 컨설팅, 노사파트너십 지원사업 등을 핵심사업장에 집중하여 성공사례가 창출될 수 있도록 적극 지원하였다. 한편, 중앙에서는 CEO 간담회와 언론 홍보 등을 통해 현장에서의 임금체계 개편 추진 동력을 마련하였다. 또한 관계기관과의 협업을 통해 우수 사례 발굴 및 사례발표대회, 토론회, 국제콘퍼런스 등을 개최하여 노·사 및 전문가들이 지속적인 관심을 가질 수 있도록 유도하였다.

□ 임금 관련 정보 제공

임금체계 개편 추진 시 동종업계의 상세한 임금정보가 필요함을 고려하여, 고용노동통계를 활용한 직종·직급별 임금정보를 제공하였다. 또한 임금결정 현황 부가조사를 강화하여 다양한 형태의 임금체계 개편 추진 현황을 파악 및 분석하였고, 현장의 정확한 임금체계 정보를 제공하기 위해 임금제도 실태조사를 임금체계·인력운용 실태조사로 확대하여 실시하였다. 임금근로시간정보시스템, 임금정보브리프 등을 통해 임금과 관련된 통계분석, 성공사례, 연구동향 등의 정보도 제공하였다.

□ 임금체계 개편 사례관리 강화

관련 유사 컨설팅을 ‘일터혁신 컨설팅’으로 브랜드화하여 통합진단 컨설팅을 통한 수요자 중심의 컨설팅을 제공하였다. 또한 원활한 컨설팅 사례관리를 위해 최근 3년간 컨설팅을 진행한 사업장을 대상으로 임금체계 개편 실행 여부와 내용에 대한 모니터링을 강화하였다. 이와 더불어 임금체계 개편 만족도 조사, 호봉급 강화 사업장에 대한 사례조사 등을 통해 향후 정책 및 컨설팅에 참고할 수 있도록 하였다.

24) 고용노동부, 『임금체계 개편을 위한 가이드북』, 2016.을 바탕으로 작성하였다.

3) 임금직무체계 개선 컨설팅²⁵⁾

임금직무체계 개선 컨설팅은 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하지 않은 사업장을 대상으로 9~12주간 임금체계 개선과 관련된 컨설팅을 지원해주는 사업으로, 2016년 4월부터 12월까지 진행되었다. 컨설팅 지원 비용은 900만~1,400만원으로 전액 정부가 지원하였으며(단, 상시 근로자 수가 1,000명 이상인 대기업의 경우 컨설팅 비용의 30%는 자부담) 임금체계 간소화, 연공중심의 임금체계 개선 방안, 정년연장 대응책 등과 관련된 컨설팅을 진행하였다. 노사발전재단, 한국생산성본부, 공인노무사회 등 위탁기관에 소속된 컨설턴트가 직접 컨설팅을 수행하였다.

4) 비정규직 고용구조개선지원단²⁶⁾

사업장별 비정규직 활용실태를 바탕으로 전문 컨설팅을 제공하여 자율적인 고용구조 개선을 지원하고 법의 위반을 방지하는 데 목적을 둔 정부사업이다. 진단 분야는 기간제, 파견, 사내하도급과 특고·플랫폼 등 새로운 고용형태이다. 사내하도급 및 불법파견 예방을 위한 고용구조 개선 방안, 직무급제 적용 등 임금체계 개선 방안 등과 관련하여 컨설팅을 진행한다. 또한 정규직 전환 평가기준 마련 등 비정규직의 고용구조를 개선할 권고안을 마련하고, 사업장의 자율개선과 이행관리를 지원한다.

5) 임금체계 개편 관련 정책 방향²⁷⁾

임금체계 개편과 관련하여 윤석열 정부는 현장의 직무·성과중심 임금체계 도입을 목표로 하고 있으며, 이를 구현하는 방법과 관련하여 자율적이고 장기적인 접근을 강조하고 있다. 보다 구체적으로 저출생·고령화·저성장 등의 국가적 위기에 대응하고 공정한 임금체계로의 변화를 위해 직무중심 임금체계의 도입을 정책 방향으로 설정하고 있다. 또한 임금체계 개편을 노사 자율의 영역으로 강조하며, 이러한 변화를 장기적이고 단계적으로 접근해야 한다고 주장한다. 이를 위해서 임

25) 고용노동부, 『임금체계 개편을 위한 가이드북』, 2016.

26) 고용노동부, 「정책자료-근로조건개선」, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list10.do>, 검색일자: 2023. 11. 29.

27) 고용노동부, 「정책자료-임금체계 개편」, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/wagesystemRenewal/main.do>, 검색일자: 2023. 10. 24.

금과 직무 정보에 대한 인프라를 확충하고, 업종별로 맞춤형 컨설팅과 정보 제공을 강화하는 것을 하나의 중요한 정책 과제로 설정하였다. 이는 임금체계 개편이 단순한 변화가 아니라, 실질적인 현장 적용을 통해 성공적으로 이루어져야 함을 의미한다.

임금체계 개편과 관련된 현장에서 필요한 임금 및 직무 정보 제공을 위해 정부는 통합형 임금정보시스템 구축에 힘을 쓰고 있다. 통합형 임금정보시스템에서는 별도로 제공되던 임금과 직무 정보를 결합하여 제공하고, 현재 직업 중·소분류 단위로 제공 중인 임금 정보를 직업 세분류의 세분화된 임금 정보로 확대하여 제공할 계획이다. 결과적으로 이는 임금체계 개편을 위한 정보 제공의 범위와 깊이를 확대하는 것으로, 이를 통해 더 정확하고 상세한 정보를 기업과 근로자에게 제공할 수 있을 것으로 기대된다.

이와 더불어 ‘임금직무정보시스템’을 통해 기업에 필요한 산업·규모·직업별 임금 정보와 임금체계 개편사례 등 다양한 임금 및 직무 관련 정보를 제공하고 있다. 또한, 직무평가도구와 활용매뉴얼을 지속적으로 개발하고 보급하여, 기업이 직무분석에 드는 비용과 부담을 완화할 수 있도록 지원하고 있다. 이는 임금체계 개편을 실제 현장에 적용하는 데 필요한 도구와 지침을 제공함으로써, 개편 과정을 보다 실용적이고 효과적으로 만들고자 하는 노력의 일환으로 볼 수 있다.

임금체계가 없거나 갯출 여력이 부족한 중소기업을 대상으로 직무·성과 중심의 공정한 임금체계 도입을 지원하고 있다. 시범업종을 선정하여 ‘현장직무별 임금 수준’ 통계를 구축하고, 2024년부터는 업종별로 직무·성과 중심 임금체계 도입 및 확산을 지원하는 컨설팅을 추진할 계획이다. 이는 임금체계 개편이 대기업뿐만 아니라 이에 비용 부담이 상대적으로 높은 중소기업에도 적용될 수 있도록 지원하고자 하는 정책의 일환으로, 공정하고 효율적인 임금체계의 확립을 목표로 하고 있다.

〈표 II-15〉 윤석열 정부의 임금체계 개편 방향 및 주요 내용

구분	주요 내용
기본방향	중·고령자 계속고용 및 청년 일자리 창출
	임금격차 축소를 위한 연공성 완화 및 직무·숙련을 위한 임금체계 개편
세부정책	중소기업 직무·숙련급 임금체계 지원 사업 - 직무급제 도입 희망 기업에 대한 전문 컨설팅 지원
	업종별 직무·숙련 임금체계 개편 지원
	임금 직무 조정을 위한 법제도 정비 - 경영평가 내 직무급 도입·확산 노력·성과에 가점 부여 - 경영평가 내 총보수 중 성과급 비중을 늘리는 경우와 평가등급에 따른 성과급 차등액을 확대할 경우 가점 부여 - 신규도입 우수기관 시설 및 최우수기관에 대해 총인건비 추가 인상 - 직무급 확대 및 성과급 강화를 추진하기 위해 지출하는 교육, 컨설팅, 연구용역 등 관련 비용은 경상경비 삭감실적 평가 시 제외 - 직무급 도입 추진 기관을 공기업·준정부기관·기타 공공기관으로 확대
	포괄임금제 축소 및 상생임금위원회 설치
	통합형 임금정보시스템 구축

자료: 장진희, 「윤석열 정부의 임금체계 개편에 대한 비판적 검토와 향후 과제」, 2023, p. 7을 바탕으로 저자 작성

Ⅲ. 연공성이 임금 수준에 미치는 영향²⁸⁾

고령 근로자의 비중이 높아지고 산업 체계가 개편되며, 연공성 중심의 임금체계에 대한 개편 논의가 노동시장 핵심층을 대상으로 확대되고 있다. 산업화의 태동과 함께 우리 노동시장의 지배적인 임금체제로 자리 잡은 연공급제는 분명 긍정적인 요소도 많았다. 먼저 대가족 홀벌이 문화에서 생애주기에 따라 임금을 지급할 수 있었기에, 근로자들의 미래소득에 대한 불확실성을 최소화하였다. 결과적으로 근로자의 생계보장과 장기고용 모두를 보장하는 데 효과적이었다. 둘째, 산업 초창기에 우리 기업은 저렴한 인건비로 젊은 근로자를 쉽게 채용할 수 있었다. 근로자 역시 직장 재직기간이 길어지며 자신의 임금이 오를 것을 알았기에 입사 직후 낮은 임금을 받아들일 수 있었다. 결과적으로 젊은 근로자의 비중이 높던 우리 경제는 경쟁국 대비 저렴한 임금을 발판으로 삼아 크게 성장하였다. 마지막으로 과거 우리나라의 산업구조는 지금처럼 복잡하지 않았다. 그렇기에 재직기간이 길어질수록 근로자들 성과도 일정한 추세로 상승했고, 개별 근로자들의 성과를 관측하는 것도 상대적으로 어렵지 않았다. 이 경우 연령, 근속기간 등 인적속성에 따른 성과보상체계를 통해서도 근로자들의 생산성을 고양시키며, 작업능률을 높일 수 있었다.

하지만 산업체계가 고도화되고, 근로자들의 평균 연령 증가에 따라 연공급 임금체계하의 실질임금과 생산성의 미스매치가 커지는 상황에서 임금 결정요인 중 연공성을 완화하기 위해 임금피크제 및 직무급제로의 개편 등 관련 정책에 대한 논의가 증가하는 추세이다. 미래노동시장연구회는 2022년 11월 29일 연공급형 임금체계가 ‘노조가 있는 대기업에 다니는 정규직 남성’에게 유리하고 중고령 노동자의 고용불안을 부른다고 주장하며, “비정규직·중소기업 종사자와 여성은 구조적으로 연공을 쌓기 어렵고 대부분은 임금체계가 없는 일자리에 종사한다”고 지적하였다.

28) 본 장의 일부는 출판되지 않은 김평식(2015)을 바탕으로 정리하였지만, 선행연구, 자료, 분석방법, 분석 결과 등 전 분야에 걸쳐 큰 폭의 수정이 이루어졌음을 밝힌다.

특히, 임금체계 개편 기업에 대한 세제 혜택, 각종 지원금 우선 선정 등 임금체계 개편이 조세·재정 정책과 연계될 가능성이 높은 상황이다.

정부가 노사 상생의 노동시장을 이행하기 위해 ‘세대 상생형 임금체계’를 확산시키려고 하는 상황에서, 우리나라의 임금 연공성 장기 추이를 관찰하여 정책 필요성과 관련한 판단에 도움이 되는 실증연구가 필요한 상황이다. 이처럼 연공성에 대한 논의가 다각도로 진행되고 있지만, 임금체계 개편 시 활용할 수 있는 선행연구는 부족하다. 현재까지 우리나라 임금체계의 연공성 결정요인에 대한 대부분의 연구는 산업별·규모별·노조별로 연공성을 단순 패널회귀분석으로 추정하는 데 초점을 맞추고 있으나, 동 방법은 연공성이 임금에 미치는 효과에 큰 폭의 편의를 야기할 수 있는 한계가 존재한다. 본 연구는 도구변수를 이용해 국내 노동시장 내 임금 결정요인으로서 연공성 정도를 엄밀하게 추정하는 것을 목표로 한다. 또한 임금체계 개편이 향후 많이 이루어질 것으로 예상되는 노동시장 핵심부(유노조, 대기업, 정규직 등)에 대한 연공성 수준을 추정한 후 시사점을 도출하였다.

1. 선행연구

연공과 임금 간의 관계는 임금 구조 파악, 직장 이동성, 연공효과 등을 파악하는 데 도움이 되므로 다양한 연구가 이루어졌다. Mincer and Jovanovic(1981), Bartel and Borjas(1981), Cline(1979), Mellow(1981) 등은 임금방정식을 통하여 근속(seniority)과 임금상승률 간에 강한 양(+)의 상관관계가 존재한다고 밝힌 바 있다. 임금상승률 추정 시 직장 이동성을 명시적으로 고려한 논문(Buchinsky et al., 2010)도 있으나, 근속기간 임금상승률과 직장 이동성 간의 상관관계를 직접적으로 조사한 연구는 많지 않다. 관련 논문 중 Beffy et al.(2006)은 Buchinsky et al.(2010)의 실증적 방법으로 프랑스의 근속기간 임금상승률을 추정한 결과, 근속 임금상승률과 직장 이동성 모두 프랑스가 미국보다 낮다는 것을 발견했다. 그리고 이 논문은 Burdett and Coles (2003)의 임금-근속 계약 균형 탐색 모형을 사용하여 높은 근속 임금상승률은 직장 이동성이 높은 국가에서 분명한 인센티브 효과를 가지는 것을 설명하였다. Deelen (2012)은 네덜란드의 임금 구조와 일자리 변화 간의 상관관계를 분

석하였는데, 가파른 임금-근속기간 프로파일이 낮은 직장 이동성과 상관관계가 있음을 보였다. 하지만 이 중 대다수 연구들은 개인 또는 직장 간에 존재하는 관측되지 않은 이질성(unobserved heterogeneity)을 적절히 고려하지 못해 임금 연공성의 효과를 비일관적(inconsistent)으로 추정하였다.

연공성이라는 것은 직장을 그만두느냐 마느냐의 함수이기 때문에 직장 궁합(job matching)²⁹⁾과 상관관계가 존재한다. 개인이나 직장의 보이지 않는 고유한 특성과 임금 간에 상관성이 있다면, 이를 고려하지 못할 경우 추정량에 편의가 발생한다. 이를 해결하기 위해 Mincer and Jovanovic(1981)는 개인의 이질성 고려, Borjas(1981)는 도구변수를 통한 추정, Cline(1979)은 고정효과모형, Altonji and Shakotko(1987)는 도구변수 등을 사용하여 편의를 최소화하려 했다. Topel(1991)은 Altonji and Shakotko(1987)의 연구가 잘못된 데이터(uncorrected Panel Study of Income Dynamics), 내생성을 포함한 시간 추세 모델, 도구 변수 추정치의 하향 편향 등으로 인해 경력에 따른 임금 상승효과를 과소평가했다고 비판했다. 이에 대응하여, Topel(1991)은 꾸준히 동일한 직장에서 근무한 근로자들(stayers)만을 대상으로 하는 2단계 차분 추정 방법을 통해 경력효과를 새롭게 평가했다. 최근에는 Altonji and Williams(2005)가 Altonji and Shakotko(1987)의 초기 연구에서의 오류들을 일부 수정하고 Topel(1991)의 비판을 대체로 수용하여 경력효과를 재추정했다. 그 결과, 근로자가 한 직장에서 10년을 근속하면 평균적으로 실질 임금이 약 11% 상승한다고 보았다. 이는 Topel(1991)이 주장한 10년 근속 시 25% 이상의 임금 상승보다는 보수적이지만, 미국 기업 내에서 연공효과가 상당하다는 것을 입증한다.

국내 연구들의 흐름은 황수경(2005)에 따르면 임금의 연공성과 관련해 내부노동시장에 관한 연구, 한국의 연공임금체계 개편 분석, 근속수익률의 국제비교 등 크게 세 갈래로 살펴볼 수 있다. 연공임금에 관한 초기 연구들은 내부노동시장의 확립과 연관 지어 분석한 내용이 다수를 이룬다. 조영철(1994)은 1980년대 중반 이후 대기업을 중심으로 임금구조의 연공성이 강화되고, 외부경력이 임금에 미치는 영향은 감소하였음을 보였다. 남춘호(1995)는 한국의 1차 노동시장에서 근속에 따른 임금상승은 입사 후 10년 정도에 국한된다고 주장하였다.

29) Job Matching은 근로자와 직장의 일치도, 결합의 질(質) 등을 의미한다(김평식, 2015).

한국의 연공임금체계 변천을 분석한 선행연구들은 최근의 임금구조가 연공주의에서 성과주의로 변화하고 있다는 주장과 성과주의로의 변화는 제한적으로 발생했다는 주장이 상존하고 있다. 정이환·전병유(2001)는 우리나라의 임금연공성은 1990년대 이후 약화되기 시작하였는데, 소규모 사업체의 경우 1990년대 초반부터, 대규모 기업체는 IMF 외환위기 이후 연공성이 눈에 띄게 감소한다고 분석하였다. 류재우(2002)는 연령임금곡선의 정점이 하향 이동하였고 기울기 자체도 낮아졌다고 분석하고, 1998년 이후 근속수익률의 감소 및 내부노동시장의 약화가 이루어졌다고 주장하였다. 류재우·박성준(2003)은 근속급이 1980년대 후반 이후 감소해온 데 반해 경력급은 1990년대 초반 이후 상승하고 있다고 분석하였다. 선행연구들은 IMF 외환위기를 겪은 1990년대 후반 이후 임금의 연공성이 크게 약화되었다는 분석이 다수를 차지하고 있다. 국내의 경우 횡단면 자료를 이용하여 임금함수를 추정한 연구는 다수 존재한다. 대부분의 연구에서 임금과 연령, 경력 및 근속과의 관계를 추정한 후 우리나라 임금체계는 임금의 연공성이 강하다는 공통적인 결과를 보여주고 있다. 황수경(1995)에 따르면 우리나라 최초로 현대적 계량분석을 통해 제조업 분야 임금구조를 분석한 연구는 배무기·박재운(1978)이 있다. 배무기·박재운(1978)은 1976년 표본 근로자의 평균 경력기간, 평균 근속기간을 각각 6.0년, 3.7년으로 밝혔다. 이 연구는 당시 우리나라 임금체계가 연공서열임을 실증분석을 통해 밝혀냈다. 박원구·박세일(1984)은 노동부의 ‘직종별 임금실태조사’ 자료(1972~1982년)를 활용하여 우리나라 임금 구조를 직종별, 학력별, 성별, 산업별 등 다양한 관점에서 분석했다. 이들은 성별, 학력, 연령과 같은 근로자의 속성이 임금 결정에 결정적인 영향을 미친다는 것을 보였다. 구체적으로, 이 세 가지 변수가 임금 분포의 약 58.2%를 설명한다고 밝혔다. 황수경(2005)은 ‘한국노동패널’의 15차 연도(1998~2002년) 데이터를 분석하여 임금의 연공성을 연령, 경력, 근속 측면에서 조사했다. 그 결과, 한국 노동 시장에서는 근속에 대한 보상이 경력에 대한 보상보다 크다는 결론을 도출했다. 어수봉(2012) 역시 ‘한국노동패널’의 3개 연도 자료를 이용하여 순연령, 경력, 연공의 영향을 각각 추정하고, 한국 노동 시장에서의 연공성이 강하다는 결과를 제시했다. 장인성(2012)은 산업별, 직업별 고용구조조사(OES) 2001~2009년 자료를 이용하여 근속, 경력이 임금에 미치는 영향을 추정했다. 추정 결과 숙련정규직의 경우 근속 프리미엄이 뚜렷하다고 하였다. 박희준(2018)이 우

리나라 임금 연공성의 약 60%는 연공에 의한 승진에서 비롯되었다고 하였다. 다만 임금 추정 시 내생성 문제 등을 명시적으로 고려한 연구는 부족하다.

근속수익률의 국제비교 연구들은 다양한 결론이 도출되고 있다. 박덕제(1985)는 처음으로 우리나라 노동시장의 근속수익률에 주목하여 실증 분석한 결과 한국의 근속수익률이 일본보다 높다는 것을 발견했다. 류재우(2002)는 한국의 임금연공성이 미국보다 높지 않다고 주장하는 반면, 정이환·전병유(2001)는 한국이 미국보다 높다고 주장하였다. Cheon(1998)은 우리나라가 근속에 대한 보상이 경력에 대한 보상보다 크고, 근속급의 크기도 일본보다 크다고 분석하였다. 한편 한국노동연구원(2008)은 우리나라 근속 20년 이상 생산직 근로자와 신입사원의 임금 격차는 2.4배로 영국(1.19배), 독일(1.23배) 등 주요 국가보다 높다는 점을 보였다(김평식, 2015).

2. 실증분석 모형

가. 임금결정 방정식

1) 기본 모형

Borjas(1981), Mellow(1981), Mincer and Jovanovic(1981) 등에 의하면 근로자가 직장에서 일할수록 인적자본의 가치는 상승한다. 이렇게 축적된 인적자본의 가치는 ‘경력증가에 따른 증가분(일반 인적자본 축적에 따른 요인)’과 ‘연공성 증가에서 비롯된 증가분(기업 특수적 인적자본 축적에 따른 요인)’으로 분리할 수 있다.

$$H_{i,j,t} = g(X_{i,j,t}) + f(T_{i,j,t}) + e_{i,j,t}$$

하첨자 i 는 근로자, j 는 직장, t 는 연도를 의미한다. H_{ijt} 는 인적자본에 대한 보상, X_{ijt} 는 노동시장 총경력, T_{ijt} 는 직장 j 에서의 근속연수(연공성)를 각각 나타낸다. 위 모형에서 인적자본에 대한 보상을 임금으로 설정하고, X_{ijt} 와 T_{ijt} 의 함수를 선형으로 가정하면 Altonji and Shakotko(1987) 및 Topel(1991) 등의 연구에서 널리 사용된 임금방정식이 다음처럼 도출된다.

$$\ln(w_{i,j,t}) = \alpha + \beta_1 X_{i,j,t} + \beta_2 T_{i,j,t} + e_{i,j,t} \quad \text{식 (1)}$$

$$e_{i,j,t} = e_i + \mu_{i,j} + u_{i,j,t} \quad \text{식 (2)}$$

$\ln(w_{i,j,t})$ 는 실질임금의 로그값, 모수 β_1, β_2 는 각각 총노동시장 경력, 근속이 1년 씩 상승할 때 임금의 상승률을 측정한다. β_1 은 노동시장 경력이 증대됨에 따라 인적자본의 가치가 상승한 것에 대한 보상을 의미한다. β_2 는 근속 증가에 따른 임금 인상 효과로서 근로자가 현재 직장을 그만둘 경우 사라지므로 기업 특수적 요인(firm specific factor)이다. 이때 1년이 지날 때마다 모수 β_1, β_2 가 동시에 증가하므로, 직업 내 변이(within-job-spell variation)만을 이용할 경우 다중공선성의 문제로 분리해서 식별(separately identify)할 수 없다(Buhai et al., 2014). 이를 해결 위해 직업 간 변이(between-job-spell variation)를 이용해 각 계수를 추정해야 한다.

오차항 $e_{i,j,t}$ 는 개인 고정효과 e_i , 직장 궁합(job matching) $\mu_{i,j}$ 그리고 측정오차 $u_{i,j,t}$ 로 구성되어 있다. 개인 고정효과 e_i 란 근로자들 개개인의 이질적인 능력 차이이다. 직장 궁합 $\mu_{i,j}$ 란 근로자와 직장이 서로 얼마나 잘 일치되는지를 의미한다.

2) 오차항 편의

관찰되지 않은 오차항 $e_{i,j,t}$ 가 경력 X , 근속 T 변수와 상관성이 있다면, 변수 간에 내생성(endogenous) 문제가 발생한다. 특히 오차항 내 다양한 모수가 식 (1)에 어떠한 방향으로 편의를 주느냐에 따라 내생성 문제가 커진다. 오차항은 위에서 본 것과 같이 직장 궁합 $\mu_{i,j}$, 개인 고정효과 e_i 로 구성된다.³⁰⁾ 개인 고정효과 e_i , 각종 측정오차 $u_{i,j,t}$ 는 모수와 서로 직교한다고 가정한다. 내생성 문제를 보조방정식 식 (3)을 통해 살펴본다.

$$\begin{aligned} e_i &= b_1 X + b_2 T + \theta_{i,j,t} \\ \mu_{i,j} &= c_1 X + c_2 T + \gamma_{i,j,t} \end{aligned} \quad \text{식 (3)}$$

30) 측정오차는 $E(u_{i,j,t})=0, \text{Var}(u_{i,j,t})=\sigma^2$ 의 불편성, 동분산 조건을 만족한다고 가정한다.

OLS 분석을 할 경우, $\beta_1^{ols} - \beta_1 = b_1 + c_1$, $\beta_2^{ols} - \beta_2 = b_2 + c_2$ 로 편의가 발생한다. 편의의 방향성을 분석하기 위해 Dustmann and Pereira(2008)는 다음과 같이 오차항 편의를 표현하였다. r_{XT} 는 경력에 대한 근속의 회귀계수, ρ_{XT} 는 경력과 근속 간 상관관계수이다.

$$b_1 = \frac{cov(X, e_i) - r_{TX}cov(T, e_i)}{Var(X)[1 - \rho_{XT}^2]}$$

$$b_2 = \frac{cov(T, e_i) - r_{TX}cov(X, e_i)}{Var(T)[1 - \rho_{XT}^2]}$$

$$c_1 = \frac{cov(X, \mu_{i,j}) - r_{TX}cov(T, \mu_{i,j})}{Var(X)[1 - \rho_{XT}^2]}$$

$$c_2 = \frac{cov(T, \mu_{i,j}) - r_{TX}cov(X, \mu_{i,j})}{Var(T)[1 - \rho_{XT}^2]}$$

전통적인 탐색 모형(Burdett, 1978)에 따르면 노동시장 총경력이 오래되면 직장을 더 잘 고르므로 c_1 은 플러스라고 할 수 있다. 또한 직장 궁합이 높은 근로자일 경우 더 오랫동안 근속하여 근속(T)이 높으며, 이들의 경우 쉽게 직장을 그만두지 않으므로 높은 임금을 받을 확률도 높기에 근속과 임금 사이에 상향 편의($c_2 > 0$)가 존재한다고 주장하였다.

Topel(1991) 역시 c_1 이 플러스라는 것에는 동의하였다. 하지만 자발적으로 직장을 바꾸는 근로자(즉, 근속연수가 낮은 이)야말로 직장 궁합이 높다고 주장하였다. 동일한 근로자는 직장 제안 분포(offer distribution) $G(y)$ 를 통해 직장을 제안 받는다고 가정한다. 근로자는 유보임금 이상의 임금 오퍼를 받을 경우, 이직하게 된다. 그러므로, 현재 본인의 생산성보다 높은 임금을 수령할수록 직장 제안에 응하지 않게 된다. 결과적으로 근로자들이 수령받는 임금은 현재 근로자에게 노동시장에서 제공하는 가장 높은 수준(maximum offer)이다. 유보임금보다 높은 임금을 제안받으면 이직하기 때문이다. 더 높은 임금을 제공받지 못하는 이들은 이직하지 않으며, 남아 있는 근로자(stayer)들의 평균 임금을 낮춘다. 반대로 높은 임금을 제공받는 이들만 이직하므로 이직자(mover)들의 평균 임금은 오른다. 이 두 효과

가 가미되어 $E(W | X, T+1) - E(W | X, T) < \beta_2$ 라는 부등식이 도출된다. 정리하면 근속과 임금과의 관계에서 하향편의($c_2 < 0$)가 존재한다. 한편 e_i , $e_{i,j,t}$ 와 회귀변수들 간에 상호 독립적이라고 가정했다.

먼저, 기존 국내연구에서 관측되지 않은 이질성을 통제하기 위해 자주 사용되는 OLS 및 고정효과(fixed effect) 모형을 이용하여 임금방정식을 분석하였다. 구체적으로, 식 (1) 방정식에 개인의 고유한 특성을 통제하는 $P'\gamma$ 매트릭스를 추가하여 식 (4)를 구축했다. 최종적으로 연령이나 근속은 임금에 대해 볼록(concave) 함수이기 때문에 근속 및 연공에 제곱 및 세제곱 항을 추가한 모형까지 분석하였다.

$$W_{i,j,t} = \beta_0 t + \beta_1 X_{i,j,t} + \beta_2 T_{i,j,t} + P'\gamma + e_{i,j,t} \quad \text{식 (4)}$$

3) 표본선택 편의

노동공급함수를 추정함에 있어, 선택된 표본은 직장을 제안받은 이들만을 대상으로 모수를 구하므로 표본선택 편의(sample selection bias)의 문제가 발생한다. 이에 따라 임금방정식을 통해 근로자가 수락한 일자리 제의(job offer)만 관찰되기 때문에 오차항 $e_{i,j,t}$ 는 비확률(nonrandom)이다. 표본선택의 영향을 고려하지 않을 경우 문제가 발생한다. 예를 들어 직장 궁합 $\mu_{i,j}$ 가 시간이 지남에 따라 향상하게 되면, $\mu_{i,j}$ 와 노동시장 경력 $X_{i,j,t}$ 간에 상관관계를 만들어 추정량이 과대추정될 소지가 있다. 특히 표본선택 편의는 여성에게서 크게 발생한다. 여성의 경우 가사 등의 이유로 연령이 증가함에 따라 비임금근로자가 다수 발생하기 때문이다. 본고는 선택 편의를 줄이기 위해 여성, 자영업자를 제외한 '임금 정보가 모두 존재하는 임금근로자 남성'만을 대상으로 하였다.

나. 도구변수

위에서 살펴보았듯, 연공 변수와 보이지 않는 오차항 간의 상관성을 최대한 통제하기 위해 Altonji and Shakotko(1987)는 T_{ijt} 의 직업 내 평균을 T_{ijt} 의 도구변수로 사용했다. 구체적으로, 각 직업 간 평균적인 근속연수를 현재 근속연수 변수와 차감을 하여 도구변수를 구축했다. 이는 보이지 않는 개인 고정효과와 job match components와 직교하므로 도구변수의 역할을 할 수 있다.

3. 기초자료

본 연구에서는 한국노동연구원의 한국노동패널(Korean Labor and Income Panel Study, KLIPS) 16개 연도(2004~2019년) 패널자료를 이용한다.³¹⁾ KLIPS는 도시지역에 거주하는 한국의 5,000가구와 가구원을 대표하는 패널표본 구성원을 대상으로 1년에 1회씩 조사를 실시한다. 따라서 동 자료를 이용할 경우 동일한 표본에 대해 최초 노동시장 진입부터 현재까지의 직장 및 임금 변동, 노동시장 경력 등 노동시장에서의 동태적 선택에 대해서 추적 관찰이 가능하다. 또한 KLIPS는 가구를 조사 대상으로 한 가구용 자료와 가구에 속한 만 15세 이상의 가구원을 조사 대상으로 한 개인용 자료로 구분된다. 특히, KLIPS는 개인용 자료에 임금과 근로시간 등에 대한 정보뿐만 아니라 취업 및 퇴직 시기, 업종·직종, 종사상 지위, 임금, 근로형태 등과 같은 직장 이력(work history)에 관한 상세한 정보를 담고 있다는 직업력 자료를 포함하고 있어 본 연구에 적합하다. 이에 더하여 KLIPS는 성별, 혼인상태, 기업 규모, 노조 유무 등 풍부한 인구·사회학적 정보를 함께 조사하므로 해당 변수들을 통제변수로 활용할 수 있다.

임금방정식 추정을 위한 종속변수는 기본급과 상여금을 포함하고 있는 주된 일자리 기준 월평균 세전 임금을 월평균 총근로시간(기본 근로시간과 초과 근로시간의 합)으로 나눈 시간당 임금을 2010년 소비자물가지수를 이용하여 시간당 실질임금으로 변환한 다음, 자연로그를 취한 값이다.

서로 다른 측면의 인적자본을 반영하기 위한 핵심 설명변수는 특정 직장에서의 근속연수(tenure of job seniority)와 노동시장 경력연수(experience)다. 먼저, 근속연수의 경우 현재 직장에 입사한 연, 월(beginning date of the ongoing job spell)과 패널조사 실시 연, 월 간의 격차를 이용하여 계산한 누적 재직기간을 사용했다. 업무경력³²⁾의 경우 직장 이력에 등장하는 일자리들의 근속연수를 모두 합하여 계산했다. 이는 대리변수, 회고형 질문에 대한 응답, 그리고 임의로 설정된 변수에 비해 다음과 같은 이유로 상대적으로 정확도가 높다. 먼저, ‘만 나이-재학연수-근속연수-6’으로 계산한 변수를 경력의 대리변수(proxy variable)로 사용하는 방법은

31) 7차 패널조사(2004년) 자료부터 이용하는 이유는 1~6차 조사의 경우 임금에서 공제되는 세금(국민연금, 건강보험료, 고용보험료를 제외한 세금)을 파악할 수 없기 때문이다.

황수경(2005)이 지적한 바와 같이 측정오류(measurement error)가 크기 때문에 추정 편이의 원인이 된다. 또는 ‘회고형 질문’을 활용하여 현 직장 시작 시점을 파악할 경우 과거 직장에 대한 회고형 응답이기 때문에 여전히 측정오류가 존재한다. 마지막으로 조사가 1998년에 시작하였으므로, 1998년을 근속의 시작으로 설정할 경우 어수봉(2012)이 지적하였듯 1998년 이전에 노동시장에 진입한 표본들의 근속, 임금자료에 ‘왼쪽 잘림 현상(left censoring)’이 나타난다는 문제점이 있다(김평식, 2015). 노동시장 경력연수(experience)는 직업력 자료에서 최초 노동시장 진입 이후 각 개인이 가진 모든 일자리에서의 근속연수를 누적시켜 계산했다. 그러므로 근로자가 최초 노동시장 진입 이후 실업 또는 비경제활동인구로 편입한 시기는 경력연수에서 제외된다. 기타 통제변수는 기존 문헌에 따라 성, 결혼 여부, 건강상태, 학력(고졸, 초대졸, 대졸), 산업, 거주 지역, 기업체 규모(300인 미만 및 300인 이상), 노조 가입 여부 등을 사용했다.

전체 표본은 18세에서 65세 미만의 남성 중 ① 비임금근로자(고용주, 자영업자, 무급가족종사자 등)가 아니고, ② 상용직, 임시직, 일용직 등 임금근로자이며, ③ 민간부문(private sector)에 근무하고 있고, ④ 설문조사에서 직장 시작연도에 응답하지 않거나, ⑤ 농림어업(농업, 임업, 어업) 종사자가 아니며, ⑥ 노동시장으로의 최초 진입이 관측되지 않고 근속연수, 경력이 매년 증가하지 않거나 오히려 감소하는 등의 응답 오류가 존재하지 않는 표본을 구축했다.³²⁾ 참고로 민간부문과 공무원은 직업력 자료에서 개인이 근무하는 주된 일자리 직장에서의 기업형태 변수를 바탕으로 구성했다. 기업형태는 민간회사, 외국인회사, 공공기관(정부투자기관, 정부출연기관, 공사합동기업), 법인단체(재단, 사단), 공무원, 시민·종교 단체 등으로 세분화되어 있다. 공무원은 기업 형태에서 공무원 구분을 직접 사용했고, 민간부문 종사자는 민간회사와 외국인회사, 법인단체 종사자로 한정한다.

〈표 III-1〉과 같이 본 연구를 위한 최종 표본으로 42,939개의 관측치로 구성된 불균형 패널이 이용되었다. 표본의 평균 근속연수 및 경력연수는 각각 8.7년 및 13.4년으로 조사되었다. 연령, 교육 연수 등 기타 사회경제적 변수들은 기존 연구와 유사한 수준을 보였다.

32) 여성은 출산, 육아 등의 사유로 노동시장에서 중도 이탈할 확률이 높다. 그래서 여성과 남성을 가변수로만 분류하여 연공성을 측정하면 계수 추정 시 오차가 발생하여 다른 연구에서도 남성만을 분석대상으로 한다.

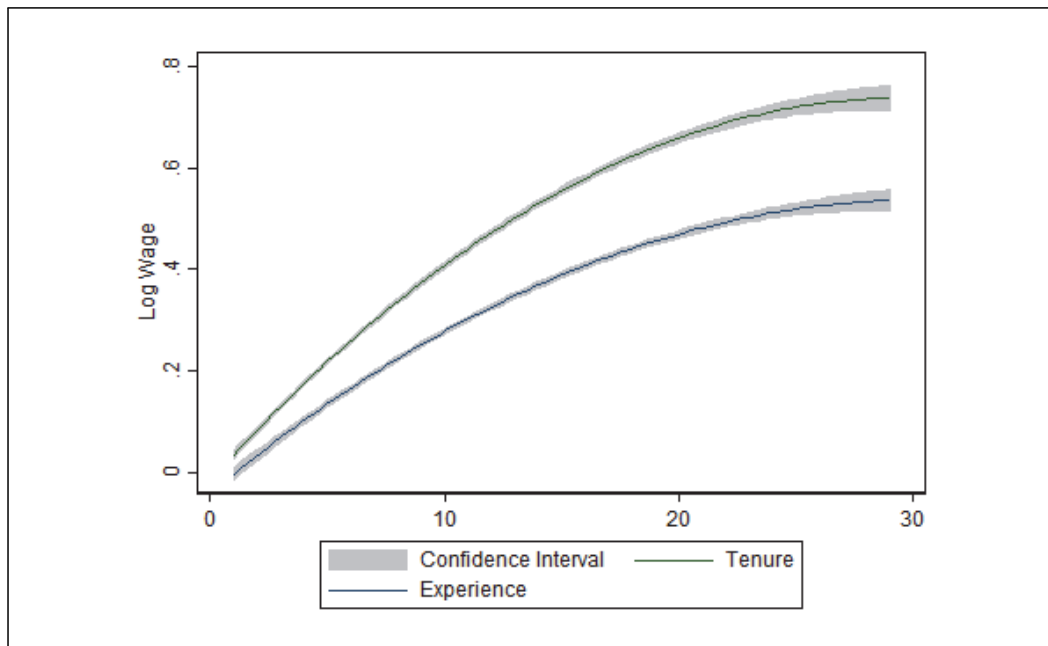
〈표 Ⅲ-1〉 주요 기술통계량

변수	평균	표준편차
세전 월평균 임금(만원)	274.96	136.15
주당 평균 근로시간(시간)	47.36	11.07
세전 시간당 임금(만원)	1.42	0.86
연공성(년)	8.70	7.88
경력(년)	13.39	8.39
연령(년)	42.14	10.48
교육 연수(년)	13.02	3.29
기업 규모(중소규모=0, 대규모=1)	0.35	0.48
노조(비노조=0, 노조=1)	0.12	0.33
규모(근로자 300인 이하=0, 300인 이상=1)	0.35	0.45
N	42,939	

자료: 한국노동연구원 「한국노동패널」의 2004~2019년 자료를 활용하여 저자 작성

[그림 Ⅲ-1]을 통해 주요 변수와 임금 수준 간의 관계를 살펴보면, 근속 및 경력과 임금 간 관계가 정(+)의 관계이나, 그 증가 폭이 점차 둔화되는 형태를 보임을 알 수 있다.

[그림 Ⅲ-1] 근속 및 경력과 임금 간 관계



자료: 저자 작성

4. 실증분석 결과

패널 회귀분석 결과는 <표 III-2>와 같다. 근속, 경력의 고차항은 계수의 숫자가 작아 제곱의 경우 100, 세제곱의 경우 1,000을 곱하여 표시하였다. 처음 직장에 입사한 근로자는 1년 후 근속에 따른 연공효과로 임금이 각각 2.3%(OLS), 2.2%(IV1), 1.8%(IV2) 인상되는 것을 알 수 있다.

<표 III-2> 패널 회귀분석 결과(종속변수: 로그 세전 실질임금)

구분	OLS	IV1	IV2
	(1)	(2)	(3)
근속	0.0233 (0.0025)	0.0218 (0.0024)	0.0181 (0.0024)
근속 제곱($\times 100$)	-0.0252 (0.0173)	-0.0300 (0.0173)	-0.0179 (0.0173)
근속 세제곱($\times 1,000$)	-0.0009 (0.0034)	0.0003 (0.0034)	-0.0003 (0.0034)
경력	-0.0089 (0.0027)	-0.0089 (0.0027)	0.0015 (0.0029)
경력 제곱($\times 100$)	0.0944 (0.0164)	0.1028 (0.0165)	0.0633 (0.0168)
경력 세제곱($\times 1,000$)	-0.0161 (0.0028)	-0.018 (0.0028)	-0.0137 (0.0029)
R^2	0.4721	0.4717	0.4521
N		42,939	

주: 괄호는 표준오차(standard error)를 의미
자료: 저자 작성

<표 III-3>은 연공효과를 누적한 것이다. 근속 10년이 되었을 때 누적 연공효과는 각각 39.1%(OLS), 39.0%(IV1), 38.5%(IV2)이다. 고정효과, 확률효과 패널 추정 결과 OLS 추정보다 연공효과가 소폭 낮은 이유는 부분적으로 근속, 경력의 내생성 문제가 해소되었기 때문인 것으로 추정된다. 근속연수가 지남에 따라 연공효과에 따른 임금상승률은 둔화되지만, 둔화 폭은 상대적으로 적은 것도 확인하였다. 이는 경력-임금곡선이 상당히 볼록한 해외 연구와는 다른 우리나라 노동시장의 특성으로 보인다.

해당 계수들은 종속변수가 로그 변환을 취한 값이므로, 계수 해석을 위해서는 $(\exp(\beta) - 1) \times 100$ 으로 환산해야 한다. OLS와 IV2의 경우 근속 10년이 되었을 때 근속은 임금을 47.85% 및 47.00% 각각 견인한다는 의미이다. 이는, 10년을 근속한 근로자가 외생적으로 직업을 잃게 되면, 약 47~48%의 임금 삭감을 경험한다는 의미이다.

〈표 III-3〉 근속에 따른 누적 연공효과

근속연수	OLS	IV	IV2
3년	0.228 (0.014)	0.237 (0.014)	0.259 (0.014)
5년	0.275 (0.009)	0.280 (0.009)	0.295 (0.010)
10년	0.391 (0.004)	0.390 (0.004)	0.385 (0.004)
15년	0.508 (0.015)	0.499 (0.015)	0.476 (0.015)
20년	0.624 (0.026)	0.608 (0.026)	0.567 (0.027)

주: 근속 제곱, 세제곱 항을 고려하여 근속연수에 따른 연공효과의 누적분을 산출하였음. 괄호는 표준오차(standard error)를 의미
자료: 저자 작성

5. 이질성 분석

OLS와 도구변수를 이용하여 산업별로 연공효과를 추정하고자 한다. 근속에 따른 누적 연공효과는 10년차 기준으로 화학공업, 금속·자동차운송, 전기전자정밀 산업 모두 40%를 소폭 상회하며 전체 평균보다 높은 수준을 기록했다. 특히, 제조업 성향이 강한 금속·자동차운송 부문은 20년차 기준으로 74.4%로 가장 큰 폭으로 증가했다. 이는 일본 글로벌 자동차기업 토요타와 유사하게 우리나라 자동차 업계도 임금체계에서 호봉제를 지배적으로 채택하고 있는 경험적 사실과 일치하는 경우다.

〈표 III-4〉 근속에 따른 누적 연공효과(제조업)

근속연수	제조업			
	경공업	화학공업	금속 자동차운송	전기전자정밀
3년	0.184*** (0.0552)	0.483*** (0.0888)	0.231*** (0.0338)	0.476*** (0.0603)
5년	0.209*** (0.0366)	0.475*** (0.0640)	0.291*** (0.0240)	0.471*** (0.0382)
10년	0.271*** (0.0149)	0.455*** (0.00950)	0.442*** (0.00477)	0.458*** (0.0200)
15년	0.333*** (0.0603)	0.436*** (0.0627)	0.593*** (0.0265)	0.444*** (0.0747)
20년	0.395*** (0.108)	0.416*** (0.125)	0.744*** (0.0512)	0.431*** (0.130)

주: 근속 제급, 세제급 향을 고려하여 근속연수에 따른 연공효과의 누적분을 산출. 괄호는 표준편차를 의미
자료: 저자 작성

비제조업을 대상으로 분석한 결과, 대부분 직장 근속 초기에는 연공효과가 적게 나오거나 심지어 통계적으로 유의미하지 않게 나오는 경우(공공)도 존재했다. 다만, 공통적으로 20년차로 직장 재직연수가 높아질수록 공공부문을 중심으로 대부분의 섹터에서 연공성 효과가 높았다.

〈표 III-5〉 근속에 따른 누적 연공효과(비제조업)

근속연수	비제조업				
	개인서비스업	사회서비스업	사업서비스업	공공	건설업
3년	0.0905* (0.0390)	0.329*** (0.0329)	0.138** (0.0500)	-0.639* (0.288)	0.273*** (0.0295)
5년	0.154*** (0.0206)	0.370*** (0.0198)	0.216*** (0.0328)	-0.425 (0.236)	0.289*** (0.0197)
10년	0.314*** (0.0286)	0.473*** (0.0159)	0.410*** (0.0143)	0.112 (0.107)	0.327*** (0.00864)
15년	0.473*** (0.0755)	0.575*** (0.0488)	0.605*** (0.0565)	0.649*** (0.0283)	0.366*** (0.0322)
20년	0.632*** (0.123)	0.678*** (0.0824)	0.799*** (0.100)	1.185*** (0.154)	0.404*** (0.0572)

주: 근속 제급, 세제급 향을 고려하여 근속연수에 따른 연공효과의 누적분을 산출. 괄호는 표준편차를 의미
자료: 저자 작성

6. 소결 및 시사점

본 연구는 우리나라 임금체계에 연공급(年功給) 성격의 임금 인상분을 추정하였다. 직장력을 추적 조사하여 근로자의 노동시장 경력을 정확히 측정하려 시도하였고, 분석 과정에서 관측되지 않는 개인 및 집단의 이질성을 통제하고자 하였다.

본 연구는 전통적인 연구에서 사용하던 패널회귀분석을 통해 연공성 효과로 1년차 초년 직장인의 경우 각각 2.3%(OLS), 2.2%(고정효과모형), 1.8%(고정효과모형2) 실질임금이 인상되는 것을 도출했다. 또한 연공성 누적효과에 의해 10년차 직장인의 경우 약 38% 실질임금 인상효과를 얻는다. 기간과 표본은 다르지만 Topel(1991)은 연공성 효과를 미국 패널자료(1968~1983년)를 사용하여 0.055, Zwick(2011)은 독일 노동패널자료(1997~2004년)를 이용하여 0.063으로 추정하였다. 우리나라는 이들과 비교할 때 직장 1년차의 연공성 효과(0.022)는 오히려 소폭 낮은 수준이다. 다만 Topel(1991)이 분석한 미국 모형은 근속이 증가함에 따라 근속변수의 고차항에 따른 둔화 폭도 커져 미국 10년차 근로자의 연공성 누적효과는 24.6%를 기록했다. 이를 통해 근로자들의 근속기간이 높아질수록 연공성 효과가 커진다는 것을 알 수 있었다. 이는 근속이 누적될수록 임금상승률 둔화 폭이 작아져서 연공성의 임금 견인효과가 더욱 커졌기 때문이다. 추가적으로 이질성 분석에서는 제조업에서는 화학공업, 금속·자동차운송, 전기전자정밀 산업이 연공효과가 크다는 결과를 도출하였다. 이는 제조업 성향이 강한 자동차 관련 업종에서 연공성이 크다는 선험적 결과와 일치한다. 비제조업을 대상으로 분석한 결과, 직장 재직연수가 높아질수록 공공부문을 중심으로 대부분의 섹터에서 연공성 효과가 높았다.

Ⅳ. 연공성과 임금체계: 설문조사 분석

1. 설문조사 개요

본 절에서는 기업의 연공성과 임금체계를 파악하기 위하여 실시한 설문조사에 대해 소개하고 그 결과를 분석한다. 먼저 해당 주제에 대하여 연구와 분석을 실시함에 있어 설문조사가 왜 필요한지 그리고 기존의 설문조사와 어떠한 차별점이 있는지에 대하여 첫 번째 소절에서 다룬다. 두 번째 소절에서는 본 연구에서 설계한 설문조사의 방법 및 질문에 대하여 간략하게 소개한다.

가. 설문조사의 목적

본 연구에서 중점적으로 알고자 하는 바는 기업의 임금체계에서 연공성이 차지하는 정도이다. 이를 파악하기 위해 가장 먼저 고려할 수 있는 분석방법은 한국노동연구원에서 제공하는 「한국노동패널」 자료를 활용한 추정이다. 「한국노동패널」 자료는 동일한 표본을 대상으로 매년 조사를 실시하여, 노동시장의 여러 동태를 파악하는 데 매우 용이한 자료를 제공하고 있다. 특히, 연공성 파악에 핵심이 되는 임금, 근로시간, 근로형태, 업종·직종, 경력, 근속연수, 종사상 지위 등의 직장 이력에 대한 정보뿐만 아니라 임금 수준 및 동학에 관련이 있을 수 있는 다양한 인구통계학적 요소도 함께 포함하고 있다.³³⁾ 또한 이러한 자료를 활용하여도 설문 응답에서 발생할 수 있는 측정오류, 주요 변수 사이의 내생성, 표본선택에 따른 편향 등의 이유로 인해 통계적 추정에 많은 어려움이 있을 수 있다.

그러나 이러한 풍부한 자료를 바탕으로 복잡한 통계적인 방법을 사용하여 연공성의 수준을 파악한다 할지라도 해당 자료는 결국 추정치라는 한계를 벗어나지는 못한다. 추정을 통해 얻은 수치이기 때문에 연구자와 실무자는 항상 해당 추정치

33) 해당 자료에서는 연공성 정도에 대한 직접적인 질문은 포함하고 있지 않으며, 근로자를 대상으로 조사를 실시하고 있기 때문에 만일 연공성에 대해 질문을 한다고 할지라도 다소 부정확하게 응답할 가능성이 높다.

가 얼마나 정확한지, 즉 임금 연공성의 추정치가 얼마나 실제 값에 가까운지에 대한 답을 확인하고 싶어 한다. 만일 기업에서 연봉과 연봉인상률을 결정하는 연봉테이블을 직접 확인할 수 있다면, 추정치와 비교하여 해당 수치가 얼마나 정확한지 가늠해볼 수 있을 것이다. 하지만 연봉테이블은 기업의 비용구조에서 중요한 축을 담당하고 있기 때문에 대부분의 기업에서 공개하지 않거나 일부 기업은 체계적인 연봉테이블이 존재하지 않는다. 또한 연봉테이블의 정보를 모두 수득한다고 할지라도 실제로 해당 기준에 따라 임금이 지불되는지 여부, 근속연수와 경력에 대한 개념을 구분하지 않고 혼재하여 사용하는 등의 이유로 연봉테이블의 정보가 모두 제공되어도 임금에서 연공성이 차지하는 수준을 정확하게 파악하기는 어려울 것이다.

이러한 한계를 보완하고자 본 연구에서는 기업의 인사담당자들에게 직·간접적으로 임금에서 연공성이 차지하는 정도에 대해 설문조사를 실시하였다.³⁴⁾ 임금에서 연공성이 차지하는 수준과 이와 관련된 정보들을 기업의 임금과 가장 긴밀한 관련이 있는 담당자에게 질문하여 근로자나 외부 정보로부터 확인하기 어려운 정보를 수득하고자 노력하였다. 또한 설문조사가 기업별로 수행되도록 구성하였기 때문에, 여러 기업과 관련된 특성과 연관 지어서 연공성을 이해할 수 있는 기초자료를 마련하였다. 추가적으로, 현재의 기업에서 적용하는 임금체계와 연공성에 대한 정보, 연공성에 대한 기업의 입장 등을 설문함으로써 기존 연구에서 제시하던 근로자 위주의 의의가 아닌 기업 시각을 반영한 시사점을 도출할 수 있도록 문항을 구성하였다.

본 연구에서 해당 설문조사의 자료를 활용하여 파악하려는 것은 다음과 같다. 먼저, 설문조사를 통해 기업군에 대한 임금의 연공성 수준을 파악하고자 한다. 이론적인 임금방정식을 바탕으로 추정하는 경우 변수 사이의 내생성으로 인하여 요구되는 변수 및 자료와 추가적인 가정이 필요하다. 또한 이렇게 계산된 값이 실질적인 연공성의 수준을 나타내는지 비교할 수 있는 대상이 없어, 추정된 연공성에

34) 본 연구에서 활용한 설문조사와 가장 유사한 기존의 설문조사는 「사업체패널조사」이다. 「사업체패널조사」의 경우 여러 기업을 대상으로 사업체와 임금체계와 관련된 다양한 정보를 포함하고 있으나, 본 연구에서 확인하려는 임금에서 연공성이 차지하는 정도를 파악하기 위한 질문은 다소 부족한 측면이 있다. 이에 따라, 본 연구에서는 「사업체패널조사」와 「한국노동패널」을 참고하여 본 연구의 목적에 맞게 설문조사를 구성하고 실시하였다.

대한 타당도(validity)를 확인하기 어렵다. 본 설문조사는 임금 결정과 지급에 직접적으로 관여하는 담당자를 대상으로 설문함으로써 통계 분석에서 필요한 자료와 가정 없이 임금의 연공성 수준을 파악하고자 하였다. 또한 이를 기업군(산업, 규모, 공공·민간 등) 수준에서 비교함으로써 추정된 연공성에 대한 타당도를 확인하고자 하였다.

추가적으로, 설문조사를 통하여 기업의 임금체계에 대해 파악하고 기업 입장에서 희망하는 바람직한 임금체계를 파악하고자 하였다. 앞서 과거 사례를 살펴보았듯이 임금체계 개편에 대한 연구와 논의는 대부분 근로자의 권익에 집중한 측면이 있으며, 기업은 주로 정책이나 협상 등을 통해 해당 논의에 따라가는 경향을 보였다. 반면에 본 연구에서는 기존 논의에서 주목받지 않았던 노동시장 사용자 입장에서의 임금체계 및 연공성에 대한 의견과 개선방향 등을 파악하고자 하였으며, 이를 통해 궁극적으로 보다 균형 잡힌 시각의 정책적 시사점을 도출하고자 한다.

나. 설문조사 방법과 구성

본 연구에서 사용한 설문조사는 「사업체패널조사」의 기준과 동일하게 30인 이상 상시근로자를 고용한 기업을 대상으로 실시하였다. 과거 자료 및 선행 연구에 따르면 임금체계는 산업 및 업종에 따라 이질적일 가능성이 높기 때문에 업종별로 나누어 층화추출(Stratified Sampling)을 실시하였다. 설문조사 표본의 대표성을 갖추면서 업종 간의 비교를 위하여 우리나라 업종 분포에서 가장 많이 차지하는 제조업에서 경공업, 화학공업, 금속자동차운송, 전기전자정밀로 나누어 추출하였으며 비제조업 중에서 건설업, 개인서비스업, 사회서비스업, 사업서비스업으로 나누어 추출하였다. 업종별로 30개 사례의 수득을 목표로 하였다. 또한 민간기업과 공공기관은 기업의 수입 및 비용구조와 임금체계 및 정책에 대한 유연성 등이 다를 수 있기 때문에, 2022년에 공공기관으로 분류된 기업을 바탕으로 60개 사례의 수득을 목표로 하였다. 각 기업군별로 목표한 사례를 수득할 때까지 임의 추출을 시도하여, 개별 기업군 내에서 규모와 지역 분포가 층별 모집단의 분포를 따르도록 설정하였다.

설문조사 질문 구성은 크게 다섯 가지로 나눌 수 있다. 첫째, 기업체에 대한 인력 현황에 대한 질문들이 있다. 이는 기업의 성별, 직급(임원급, 부장급, 차장급,

과장급, 대리급, 비관리자급), 직종(관리직, 전문직, 사무직, 서비스직, 판매직, 생산직, 단순직), 연령 등에 따른 상용근로자 수와 평균 근속연수에 대한 정보를 파악하기 위한 목적을 가지고 있다. 둘째, 연공성과 관련된 질문을 포함하였다. 가장 먼저 연공성에 대한 개념을 확인하기 위해 응답자가 생각하는 연공성의 올바른 정의에 대해 질문하고 그 답을 확인해봄으로써 이후 설문 전반에 사용되는 연공성에 대한 개념을 숙지하도록 하였다. 이후 전체 연봉, 기본급, 성과급에 대하여 성별 또는 근속연수에 따른 연공성의 정도를 질문하였으며, 이에 대해 담당자로서 연공성이 차지하는 비율에 대한 의견을 5단계 리커트 척도로 물었다. 셋째, 기업 입장에서 바람직한 임금체제와 정책 제언에 대한 질문들을 구성하였다. 현재 임금체제의 평가, 임금체제의 개선 방향을 크게 세 가지로 나누어 고정급 및 변동급의 비율 조정, 각각의 결정요인 그리고 서로 간의 연계성 조정에 대한 개선 방향을 질문하였다. 또한 연공급 제도에 대한 의견과 해당 제도에 대한 긍정적인 측면과 부정적인 측면에 대해 질문하여 연공급 제도에 대한 사용자의 시각을 파악하고자 하였다. 넷째, 기업 입장에서 임금체제와 관련된 지원에 대한 우선순위를 파악하기 위해 기업의 영업과 관련된 주된 지원과 함께 비교하는 질문을 추가하였다. 마지막으로, 기업에 대한 현황과 응답자에 대한 정보를 파악하여 추후 회귀분석 등에 활용할 기초자료를 수득하였다. 기업체 일반 현황의 경우 업종, 규모, 위치, 노동조합 유무 등을 조사하였으며 사업자등록번호 또한 수득하여 재무정보와 함께 활용하고자 하였다. 응답자 정보의 경우, 응답자의 부서, 경력, 근속연수, 직급, 성별, 특수관계인 여부 등을 파악하여 설문조사 결과에 대한 재확인 또는 의견과 관련된 질문에 편향을 줄 수 있는 요소를 고려하기 위한 목적으로 활용하고자 하였다.

다. 응답표본 특성

본 연구에서 사용한 설문조사의 표본에 대한 특성을 <표 IV-1>과 <표 IV-2>에 정리하였다. 먼저 <표 IV-1>에서는 응답 표본 기업체에 대한 현황을 정리하였다. 업종별로 구분하였을 때 총 300개의 응답 표본 중 제조업(비제조업)에 해당하는 기업이 120개(120개)로 약 40%(40%)를 차지하였다. 업종별 표본의 관측 수에는 차이가 없었으며 이는 설문조사 초기에 목표로 한 층화추출이 비교적 성공적으로 달성되었음을 확인할 수 있었다. 기업 규모의 경우 중소기업, 중견기업, 대기업 순으로

표본에서 많은 비중을 차지하고 있으며, 중소기업의 비중이 과반수 이상을 차지하고 있다. 기업의 소재지는 표본의 약 26.3%가 수도권(서울특별시 및 경기도)에 위치하고 있었다. 기업 분류 측면에서도 민간기업 226개, 공공기업 74개로 목표한 층화추출이 비교적 잘 이루어졌음을 확인하였다. 마지막으로 표본 기업 중에서 33%는 노동조합이 있는 것으로 파악되었다.

〈표 IV-1〉 응답 표본 기업체 일반 현황

(단위: 개, %)

구분		관측 수	비율
업종			
	경공업	30	10
	화학공업	30	10
	금속자동차운송	30	10
	전기전자정밀	30	10
	건설업	30	10
	개인서비스업	30	10
	사회서비스업	30	10
	사업서비스업	30	10
기업 규모			
	대기업	7	2.3
	중견기업	80	26.7
	중소기업	213	71.0
본사(본점)소재지			
	수도권	79	26.3
	비수도권	186	62.0
기업분류			
	민간기업	226	75.3
	공공기업	74	24.7
인원 규모			
	50인 미만	80	26.7
	50~99인	100	33.3
	100인 이상	120	40.0
노동조합 유무			
	존재	99	33.0
	없음	201	67.0

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-2〉에서는 응답 표본 기업 전체에 대하여 상용근로자 및 평균 근속연수를 나타내었다. 전체 인원 기준으로 2021년 말 응답 표본 기업에서 일하고 있는 상용근로자의 수는 평균 약 198명이며, 이들의 평균 근속연수는 5.9년이다. 2022년 말 상용근로자의 수는 동일한 수준을 유지하였다. 반면 이들의 평균 근속연수는 6.4년이 되어 작년에 비해 증가하였다. 직급별로 살펴보면 일반적으로 직급이 높아질수록 인원은 줄어들고 근속연수는 늘어가는 경향이 있으며, 이는 성별과 무관하게 나타났다. 직급이 높아질수록 여성이 차지하는 비율이 낮아지는 것을 확인할 수 있었다. 또한 전체 여성 인원 중 부장급 이상의 인원 비중($1.2/35.6=3.4\%$)이 남자($5.3/85.6=6.2\%$)에 비해 낮은 경향도 보였다. 근속연수의 경우에도 동일 직급 대비 여성의 근속연수가 낮은 경향을 확인하였다.³⁵⁾ 직종별로 살펴보면 대체적으로 생산직, 사무직, 단순직의 인원이 많았으며 관리직의 근속연수가 긴 편이었다. 남성이 여성에 비해 생산직에 많이 분포함을 확인할 수 있어 성별에 따른 주된 직종이 차이가 나는 것을 확인할 수 있었다. 연령별로 살펴보면 만 35세 이상에서 만 45세 미만에 해당하는 인원이 가장 많은 비중을 차지하였으며, 이러한 경향은 성별과 무관하게 나타났다.

〈표 IV-2〉 상용근로자 및 평균 근속연수 현황

(단위: 명, 년)

구분	전체		남자		여자	
	인원	근속연수	인원	근속연수	인원	근속연수
2021년 말	197.7	6.0	129.2	6.5	68.5	5.1
2022년 말	198.0	5.0	129.5	5.4	68.5	4.3
직급별						
임원급	2.0	12.9	1.7	13.4	0.3	10.6
부장급	4.5	9.2	3.6	9.4	0.9	8.3
차장급	5.8	8.0	4.2	8.2	1.6	7.6
과장급	9.3	7.2	6.2	7.4	3.1	6.9
대리급	10.8	5.9	6.5	6.2	4.3	5.4
비관리직급	88.8	6.4	63.4	6.6	25.4	5.8

35) 다만 이러한 경향성은 동일 직급에서 남성의 근속연수가 길어서 발생하는 것인지 또는 여성이 상대적으로 남성보다 동일 근속연수 대비 상위직급에 있어 발생하는 것인지 아니면 두 가지 모두 해당되는지 설문조사의 자료만을 가지고는 파악할 수 없었다.

〈표 IV-2〉의 계속

(단위: 명, 년)

구분	전체		남자		여자	
	인원	근속연수	인원	근속연수	인원	근속연수
직종별						
관리직	5.9	9.9	4.2	10.6	1.7	8.0
전문직	8.3	5.2	3.4	3.0	4.9	6.7
사무직	20.1	6.1	10.4	6.2	9.7	5.9
서비스직	5.6	6.4	2.8	7.1	2.8	5.6
판매직	12.2	7.2	1.1	8.0	11.1	7.1
생산직	59.3	7.1	51.2	7.1	8.1	6.8
단순직	24.0	4.8	12.8	5.5	11.2	4.0
연령별						
만 35세 미만	18.1	4.6	9.5	4.7	8.6	4.4
만 45세 미만	41.2	6.6	28.9	6.8	12.3	6.1
만 55세 미만	38.3	8.3	28.5	8.7	9.8	7.1
만 55세 이상	23.9	12.1	18.9	11.3	5.0	15.0

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-2〉에 정리한 상용근로자 및 평균 근속연수는 기업의 인적 구성과 관련되어 있기 때문에 기업의 특성에 따라 특정 경향이 있을 수 있다. 따라서 이를 확인해보기 위해 〈표 IV-3〉에 기업 특성에 따른 상용근로자 및 평균 근속연수에 대하여 정리하였다. 업종별로 구분하였을 때 일반적으로 제조업(경공업, 화학공업, 금속자동차운송, 건설업)에서 인원이 많거나 근속연수가 긴 경향이 있었다. 상용근로자의 수는 기업 규모와 비례하는 모습을 보인 반면 평균 근속연수는 중견기업이 다른 기업에 비해 다소 긴 것으로 파악되었다. 상시근로자 수와 평균 근속연수 모두 공공기업과 노동조합이 존재할 때 더욱 높게 관측되었다.

〈표 IV-3〉 기업 특성별 상용근로자 및 평균 근속연수 현황

(단위: 명, 년)

구분	전체		남자		여자	
	인원	근속연수	인원	근속연수	인원	근속연수
업종별						
경공업	375.0	8.2	262.2	8.9	112.8	6.5
화학공업	183.9	7.3	139.3	8.0	44.6	5.3
금속자동차운송	211.8	5.4	171.5	5.5	40.3	4.9

〈표 IV-3〉의 계속

(단위: 명, 년)

구분		전체		남자		여자	
		인원	근속연수	인원	근속연수	인원	근속연수
	전기전자정밀	303.4	4.5	210.2	4.7	93.2	3.9
	건설업	26.2	2.0	22.1	2.1	4.1	1.4
	개인서비스업	68.0	4.6	45.0	4.8	23.0	4.1
	사회서비스업	245.3	1.7	52.5	1.8	192.8	1.7
	사업서비스업	129.5	7.2	90.4	7.4	39.1	6.7
기업 규모							
	대기업	2,257.4	5.4	1,316.4	6.3	941.0	4.2
	중견기업	653.3	7.5	388.4	7.9	264.9	6.9
	중소기업	97.8	5.2	65.4	5.6	32.4	4.5
기업분류							
	민간기업	198.0	5.0	129.5	5.4	68.5	4.3
	공공기업	596.7	8.2	337.1	8.6	259.6	7.7
노동조합 유무							
	존재	686.7	7.4	409.5	7.9	277.2	6.7
	없음	104.0	5.1	68.0	5.4	36.0	4.4

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

2. 연공성이 임금 수준에 미치는 영향

연공성이 임금 수준에 미치는 영향을 파악하기 위해 기업체 인사담당자를 대상으로 연공성의 개념에 대한 인지도와 연공성의 정도 및 이에 대한 평가를 설문하였다. 〈표 IV-4〉에 이와 관련된 설문조사 항목을 주제별로 분류하였다. 먼저 응답자의 연공성에 대한 개념을 이해시키기 위해 연공성 개념과 관련된 설문조사 문항을 활용하였다. 일반적으로 연공성에 대해 많은 사람들이 경력과 헛갈리는 경향이 있기 때문에 이와 구분된 개념이라는 것을 질문과 답변을 통해 확인하도록 구성하였다. 다음으로 연공성의 정도에 대한 질문들을 설문 문항으로 구성하였다. 이는 전체 연봉, 기본급, 또는 성과급에서 연공성의 수준을 0~100% 사이로 응답하게 하였으며, 이때 개인 특성별 이질성을 파악하기 위해 성별 또는 근속기간에 따라 분위를 나누어 연공성의 수준을 질문하였다. 마지막으로 연공성의 수준에 대한 평가

와 관련된 질문을 조사하였다. 기업의 인사담당자 입장에서 전체 연봉, 기본급, 또는 성과급에서 현재 연공성이 차지하는 비율이 높다고 생각하는지에 대한 의견을 리커드 5개 척도(매우 낮음, 낮음, 보통, 높음, 매우 높음)로 질문에 대한 답을 선택하게끔 하였다.

〈표 IV-4〉 연공성 관련 설문조사 질문

구분	질문
연공성 개념 인지도	Q2: 귀하가 생각하는 연공성의 올바른 정의는 무엇입니까?
연공성의 정도	Q3, Q5, Q7: (전체 연봉, 기본급, 또는 성과급)에 성별 및 근속기간에 따라 근속연수 반영도 (연공성)는 어느 정도입니까? (0~100%)
연공성 수준 평가	Q4, Q6, Q8: (전체 연봉, 기본급, 또는 성과급)에서 연공성이 차지하는 비율이 높다고 생각하십니까?

주: 연공성의 정도와 수준의 경우 전체 연봉, 기본급, 성과급에 대하여 각각 질문함
자료: 설문조사 질문지를 바탕으로 저자 정리

설문조사를 본격적으로 실시하기에 앞서 응답 기업이 기존에 연공성을 얼마나 정확하게 인지하고 있는지에 대하여 알아보기 위해 연공성에 대한 질문을 실시하였고, 〈표 IV-5〉에는 연공성이 무엇이라는 질문에 ‘근속연수에 따라 임금이 비례하는 제도(다른 기업으로 이직 시에는 인정되지 않음)’를 선택한 관측 수와 비율을 정리하였다. 전체 표본 300개 중 37개만이 연공성에 대해 정확하게 인식하고 있었으며, 이를 비율로 환산하면 대략 12.3% 수준이었다. 업종별로 금속자동차운송업 종에 속하는 기업이 7개로 23.3% 수준으로 가장 높은 인지도를 보여주었으며 경공업, 개인서비스업, 사업서비스업의 경우에는 해당 문제의 정답을 맞힌 경우가 관측되지 않았다. 기업 규모별로는 일반적으로 기업 규모가 크고, 공공기업으로 분류되며, 인원 규모가 클수록 연공성에 대해 정확하게 인지할 가능성이 높았다. 오래전부터 언론, 학계 등에서 연공성에 대해 많은 논의가 있었음에도 불구하고 실질적으로 기업들이 해당 개념에 대해 명확하게 인식하지 못하는 경우가 많은 것으로 파악되었다.

〈표 IV-5〉 연공성에 대한 인지도

(단위: 개, %)

구분		표본수	관측 수	비율
전체		300	37	12.3
업종별				
	경공업	30	—	—
	화학공업	30	2	6.7
	금속자동차운송	30	7	23.3
	전기전자정밀	30	1	3.3
	건설업	30	3	10.0
	개인서비스업	30	—	—
	사회서비스업	30	1	3.3
	사업서비스업	30	—	—
기업 규모				
	대기업	7	1	14.3
	중견기업	80	22	27.5
	중소기업	213	14	6.6
기업분류				
	민간기업	226	13	5.8
	공공기업	74	24	32.4
인원 규모				
	50인 미만	80	5	6.3
	50 ~ 99인	100	11	11.0
	100인 이상	120	21	17.5

주: 본격적으로 연공성의 정도에 질문하기 앞서 연공성의 올바른 정의에 대해 질문하였으며, 이 중에서 정답자(근속연수에 임금이 비례하는 제도(‘다른 기업으로 이직 시에는 인정되지 않음’)의 관측 수와 비율을 정리함

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-6〉에는 기업에서 전체 연봉, 기본급, 성과급 내에서 연공성이 차지하는 정도에 대해 설문한 결과를 정리하였다. 평균적으로 전체 연봉에서 연공성이 차지하는 비율은 대략 8.7% 수준으로 파악되었다. 또한 연공성은 성과급보다는 기본급에 보다 많은 영향을 미치는 것으로 파악이 되었다. 전체 응답자를 기준으로 기본급에서의 연공성 정도는 성과급에 비해 대략 1.93배 정도 영향도가 큰 것을 확인할 수 있었다. 성별 및 근속기간에 따라 큰 차이를 보이지는 않았지만, 전체 연봉 기준으로 근속기간에 따라 연공성의 정도는 낮아졌다가 다시 올라가는 모습을 보였으며, 이와 같은 패턴은 기본급에서도 유사하게 나타났다. 반면에 성과급의 경우 근속기간이 길수록 연공성의 정도가 높아지는 것으로 파악되었다.

〈표 IV-6〉 연공성의 정도

(단위: %)

구분		전체 연봉	기본급	성과급
전체		8.7	8.5	4.4
성별				
	남자	8.6	8.6	4.5
	여자	8.8	8.3	4.3
근속기간				
	5년 미만	8.1	8.2	3.5
	10년 미만	8.1	8.1	3.8
	15년 미만	7.8	8.0	4.2
	20년 미만	7.9	8.0	4.5
	20년 이상	8.3	8.5	4.9

주: 관측 수가 존재하는 경우에만 평균 계산 시 고려함
 자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

산업별로 전체 연봉, 기본급, 성과급 내에서 연공성이 차지하는 정도에 대한 설문 결과를 〈표 IV-7〉부터 〈표 IV-9〉에 정리하였다. 먼저 사회서비스업에서 전체 연봉과 기본급에서 가장 높은 수준의 연공성이 있는 것으로 파악되었다. 이러한 경향성은 과거 선행연구와도 일치하는 경향이 있는데, 현재 분류상 사업서비스업에는 기존의 연공성 수준이 높은 것으로 알려져 있는 금융 및 보험업, 부동산업, 연구개발업 등이 포함되어 있기 때문인 것으로 추측된다. 반면에 경공업, 건설업, 전기전자정밀업의 경우 조사한 표본 내에서는 연공성의 영향이 없다고 응답하였는데, 이는 표본 내 기업들이 상용근로자로부터 필요한 주된 업무의 특성이 비교적 비전문적이면서 많은 반복이 필요한 공통점이 있었으며, 업무의 직책에 따라 업무 강도 및 보수가 고정적으로 정해지는 경우가 많은 것도 이렇게 응답한 이유인 것으로 설문조사 이후 추후 검토 과정에서 확인하였다.

마지막으로 〈표 IV-10〉부터 〈표 IV-12〉에서는 기업 특성별로 임금 연공성의 정도에 대한 응답 결과를 정리하였다. 기업 규모 측면에서는 중견기업이 전체 임금에서 14.5%의 수준이 연공성에 의해 결정되는 것으로 파악되었다. 기업분류의 측면에서 민간기업(4.6%)보다 공공기관(20.9%)이 보다 높은 연공성 수준을 보였으며, 인원 규모 관점에서 규모가 클수록 높은 수준의 연공성을 보였다. 이러한 경향성은 전체 임금뿐만 아니라 기본급 및 성과급에서도 유사성을 보여주었다. 또한 임금 종류와 무관하게 성별에 따른 연공성의 정도는 차이가 없었다.

〈표 IV-7〉 산업별 연공성의 정도(전체 연봉 기준)

(단위: %)

구분	경공업	화학공업	금속 자동차 운송	전기전자 정밀	건설업	개인 서비스업	사회 서비스업	사업 서비스업
전체	0.0	4.3	3.6	0.0	0.0	15.5	16.5	13.0
성별								
남자	0.0	4.3	3.7	0.0	0.0	15.7	15.8	12.5
여자	0.0	4.3	3.5	0.0	0.0	15.2	17.9	13.9
근속기간								
5년 미만	0.0	8.3	3.7	0.0	0.0	14.3	14.2	4.2
10년 미만	0.0	7.7	3.3	0.0	0.0	14.7	14.4	6.7
15년 미만	0.0	7.7	3.3	0.0	0.0	15.0	13.3	8.5
20년 미만	0.0	7.7	3.3	0.0	0.0	15.3	13.3	11.0
20년 이상	0.0	7.7	3.3	0.0	0.0	15.7	13.3	13.5

주: 관측 수가 존재하는 경우에만 평균 계산 시 고려함
 자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-8〉 산업별 연공성의 정도(기본급 기준)

(단위: %)

구분	경공업	화학공업	금속 자동차 운송	전기전자 정밀	건설업	개인 서비스업	사회 서비스업	사업 서비스업
전체	0.0	4.3	3.6	0.0	0.0	15.7	17.0	12.1
성별								
남자	0.0	4.3	3.7	0.0	0.0	15.7	15.9	12.9
여자	0.0	4.3	3.5	0.0	0.0	15.7	18.2	10.7
근속기간								
5년 미만	0.0	8.3	3.7	0.0	0.0	15.0	14.0	4.3
10년 미만	0.0	7.7	3.3	0.0	0.0	15.3	14.4	6.0
15년 미만	0.0	7.7	3.3	0.0	0.0	15.5	13.3	9.2
20년 미만	0.0	7.7	3.3	0.0	0.0	15.7	13.3	10.7
20년 이상	0.0	7.7	3.3	0.0	0.0	15.8	13.3	13.7

주: 관측 수가 존재하는 경우에만 평균 계산 시 고려함
 자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-9〉 산업별 연공성의 정도(성과급 기준)

(단위: %)

구분	경공업	화학공업	금속 자동차 운송	전기전자 정밀	건설업	개인 서비스업	사회 서비스업	사업 서비스업
전체	0.0	4.0	3.6	0.0	1.0	4.8	3.0	0.0
성별								
남자	0.0	4.0	3.7	0.0	1.2	5.0	2.0	0.0
여자	0.0	4.0	3.5	0.0	0.7	4.3	4.8	0.0
근속기간								
5년 미만	0.0	7.3	3.7	0.0	0.3	2.0	0.8	0.0
10년 미만	0.0	7.3	3.3	0.0	0.4	2.3	1.2	0.0
15년 미만	0.0	7.3	3.3	0.0	0.5	3.3	1.7	0.0
20년 미만	0.0	7.3	3.3	0.0	0.7	3.8	2.3	0.0
20년 이상	0.0	7.3	3.3	0.0	0.8	4.3	2.9	0.0

주: 관측 수가 존재하는 경우에만 평균 계산 시 고려함
자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-10〉 기업 특성별 연공성의 정도(전체 연봉 기준)

(단위: %)

구분	기업 규모			기업분류		인원 규모		
	대기업	중견기업	중소기업	민간기업	공공기업	50인 미만	50~99인	100인 이상
전체	6.0	14.5	6.5	4.6	20.9	6.0	8.5	10.5
성별								
남자	7.0	14.4	6.4	4.5	21.0	6.1	8.7	10.1
여자	4.0	14.6	6.8	4.8	20.8	5.9	8.1	11.3
근속기간								
5년 미만	18.0	14.9	5.2	4.0	20.6	5.8	7.4	10.3
10년 미만	20.3	14.0	5.6	4.2	20.1	5.9	7.6	10.1
15년 미만	21.3	12.2	5.7	4.3	18.4	5.9	8.0	8.9
20년 미만	22.4	11.7	6.0	4.6	18.0	6.3	8.3	8.7
20년 이상	23.1	12.2	6.3	4.8	18.7	6.4	8.8	9.1

주: 관측 수가 존재하는 경우에만 평균 계산 시 고려함
자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-11〉 기업 특성별 연공성의 정도(기본급 기준)

(단위: %)

구분	기업 규모			기업분류		인원 규모		
	대기업	중견기업	중소기업	민간기업	공공기업	50인 미만	50~99인	100인 이상
전체	5.9	13.7	6.6	4.5	20.7	6.4	8.6	9.8
성별								
남자	6.9	13.8	6.7	4.5	20.9	6.4	8.7	9.9
여자	3.9	13.4	6.5	4.4	20.2	6.3	8.4	9.5
근속기간								
5년 미만	17.9	14.8	5.4	4.0	21.0	5.9	7.4	10.4
10년 미만	19.9	13.6	5.6	4.1	20.0	5.9	7.6	9.9
15년 미만	21.0	12.6	5.9	4.4	19.0	6.2	8.0	9.3
20년 미만	22.1	11.9	6.1	4.6	18.5	6.3	8.3	9.0
20년 이상	22.7	12.4	6.5	5.0	19.2	6.6	8.8	9.5

주: 관측 수가 존재하는 경우에만 평균 계산 시 고려함
 자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-12〉 기업 특성별 연공성의 정도(성과급 기준)

(단위: %)

구분	기업 규모			기업분류		인원 규모		
	대기업	중견기업	중소기업	민간기업	공공기업	50인 미만	50~99인	100인 이상
전체	5.9	10.4	2.1	1.6	12.9	1.8	4.1	6.4
성별								
남자	7.1	10.7	2.0	1.6	13.1	1.8	4.1	6.5
여자	3.7	9.7	2.2	1.6	12.4	1.8	4.0	6.1
근속기간								
5년 미만	18.0	8.1	1.3	1.7	9.3	0.7	3.5	5.5
10년 미만	20.3	8.7	1.4	1.7	10.2	0.8	3.6	6.0
15년 미만	21.4	9.4	1.6	1.8	11.4	1.1	3.8	6.5
20년 미만	22.7	10.0	1.8	1.9	12.4	1.3	4.0	7.0
20년 이상	23.1	10.9	2.0	1.9	13.8	1.4	4.3	7.6

주: 관측 수가 존재하는 경우에만 평균 계산 시 고려함
 자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

3. 임금체계 구성 및 결정 요인

임금은 기업의 전략, 직무의 성격, 시장 상황, 직원의 경험 및 역량과 같은 다양한 요소에 의해 결정된다. 앞 소절에서 살펴본 임금의 연공성 정도와 더불어 기업의 임금체계가 어떻게 구성되어 있는지, 어떠한 요소에 의해 영향을 받는지, 임금의 세부 항목별 연계성은 어떻게 되는지와 같은 정보는 우리나라 기업의 임금체계 특성을 포괄적으로 파악하는 데 매우 중요하다. 이러한 목적으로 본 연구에서는 우리나라 기업의 보다 자세한 임금체계 현황 파악을 위해 기업체 인사담당자를 대상으로 임금체계 구성 및 결정 요인에 대하여 질문하였다. <표 IV-13>에서는 임금체계와 관련된 설문조사 항목을 주제별로 분류하였다. 첫 번째 항목은 임금체계의 구성을 파악하기 위함이다. 고정급과 변동급의 비중이 2022년 말 정규직 근로자의 평균적인 수준에서 어느 정도 차지하는지를 파악하고자 질문하였다. 두 번째 항목은 임금체계 결정 요인 파악을 위한 질문들로 구성되어 있다. 고정급 또는 변동급과 관련하여 각각의 결정요인들을 우선순위와 함께 영향도(0~100%)를 파악하였다. 끝으로 급여 간 연계성에 대해 설문하였으며, 고정급과 변동급이 어떻게 연관이 있는지에 대해 물었다. 추가적으로 임금체계의 구성과 결정 요인이 기업의 개별 특성에 따라 상이할 수 있기 때문에 업종, 기업 규모, 기업분류(민간, 공공) 등에 따른 결과도 함께 정리하였다.

〈표 IV-13〉 임금체계 결정 요인 관련 설문조사 질문

구분	질문
임금체계의 구성	Q11: 고정급(기본+연봉 외 급여), 변동급(성과급)의 현재 비중은? (2022년 말 정규직 근로자의 평균적인 기준으로 작성)
임금체계 결정 요인	Q12~Q13: 다음은 (고정급 또는 변동급)의 결정 요인을 나열하였습니다. 우선순위 순별로 영향도를 작성해주시기 바랍니다.
급여별 연계성	Q14: 고정급과 변동급의 연계성에 대한 현재 수준은 어떠합니까?

주: 임금체계 결정 요인의 경우 고정급과 변동급에 대하여 개별적으로 질문함
자료: 설문조사 질문지를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-14〉에는 전체 표본에 대해 고정급과 변동급의 비율을 조사한 결과를 정리하였다. 표본 내 상용근로자의 평균적인 임금에서 고정급의 비중은 92.8%로 변동급에 비해 매우 높은 수준임을 확인할 수 있었다. 산업별로는 건설업에서 고정

급의 비중이 가장 높은 수준인 99%로 나타났으며, 사업서비스업에서 가장 낮은 수준인 87.8%로 나타났다. 기업 규모 측면에서 대기업과 중견기업이 각각 고정급의 비율이 87.1%와 85.1%로 중소기업의 비율 95.9%보다 낮은 수준의 고정급 비율을 보였다. 기업 분류 측면에서는 민간기업의 고정급 비율이 95.3%로 공공기업 대비 10%p 정도 차이를 보였으며, 노동조합이 있는 경우에 고정급 비율이 더 낮게 나오는 모습이 관측되었다.

〈표 IV-14〉 임금체계의 구성

(단위: %)

구분		고정급(기본+연봉 외 급여)	변동급(성과급)
전체		92.8	7.2
업종별			
	경공업	96.7	3.3
	화학공업	94.9	5.1
	금속자동차운송	96.3	3.7
	전기전자정밀	91.7	8.3
	건설업	99.0	1.0
	개인서비스업	97.7	2.3
	사회서비스업	98.2	1.8
	사업서비스업	87.8	12.2
기업 규모			
	대기업	87.1	12.9
	중견기업	85.1	14.9
	중소기업	95.9	4.1
기업분류			
	민간기업	95.3	4.7
	공공기업	85.3	14.7
노동조합 유무			
	존재	88.2	11.8
	없음	95.1	4.9

주: 고정급(기본+연봉 외 급여)은 기본급, 통상적 수당, 고정 상여금, 기타 수당에 대한 비율의 총합이며, 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-15〉와 〈표 IV-16〉에는 각각 고정급과 변동급의 결정 요인에 대한 설문 응답을 1순위 기준으로 정리하였다. 고정급의 경우 직급이 고정급에 가장 중요한 결정 요인이라고 응답하였으며, 전체 표본의 45.3%가 직급을 선택하였다. 개인 역

량과 직위는 각각 18.3%와 17.0%로 비슷한 수준이었으며, 경력과 근속연수가 10.3%와 9.0%로 전체 고정급 결정 요인 중 가장 낮은 비율로 선택된 결정 요인이었다. 변동급의 경우 과반수 이상(76.2%)의 응답 기업이 기업 이익을 변동급 결정의 최우선 요인으로 선택하였으며, 기업 이익의 변동성이 그다음으로 9.3%의 응답 기업이 변동급의 1순위 결정 요인으로 선택하였다.

〈표 IV-15〉 고정급의 결정 요인(1순위 기준)

(단위: %)

항목	응답 비율	고정급에 대한 영향도
직급(사무직, 생산직 등)	45.3	32.0
개인 역량	18.3	50.5
근속연수	9.0	36.3
경력	10.3	32.3
직위(사원, 주임, 대리, 과장 등)	17.0	29.6

주: 고정급은 기본급, 통상적 수당, 고정 상여금, 기타 수당의 총합이며, 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함
자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-16〉 변동급의 결정 요인(1순위 기준)

(단위: %)

항목	응답 비율	변동급에 대한 영향도
기업 이익	76.2	59.8
기업 이익의 변동성	9.3	58.4
기업 이익의 성장속도	2.3	55.0
산업 경쟁 수준	3.5	51.7
산업 평균 이익	1.7	56.7

주: 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함
자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-17〉과 〈표 IV-18〉에는 산업별 및 기업특성별 고정급과 변동급의 결정 요인에 대한 설문 결과를 정리하였다. 산업별로 고정급의 결정요인이 다소 상이하게 나타났다. 대체적으로 가장 중요한 고정급의 결정 요인으로 직급을 선택하였으나, 금속자동차운송에서는 가장 중요한 결정 요인으로 56.7%가 직위를 선택하였고, 개인서비스업과 사업서비스업에서는 개인 역량을 각각 43.3%와 70.0%로 선택하였으며, 사회서비스업에서는 43.3%의 응답 기업이 경력을 가장 중요한 고정급의 결정 요인으로 선택하였다. 반면에 산업별 변동급의 결정 요인에서는 모든 경우에 기업

이익을 과반수 이상 최우선 요인으로 선택하여, 산업별 변동급 결정 요인의 이질성이 크게 나타나지는 않았다. 기관 구분, 기업 규모, 인원 규모에 따라 고정급의 결정요인은 다소 이질적으로 나타난 반면, 변동급의 결정요인은 유의적인 차이가 없었다. 예를 들어, 기업 규모 측면에서 대기업은 근속연수를 고정급 결정요인의 1순위로 가장 많이 선택(42.9%)하였으나, 중견기업과 중소기업은 직급을 가장 많이 선택(41.3%, 47.9%)하였다. 반면에, 변동급의 경우 기업 규모와 무관하게 모두 과반수 이상 기업 이익을 변동급의 1순위 결정 요인으로 선택하였다.

〈표 IV-17〉 산업별 · 기업특성별 고정급 결정 요인(1순위 기준)

(단위: 개사, %)

구분		사례 수	직급	개인 역량	직위	경력	근속연수
전체		300	45.3	18.3	17.0	10.3	9.0
업종	제조업	120	58.3	5.8	20.0	5.0	10.8
	비제조업	120	37.5	28.3	13.3	13.3	7.5
	공공기관	60	35.0	23.3	18.3	15.0	8.3
세부 업종	경공업	30	60.0	10.0	10.0	6.7	13.3
	화학공업	30	46.7	6.7	6.7	13.3	26.7
	금속자동차운송	30	40.0	—	56.7	—	3.3
	전기전자정밀	30	86.7	6.7	6.7	—	—
	건설업	30	70.0	—	23.3	—	6.7
	개인서비스업	30	26.7	43.3	6.7	6.7	16.7
	사회서비스업	30	26.7	—	23.3	43.3	6.7
	사업서비스업	30	26.7	70.0	—	3.3	—
	사립서비스업	30	26.7	70.0	—	3.3	—
기관 구분	민간부문	226	47.8	17.3	16.8	8.8	9.3
	공공부문	74	37.8	21.6	17.6	14.9	8.1
기업 규모	대기업	7	14.3	28.6	—	14.3	42.9
	중견기업	80	41.3	21.3	17.5	15.0	5.0
	중소기업	213	47.9	16.9	17.4	8.5	9.4
인원 규모	50인 미만	80	50.0	12.5	22.5	7.5	7.5
	50~99인	100	42.0	21.0	21.0	10.0	6.0
	100인 이상	120	45.0	20.0	10.0	12.5	12.5

주: 고정급은 기본급, 통상적 수당, 고정 상여금, 기타 수당의 총합이며, 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함
 자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-18〉 산업별 · 기업특성별 변동급 결정 요인(1순위 기준)

(단위: 개사, %)

구분		사례 수	기업 이익	기업 이익의 변동성	산업 경쟁 수준	기업 이익의 성장속도	산업 평균 이익
전체		172	76.2	9.3	3.5	2.3	1.7
업종	제조업	51	82.4	—	5.9	5.9	—
	비제조업	61	70.5	21.3	1.6	—	4.9
	공공기관	60	76.7	5.0	3.3	1.7	—
세부 업종	경공업	2	100.0	—	—	—	—
	화학공업	9	55.6	—	33.3	11.1	—
	금속자동차운송	10	80.0	—	—	—	—
	전기전자정밀	30	90.0	—	—	6.7	—
	건설업	2	100.0	—	—	—	—
	개인서비스업	25	48.0	40.0	—	—	8.0
	사회서비스업	4	100.0	—	—	—	—
	사업서비스업	30	83.3	10.0	3.3	—	3.3
기관 구분	민간부문	105	77.1	10.5	3.8	2.9	1.9
	공공부문	67	74.6	7.5	3.0	1.5	1.5
기업 규모	대기업	4	50.0	—	25.0	—	—
	중견기업	73	79.5	5.5	2.7	1.4	—
	중소기업	95	74.7	12.6	3.2	3.2	3.2
인원 규모	50인 미만	26	73.1	11.5	—	11.5	—
	50~99인	58	69.0	15.5	3.4	1.7	5.2
	100인 이상	88	81.8	4.5	4.5	—	—

주: 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함
 자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

기업의 임금체계를 보다 구체적으로 파악하기 위해 고정급과 변동급의 연계 수준에 대한 설문조사를 실시하였으며, 이를 〈표 IV-19〉에 정리하였다. 전체 표본에서 변동급이 존재하지 않거나 고정급과 변동급의 연동이 없는 경우가 78.4%(=52.7%+25.7%)로 나타나 대부분의 기업이 급여별 연계 정도는 낮은 것으로 파악되었다. 고정급과 변동급의 연계가 존재하는 경우에는 특정 배수관계가 존재하는 경우가 16.7%이고, 일부 관계가 존재하는 것이 5% 수준으로 파악되었다. 이는 기본급과 변동급을 결정하는 요소에 일부가 서로 연동되어 있음을 시사한다고 볼 수 있다.

〈표 IV-19〉 급여별 연계성

(단위: 개, %)

구분		사례 수	변동급 없음 (0)	독립적 (0)	배수 관계 (1)	일정 관계 (0~1)
전체		300	52.7	25.7	16.7	5.0
업종	제조업	120	40.0	22.5	25.8	11.7
	비제조업	120	85.8	7.5	6.7	—
	공공기관	60	11.7	68.3	18.3	1.7
세부 업종	경공업	30	36.7	—	46.7	16.7
	화학공업	30	46.7	10.0	40.0	3.3
	금속자동차운송	30	73.3	6.7	13.3	6.7
	전기전자정밀	30	3.3	73.3	3.3	20.0
	건설업	30	90.0	10.0	—	—
	개인서비스업	30	80.0	6.7	13.3	—
	사회서비스업	30	86.7	13.3	—	—
	사업서비스업	30	86.7	—	13.3	—
기관 구분	민간부문	226	61.9	14.6	17.3	6.2
	공공부문	74	24.3	59.5	14.9	1.4
기업 규모	대기업	7	42.9	28.6	14.3	14.3
	중견기업	80	22.5	58.8	16.3	2.5
	중소기업	213	64.3	13.1	16.9	5.6
인원 규모	50인 미만	80	68.8	13.8	12.5	5.0
	50~99인	100	64.0	19.0	14.0	3.0
	100인 이상	120	32.5	39.2	21.7	6.7

주: 1. 괄호 안의 수치는 고정급과 변동급의 상관계수를 의미함

2. 고정급(기본+연봉 외 급여)은 기본급, 통상적 수당, 고정 상여금, 기타 수당에 대한 비율의 총합임

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

4. 바람직한 임금체계 개편 방향

기업이 생각하는 바람직한 임금체계의 파악과 이를 바탕으로 정책적 시사점을 도출하기 위해 임금체계 개편과 관련하여 설문에 활용한 질문을 〈표 IV-20〉에 정리하였다. 먼저 임금체계 개편과 관련된 질문에 앞서 현재 임금체계가 적절하다고 판단하는지 파악하기 위하여 현재 기업 임금체계의 적절성을 리커트 5단계 척도를 기준으로 조사하였다. 다음으로 임금체계 개선 방향을 파악하기 위해 기업이 고정급과 변동급 사이의 비율, 결정 요인 및 영향도, 연계도 등에 대한 개선 사항에 대하여 질문하였다. 또한 연공형 임금체계와 관련하여 기업의 의견을 조사하기 위하

여 연공급에 대한 의견을 리커트 5단계 척도로 파악하고자 하였으며, 해당 제도에 대하여 기업 입장에서 긍정적인 측면과 부정적인 측면에 대해 설문하였다. 끝으로 기업의 영업활동과 관련된 여러 요소에 대하여 강화되길 원하는 지원 정책을 지원 목적과 지원 방식으로 나누어 파악함으로써 여러 지원 정책 중 임금체계와 관련된 지원정책에 대해 기업이 얼마나 필요하다고 느끼는지를 파악하고자 하였다.

〈표 IV-20〉 임금체계 개편 관련 설문조사 질문

구분	질문
임금체계 적절성 평가	Q9: 귀사의 임금체계가 적절하다고 생각하십니까?
임금체계 개선 방향	Q10: 귀사의 임금체계를 개선시키기 위한 고려사항은 무엇입니까?
	Q11: 고정급과 변동급의 비율의 경우 어떻게 하는 것이 귀사에 바람직하다고 생각하십니까?
	Q12~Q13: 다음은 (고정급 또는 변동급)의 결정 요인을 나열하였습니다. 임금체계 개선 후의 우선순위 순별로 영향도를 작성해주시기 바랍니다.
	Q14-1: 고정급과 변동급의 연계성에 대한 개선 이후 예상 수준은 어떠합니까?
	Q15~Q15-2: 기업의 지속적인 성장과 발전을 위해서 효율적인 임금체계를 갖추는 것이 필수적입니다. 만일 현재와 동일 임금을 지불한다고 가정하였을 때, 귀사의 인적자본을 보다 잘 활용할 수 있는 방향은 무엇입니까? 이를 선택한 근거는 무엇입니까?
연공급 관련 평가	Q16: 근로자가 속한 기업 내에서만 인정되는 경력에 따라 임금이 상승하는 연공급 제도는 최근 여러 관점에서 이슈가 되고 있습니다. 이에 대해 어떻게 생각하십니까?
	Q17: 연공급 제도의 긍정적인 측면은 무엇이라고 생각하십니까?
	Q18: 연공급 제도의 부정적인 측면은 무엇이라고 생각하십니까?
기업 지원 정책 중요도	Q19: 기업의 지원을 위하여 어떠한 방식과 혜택이 중요하다고 생각하십니까?

자료: 설문조사 질문지를 바탕으로 저자 정리

기업이 평가하는 현재의 임금체계 적절성에 대한 설문 결과를 〈표 IV-21〉에 정리하였다. 전체 표본에서 현재 기업이 구축하고 있는 임금체계에 대해 과반수 이상(61.0%)이 보통으로 평가하였으며, 다음으로는 36.3%의 기업이 만족한다고 응답하였다. 결과적으로 5점 만점으로 환산한 평균은 약 3.36으로 현재의 임금체계에 대하여 약간 긍정적으로 평가하는 경향을 보였다. 대분류 업종 기준으로 비제조업은 절반 이상의 기업(58.3%)이 현재의 임금체계에 만족하였으며 이에 따라 타 대분류 업종에 비해 높은 평균치를 보였다. 공공기관의 경우에도 만족과 매우 만족의 비율이 43.3%로 나타나 현재 적용하고 있는 임금체계에 비교적 만족하는 것으로 보였다. 세부업종에서는 고정급의 비중이 높은 건설업에 속하는 기업이 현재 임금체계에 가장 만족(3.87)하는 것으로 조사되었다. 기업 규모 측면에서 대기업에서 중소

기업으로 규모가 작아질수록 임금체계의 적절성 평가가 낮아지는 것을 확인할 수 있었으나, 인원 규모 측면에서는 50인 미만의 기업이 50인 이상의 기업에 비해 상대적으로 현재 임금체계에 만족하는 것으로 파악되었다.

〈표 IV-22〉에는 기업이 현재 임금체계에서 개선을 위해 고려해야 할 사항에 대한 의견에 대한 설문 결과를 정리하였다. 전체 표본 중 71.3%의 기업이 고정급과 변동급의 비율 조정을 임금체계 개선에 가장 중요한 고려사항으로 선택하였다. 업종별로 살펴보았을 때에도 사회서비스업을 제외한 모든 업종이 고정급과 변동급의 비율 조정을 임금체계 개선에 우선적인 고려사항으로 선택하였다. 사회서비스업의 경우 변동급 결정 요인의 변경을 70%의 기업이 선택하여 다른 업종과의 차별성을 보여주었다. 또한 기관 구분, 기업 규모, 인원 규모와도 무관하게 고정급과 변동급의 비율이 현재 임금체계에서 중요한 요소임을 파악할 수 있었다.

〈표 IV-21〉 임금체계 적절성 평가

(단위 : 개사, %, (5점 평균))

구분		사례 수	매우불만	불만	보통	만족	매우만족	평균
전체		300	—	2.0	61.0	36.3	0.7	3.36
대분류 업종	제조업	120	—	2.5	85.0	12.5	—	3.10
	비제조업	120	—	2.5	39.2	58.3	—	3.56
	공공기관	60	—	—	56.7	40.0	3.3	3.47
	경공업	30	—	—	100.0	—	—	3.00
세부 업종	화학공업	30	—	—	90.0	10.0	—	3.10
	금속자동차운송	30	—	—	73.3	26.7	—	3.27
	전기전자정밀	30	—	10.0	76.7	13.3	—	3.03
	건설업	30	—	—	13.3	86.7	—	3.87
	개인서비스업	30	—	6.7	50.0	43.3	—	3.37
	사회서비스업	30	—	—	56.7	43.3	—	3.43
	사업서비스업	30	—	3.3	36.7	60.0	—	3.57
	민간부문	226	—	2.7	64.6	32.7	—	3.30
기관 구분	공공부문	74	—	—	50.0	47.3	2.7	3.53
	대기업	7	—	—	57.1	28.6	14.3	3.57
기업 규모	중견기업	80	—	—	53.8	45.0	1.3	3.48
	중소기업	213	—	2.8	63.8	33.3	—	3.31
인원 규모	50인 미만	80	—	1.3	53.8	45.0	—	3.44
	50~99인	100	—	4.0	61.0	35.0	—	3.31
	100인 이상	120	—	0.8	65.8	31.7	1.7	3.34

주: 응답 단위는 리커트 5단계 척도로써 가장 부정적인 응답인 1(매우 불만)부터 3(보통)을 거쳐 가장 긍정적인 응답인 5(매우 만족)로 구성되어 있으며, 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-22〉 임금체계 개선을 위한 고려사항(중복 가능)

(단위: %)

구분		고정급 · 변동급 비율 조정	고정급 결정 요인 변경	변동급 결정 요인 변경	고정급 · 변동급 연계성 조정
전체		71.3	18.3	16.0	8.7
대분류 업종	제조업	77.5	13.3	6.7	1.7
	비제조업	56.7	15.0	23.3	8.3
	공공기관	88.3	35.0	20.0	23.3
세부 업종	경공업	90.0	10.0	—	—
	화학공업	83.3	6.7	6.7	3.3
	금속자동차운송	43.3	30.0	16.7	3.3
	전기전자정밀	93.3	6.7	3.3	—
	건설업	80.0	3.3	10.0	10.0
	개인서비스업	46.7	40.0	13.3	6.7
	사회서비스업	6.7	10.0	70.0	16.7
	사업서비스업	93.3	6.7	—	—
기관 구분	민간부문	69.5	15.0	12.4	4.4
	공공부문	77.0	28.4	27.0	21.6
기업 규모	대기업	85.7	28.6	14.3	—
	중견기업	82.5	28.8	21.3	18.8
	중소기업	66.7	14.1	14.1	5.2
인원 규모	50인 미만	70.0	11.3	15.0	7.5
	50~99인	57.0	23.0	12.0	10.0
	100인 이상	84.2	19.2	20.0	8.3

주: 1. 괄호 안의 수치는 고정급과 변동급의 상관계수를 의미함

2. 고정급(기본+연봉 외 급여)은 기본급, 통상적 수당, 고정 상여금, 기타 수당에 대한 비율의 총합임

3. 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

임금체계 개선을 위한 고려사항에서 가장 중요한 비중을 차지하는 고정급과 변동급의 비율 조정에 대하여 보다 구체적으로 어떠한 방향이 바람직한지에 대하여 설문하였으며, 이를 〈표 IV-23〉에 정리하였다. 전체 표본을 기준으로 68.7%의 기업이 고정급의 비중 확대가 인적자본을 보다 잘 활용할 수 있는 방향이라고 선택하였다. 이러한 결과는 대부분의 소분류에서도 동일하게 나타났지만 세부 업종의 건설업(76.7%)과 사회서비스업(66.7%)에서만 유일하게 변동급의 비중 확대가 보다 바람직한 임금체계의 방향이라고 선택하였다.

〈표 IV-23〉 고정급 및 변동급 비율 개선 방향

(단위: %)

구분		고정급의 비중 확대 (변동급의 비중 축소)	변동급의 비중 확대 (고정급의 비중 축소)
전체		68.7	31.3
대분류 업종	제조업	85.0	15.0
	비제조업	52.5	47.5
	공공기관	68.3	31.7
세부 업종	경공업	86.7	13.3
	화학공업	86.7	13.3
	금속자동차운송	100.0	—
	전기전자정밀	66.7	33.3
	건설업	23.3	76.7
	개인서비스업	63.3	36.7
	사회서비스업	33.3	66.7
	사업서비스업	90.0	10.0
기관 구분	민간부문	70.4	29.6
	공공부문	63.5	36.5
기업 규모	대기업	71.4	28.6
	중견기업	66.3	33.8
	중소기업	69.5	30.5
인원 규모	50인 미만	57.5	42.5
	50~99인	75.0	25.0
	100인 이상	70.8	29.2

자료: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

임금체계 개선을 위해서 고정급의 비중 확대를 선택한 응답자의 근거(〈표 IV-24〉)를 살펴보면, ‘근로자의 수입 안정성’을 가장 높은 비율(67.5%)로 선택하였으며, ‘기업의 수입이 낮을 때, 근로자의 이직 완화 효과’를 그다음으로 많이 선택(28.2%)하였다. 기업의 수익이 높을 때, 기업의 성장과 관련된 사항은 4.4% 수준으로 다른 선택지에 비해 상대적으로 낮은 비율을 보였다. 업종별로는 다소 다른 응답 패턴을 보였는데 화학공업, 건설업, 사회서비스업에서 ‘근로자의 수입 안정성’보다 ‘기업의 수익이 낮을 때, 근로자의 이직 완화 효과’를 보다 중요한 근거로 선택하였다. 기타 다른 기업 특성에서는 대기업만이 근로자의 이직 완화 효과를 고정급의 비중 확대의 주요 근거로 선택하였다.

반면에 임금체계 개선을 위해 변동급의 비중 확대를 선택한 응답자의 결과(〈표 IV-25〉)를 보면, 전체 표본 기준으로 ‘기업의 수익이 낮을 때, 기업 안정성 제고’를 가장 주요한 근거로 선택(45.7%)하였다. 업종별로 살펴보면 경공업, 화학공업, 건설업에서 전체 표본과 동일하게 기업 안정성 제고 효과를 가장 주요한 이유로 선택하였으나 전기전자정밀, 개인서비스업, 사업서비스업에서는 ‘대리인 문제 완화’를 가장 주된 이유로, 사회서비스업에서는 ‘기업의 수익이 높을 때, 고급 인원확보 유리’를 주된 근거로 선택하였다.

〈표 IV-24〉 고정급 비중 확대를 개선방향으로 선택한 근거

(단위: 개사, %)

구분		사례 수	근로자의 수입 안정성을 높임	기업의 수익이 낮을 때, 근로자의 이직 완화	기업의 수익이 높을 때, 기업 성장 및 발전에 활용
전체		206	67.5	28.2	4.4
대분류 업종	제조업	102	58.8	39.2	2.0
	비제조업	63	74.6	19.0	6.3
	공공기관	41	78.0	14.6	7.3
세부 업종	경공업	26	65.4	30.8	3.8
	화학공업	26	23.1	73.1	3.8
	금속자동차운송	30	56.7	43.3	—
	전기전자정밀	20	100.0	—	—
	건설업	7	14.3	71.4	14.3
	개인서비스업	19	94.7	5.3	—
	사회서비스업	10	10.0	60.0	30.0
	사업서비스업	27	100.0	—	—
기관 구분	민간부문	159	64.8	31.4	3.8
	공공부문	47	76.6	17.0	6.4
기업 규모	대기업	5	20.0	60.0	20.0
	중견기업	53	81.1	13.2	5.7
	중소기업	148	64.2	32.4	3.4
인원 규모	50인 미만	46	63.0	28.3	8.7
	50~99인	75	66.7	32.0	1.3
	100인 이상	85	70.6	24.7	4.7

자료: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-25〉 변동급 비중 확대를 개선방향으로 선택한 근거

(단위: 개사, %)

구분		사례 수	기업의 수익이 낮을 때, 기업 안정성 제고	기업의 수익이 높을 때, 고급 인력확보 유리	대리인 문제 완화
전체		94	45.7	27.7	26.6
대분류 업종	제조업	18	38.9	—	61.1
	비제조업	57	50.9	33.3	15.8
	공공기관	19	36.8	36.8	26.3
세부 업종	경공업	4	75.0	—	25.0
	화학공업	4	75.0	—	25.0
	금속자동차운송	—	—	—	—
	전기전자정밀	10	10.0	—	90.0
	건설업	23	78.3	21.7	—
	개인서비스업	11	9.1	36.4	54.5
	사회서비스업	20	45.0	50.0	5.0
	사업서비스업	3	33.3	—	66.7
기관 구분	민간부문	67	47.8	23.9	28.4
	공공부문	27	40.7	37.0	22.2
기업 규모	대기업	2	50.0	50.0	—
	중견기업	27	37.0	29.6	33.3
	중소기업	65	49.2	26.2	24.6
인원 규모	50인 미만	34	58.8	23.5	17.6
	50~99인	25	32.0	28.0	40.0
	100인 이상	35	42.9	31.4	25.7

자료: 설문조사 자료를 바탕으로 저자 작성

〈표 IV-26〉에는 임금체계 개선을 위해 고정급 결정 요인의 개선 방향에 대한 설문 결과를 정리하였다. 현재와 개선 후의 직급이 차지하는 중요도는 유사하였지만, 이후의 우선순위에는 변동이 있었다. 현재의 임금체계에서는 ‘개인역량’이 두 번째 중요도를 차지한 반면에 개선 후에는 직위가 2위를 차지하였다. 개선 후에는 경력과 근속연수에 대한 중요도가 상승하였지만 마지막 순위를 차지한 ‘개인역량’과 큰 차이는 보이지 않았다. 대체적으로 개선 이후에는 직급과 직위와 같은 직무 중심으로 고정급의 결정 요인이 변화하는 것을 더 바람직하다고 응답하였다.

〈표 IV-27〉에서는 임금체계 개선을 위해 변동급 결정 요인의 개선 방향에 대한 설문조사 결과를 정리하였다. 현재와 개선 후의 결정 요인 우선순위는 크게 변화가 없었으나, ‘기업이익의 성장속도’를 좀 더 고려하는 방향을 바람직하다고 응답

하였으며, 추가적으로 ‘경제성장률’이나 ‘산업의 변동성’과 같은 거시적 요소들도 고려 대상에 추가되었다.

〈표 IV-26〉 임금체계 개선 방향(고정급의 결정 요인)

(단위: %)

우선순위	현재		개선 후	
	항목	비율	항목	비율
1	직급	45.3	직급	41.7
2	개인역량	18.3	직위	19.3
3	직위	17.0	경력	13.3
4	경력	10.3	근속연수	13.0
5	근속연수	9.0	개인역량	12.7

주: 고정급은 기본급, 통상적 수당, 고정 상여금, 기타 수당의 총합이며, 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함
자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-27〉 임금체계 개선 방향(변동급의 결정 요인)

(단위: %)

우선순위	현재		개선 후	
	항목	비율	항목	비율
1	기업 이익	76.2	기업 이익	58.3
2	기업 이익 변동성	9.3	기업 이익 변동성	16.0
3	산업 경쟁 수준	3.5	기업 이익 성장속도	14.0
4	기업 이익 성장속도	2.3	산업 경쟁 수준	6.0
5	산업 평균 이익	1.7	산업 평균 이익	1.0
6	—	—	경제성장률	0.7
7	—	—	산업의 변동성	0.3

주: 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함
자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

본 연구에서 중점적으로 분석하고 있는 연공급 제도에 대해서도 표본 기업들을 대상으로 설문을 실시하였다. 〈표 IV-28〉에는 기업의 관점에서 연공급 제도에 대한 의견을 리커트 5단계 척도를 활용하여 설문한 결과를 정리하였다. 전반적으로 연공급 제도에 대해서 3.27의 응답을 보임으로써 약한 긍정적으로 임금 연공성을 평가하는 것으로 나타났다. 특히, 금속자동차운송, 사회서비스업에서 긍정적인 평가(3.70, 3.50)를 보였다. 반면에 화학공업에서는 임금 연공성에 다소 부정적인 평가를 내리는 것을 확인할 수 있었다. 기업 규모의 측면에서는 대기업에서 중소기업으로 기업 규모가 작아질수록 연공급 제도에 보다 긍정적인 평가를 내리는 것

을 확인할 수 있었으며, 민간기업이 공공기업에 비해 연공급 제도에 대해 긍정적이었다.

위에서 살펴본 기업들의 연공급 제도에 대한 약한 긍정적인 평가는 <표 IV-29>에서도 확인할 수 있는데, 응답자 중 75.3%가 연공급 제도의 긍정적 측면을 선택하였다. 연공급 제도가 가지는 긍정적인 측면으로는 ‘근로자의 수입 불확실성 축소’가 가장 높은 비율인 45.7%를 차지하였으며, 이와 비슷한 비율로 ‘장기근로에 대한 보상을 통해 직원 충성심 증진’을 다음으로 선택하였다. 연공급 제도의 부정적인 측면으로는 ‘임금체계 개편 시 근로자 저항 심화’를 가장 많이 선택하여 기존 임금체계에서의 급진적인 변화는 근로자의 수용성 측면에서 어려울 수 있다는 것을 시사한다고 볼 수 있다.

<표 IV-28> 연공급 제도에 대한 평가

(단위: 리커트 5단계 척도)

구분		응답 평균
전체		3.26
업종별		
	경공업	3.07
	화학공업	2.90
	금속자동차운송	3.70
	전기전자정밀	3.40
	건설업	3.43
	개인서비스업	3.23
	사회서비스업	3.50
	사업서비스업	3.20
기업 규모		
	대기업	3.00
	중견기업	3.15
	중소기업	3.31
기업분류		
	민간기업	3.29
	공공기업	3.15
인원 규모		
	50인 미만	3.28
	50~99인	3.44
	100인 이상	3.09

주: 응답 단위는 리커트 5단계 척도로서 가장 부정적인 응답인 1(매우 낮음)부터 3(보통)을 거쳐 가장 긍정적인 응답인 5(매우 높음)로 구성되어 있으며, 응답이 존재하는 경우에만 평균을 계산함

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-29〉 연공급 제도 긍정적·부정적 측면

(단위: 개, %)

구분		관측 수	비율
긍정적 측면		116	75.3
	근로자의 수입 불확실성 축소	53	45.7
	장기근로에 대한 보상을 통해 직원 충성심 증진	47	40.5
	임금체계 단순화에 따른 행정비용 축소	26	22.4
	고숙련자 인재유출 방지(대체비용 감소)	10	8.6
부정적 측면		38	24.7
	임금체계 개편 시 근로자 저항 심화	28	73.7
	근속연수가 높아질수록 노동시장 유연화 역행	12	31.6
	평균 근속연수 상승에 따른 인건비 증가	1	2.6
	성과에 대한 보상이 적어 근로자 의욕 저하	1	2.6

주: 중복 응답 가능
자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

기업의 입장에서는 여러 비용의 다양한 요소 중 하나가 임금과 관련된 부분일 것이다. 만일 임금체계 또는 연공성에 대한 지원이 기업이 필요한 중요한 정책적 요소가 아니라면 지원 정책을 통해 기업의 행동을 변화시키기는 어려울 가능성이 높다. 〈표 IV-30〉부터 〈표 IV-31〉까지 기업이 필요하다고 체감하는 지원 정책에 대한 설문조사 결과를 정리하였다. 먼저, 〈표 IV-30〉에서는 정부의 기업 지원 정책 중 어떠한 지원 목적이 중요한지에 대한 설문 결과를 1순위 기준으로 정리하였다. 전체 표본 기준으로 ‘임금체계’를 가장 선호하는 정부 지원 정책의 목적으로 선택한 기업의 비율은 31.7%로 가장 높은 수준을 보였다. 이와 더불어 임금과 간접적으로 관련 있는 ‘사회보험’의 경우에도 31.3%로 많은 기업이 선택하여 임금과 관련된 정부 지원 정책을 선호하는 것으로 나타났다. 반면에 업종별로는 매우 상이한 결과를 보이는 것을 확인할 수 있었다. 대분류 기준으로 제조업의 경우 ‘고정자산’을 32.5%가 선택하여 여러 기업 지원 정책 목적 중 가장 중요한 목적으로 선택하였지만, ‘임금체계’를 선택한 비율은 17.5% 수준으로 네 번째로 중요하게 고려하는 정책 목적이었다. 반면에 비제조업과 공공기관의 경우 ‘임금체계’를 각각 43.3%와 36.7%의 기업이 선택하였으며 이는 여러 요소 중에 가장 많은 선택을 받은 지원 정책 목적이었다. 세부 업종에서는 일반적으로 대규모 자산 투자를 통해 재화를 생산하는 업종인 경공업, 화학공업, 금속자동차운송에 속한 기업들이 ‘고정자산’을 가장 중요한 지원 정책 목적으로 선택하였으며, 인력 투입이 중요하면서 작업에서 체력을 많이 요하

거나 위험도가 높은 경향이 있는 전기전자정밀, 건설업, 사회서비스업이 ‘사회보험’을 1순위로 선택하였다. ‘임금체계’를 가장 중요한 요소로 선택한 업종은 개인서비스업과 사업서비스업이었다. 기업특성별로 살펴볼 경우 대부분 전체 표본의 경향성과 유사하였는데, 기업 규모 측면에서 대기업은 노동과 관련된 부분보다 자산과 관련된 부분에 보다 우선순위를 두는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 IV-30〉 기업 지원 정책 목적(1순위)

(단위: 개사, %)

구분		N	임금 체계	사회 보험	고정 자산	이동 수단	탄소 배출	R&D	최신 기술	주변 인프라
전체		300	31.7	31.3	16.3	16.3	2.3	1.0	0.7	0.3
대분류 업종	제조업	120	17.5	22.5	32.5	25.8	1.7	—	—	—
	비제조업	120	43.3	40.8	1.7	9.2	2.5	—	1.7	0.8
	공공기관	60	36.7	30.0	13.3	11.7	3.3	5.0	—	—
세부 업종	경공업	30	—	—	46.7	53.3	—	—	—	—
	화학공업	30	6.7	10.0	33.3	43.3	6.7	—	—	—
	금속자동차운송	30	33.3	10.0	50.0	6.7	—	—	—	—
	전기전자정밀	30	30.0	70.0	—	—	—	—	—	—
	건설업	30	20.0	80.0	—	—	—	—	—	—
	개인서비스업	30	70.0	23.3	—	3.3	—	—	—	3.3
	사회서비스업	30	10.0	60.0	—	20.0	10.0	—	—	—
	사업서비스업	30	73.3	—	6.7	13.3	—	—	6.7	—
기관 구분	민간부문	226	30.5	30.1	18.1	18.6	1.8	—	0.4	0.4
	공공부문	74	35.1	35.1	10.8	9.5	4.1	4.1	1.4	—
기업 규모	대기업	7	14.3	14.3	28.6	42.9	—	—	—	—
	중견기업	80	35.0	32.5	11.3	12.5	3.8	3.8	1.3	—
	중소기업	213	31.0	31.5	17.8	16.9	1.9	—	0.5	0.5
인원 규모	50인 미만	80	23.8	46.3	8.8	18.8	1.3	—	—	1.3
	50~99인	100	40.0	25.0	18.0	14.0	1.0	—	2.0	—
	100인 이상	120	30.0	26.7	20.0	16.7	4.2	2.5	—	—

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

〈표 IV-31〉에서는 지원 목적 및 사업과 더불어 지원 방법까지 함께 고려하였을 때 가장 높은 1순위 선택을 받은 항목을 정리하였다. 전체 표본에서는 ‘임금체계 개편 지원’에서 ‘세액 감면’ 형태의 지원 정책 선호도가 19.3%로 가장 높게 관측되었다. 이는 〈표 IV-30〉의 결과와 비교하여 과반수 이상의 기업(60.9%=19.3/31.7)이 ‘세액

감면'의 형태로 지원받는 것을 선호하는 것으로 나타나 현재 주도적으로 진행 중인 재정지원 및 사업의 형태보다 세제혜택이 기업 입장에서 행동 변화의 유인을 일으킬 가능성이 높은 것을 시사한다고 볼 수 있다. 업종별 및 기업특성별 응답 경향성은 앞서 살펴본 <표 IV-30>의 결과가 큰 차이를 보이지 않았다.

〈표 IV-31〉 기업 지원 정책 중요도(1순위)

(단위: 개, %)

구분	지원 목적 및 사업	지원 방법	관측 수	비율
전체	임금체계 개편 지원	세액 감면	58	19.3
업종별				
경공업	사업 관련 이동수단 지원	세액 감면	14	46.7
화학공업	사업 관련 이동수단 지원	세액 감면	13	43.3
금속자동차운송	사업 관련 주요 고정자산 지원	비과세 혜택	10	33.3
전기전자정밀	사회보험 관련 지원	세액 감면	21	70.0
건설업	사회보험 관련 지원	세액 감면	23	76.7
개인서비스업	임금체계 개편 지원	비과세 혜택	10	33.3
사회서비스업	사회보험 관련 지원	세액 감면	18	60.0
사업서비스업	임금체계 개편 지원	비과세 혜택	13	43.3
기업 규모				
대기업	사업 관련 이동수단 지원	세액 감면	2	28.6
중견기업	임금체계 개편 지원	세액 감면	19	23.8
중소기업	사회보험 관련 지원	세액 감면	65	30.5
기업분류				
민간기업	임금체계 개편 지원	세액 감면	41	18.1
공공기업	임금체계 개편 지원	세액 감면	17	23.0
노동조합 유무				
존재	임금체계 개편 지원	세액 감면	21	21.2
없음	사회보험 관련 지원	세액 감면	71	35.3

자료: 설문조사 결과를 바탕으로 저자 정리

5. 실증분석 결과와의 비교

본 소절에서는 설문을 통해 확인한 산업별 임금의 연공성 정도와 이전 장의 통계적 분석을 통해 추정한 임금의 연공성을 비교하였다. 각 방식마다 사용하는 척도가 상이하기 때문에 수치의 직접적인 비교는 어려운 측면이 있다. 이에 따라, 추정 방식별 개별 산업의 연공성 수준을 바탕으로 순위를 매기고 이를 비교하는 스피어맨의 서열 상관분석(Spearman's Rank Correlation)과 켄달의 타우(Kendall's tau)를 통해 두 자료 간 유사성을 파악하고자 하였다.

먼저 각 방식에 의해 산출된 서열을 <표 IV-32>에 정리하였다. 두 자료는 근속 연수가 낮을수록 차이가 나는 경향을 보였으며, 산업별로는 개인서비스업, 전기전자정밀, 금속자동차운송에서 많은 차이를 보였다. 이들 차이는 다른 산업군에 비해 다소 이질적인 산업들을 동시에 포함하기 때문으로 추론해볼 수 있다. 즉, 설문조사를 통한 추정은 각 분류별 30개의 관측에 의존하기 때문에 다소 이질적인 성향의 산업들이 하나로 분류되어 있는 경우에는 다소 편향적인 추정값이 도출될 가능성이 높다.

<표 IV-32>를 바탕으로 아래의 계산식을 활용하여 스피어맨 서열 상관분석을 계산한 값은 0.248로 추정되었다.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)} = 0.248$$

여기서 d_i^2 은 통계적 추정과 설문조사를 통해 계산된 연공성 정도 순위의 차이의 제곱을 의미하며 n 은 상관분석을 계산하기 위한 표본의 수를 의미한다. 해당 값을 스피어맨 서열 상관계수에 대한 임계 값과 비교하면 10% 수준(0.207)과 5% 수준(0.264) 사이에서 통계적으로 유의한 관계를 보여주는 것을 확인할 수 있다. 다만 <표 IV-32>에서 확인하였듯이 일부 자료에서 서열이 동일한 경우가 있는 것이 관측되었기에 이에 보다 적합한 켄달의 타우(τ_B)를 계산하였다. 그 결과 τ_B 는 0.1715로 추정되었으며, 해당 수치 역시 10% 수준에서 통계적으로 양(+)의 관계가 있음을 확인하였다. 이는 설문조사의 시간적·금전적 제한으로 인한 다소 적은 표본 수,

근속연수 구분의 대략적인 매칭 등의 한계에도 불구하고 통계적으로 추정된 임금 연공성의 정도를 지지한다고 볼 수 있다.

〈표 IV-32〉 산업 및 근속연수에 따른 임금의 연공성 정도의 순위

(단위: 순위)

구분		5년	10년	15년	20년	25년
통계적 추정						
	경공업	37	36	33	26	23
	화학공업	8	10	15	18	20
	금속자동차운송	34	30	17	6	2
	전기전자정밀	9	13	14	16	19
	건설업	32	31	28	25	22
	개인서비스업	40	38	29	11.5	4
	사회서비스업	27	24	11.5	7	3
	사업서비스업	39	35	21	5	1
설문조사						
	경공업	33	33	33	33	33
	화학공업	14	16.5	16.5	16.5	16.5
	금속자동차운송	21	23.5	23.5	23.5	23.5
	전기전자정밀	33	33	33	33	33
	건설업	33	33	33	33	33
	개인서비스업	6	4	3	2	1
	사회서비스업	7	5	10	10	10
	사업서비스업	20	19	13	12	8
차이						
	경공업	4	3	0	-7	-10
	화학공업	-6	-6.5	-1.5	1.5	3.5
	금속자동차운송	13	6.5	-6.5	-17.5	-21.5
	전기전자정밀	-24	-20	-19	-17	-14
	건설업	-1	-2	-5	-8	-11
	개인서비스업	34	34	26	9.5	3
	사회서비스업	20	19	1.5	-3	-7
	사업서비스업	19	16	8	-7	-7

주: 둘 이상의 순위가 동일한 경우 평균 순위를 산출함
 자료: 분석 결과를 바탕으로 저자 정리

6. 소결

설문조사를 통한 시사점을 도출하기 위해 중요한 사항들을 정리해보면 다음과 같다. 첫째, 기업들의 연공성에 대한 인지도는 낮은 편이다. 언론, 학계 등에서 임금 연공성에 대하여 수차례 논의가 있었음에도 불구하고 실질적으로 기업들이 연공성에 대한 정확한 개념에 대해 익숙하지 않은 것으로 파악되었다. 연공성이 무엇이라는 질문에 ‘근속연수에 따라 임금이 비례하는 제도(다른 기업으로 이직 시에는 인정되지 않음)’를 선택한 기업은 전체 표본 300개 중 37개뿐이었으며, 이를 비율로 환산하면 대략 12.3% 수준이었다. 기업특성별로 일부 차이가 있었지만 공공기관을 제외하고 30% 미만의 응답률을 보이면서 기업들이 연공성에 대한 개념이 익숙하지 않음을 확인할 수 있었다.

둘째, 기업 특성에 따라 연공성 정도가 이질적이다. 산업 및 규모에 따라 임금 연공성의 정도는 많은 차이를 보였다. 사회서비스업³⁶⁾에서 전체 연봉과 기본급에 대해 연공성이 가장 높은 수준으로 파악되었으며, 이러한 경향성은 과거 선행연구와도 일치하는 모습을 보였다. 반면에 경공업, 건설업, 전기전자정밀업의 경우 조사한 표본 내에서는 연공성의 수준이 낮은 것으로 파악되었다. 기업 규모 측면에서 일반적으로 규모가 클수록 임금 연공성이 높은 수준인 것으로 파악되었다. 이러한 이질성은 산업별 평균적인 상용근로자의 업무 특성³⁷⁾으로 인해 결정됨을 설문조사 이후 유선 확인을 통한 검토 과정에서 파악할 수 있었다.

셋째, 임금체계 또는 고정급에서 근속연수에 따른 임금 결정이 크지 않은 편이다. 설문조사 결과 고정급에서 임금 결정에 가장 주된 요소는 직급이었으며, 개인 역량, 직위, 경력 및 근속연수 순으로 중요한 요소라고 평가하였다. 이러한 결과는 선행연구에서 제시하는 연공성 수준과 비교하여 그 중요도가 다소 낮은 측면이 있다. 과거의 선행 연구나 통계에서는 경력과 근속연수를 분리하지 않고 ‘호봉’과 같은 두 개념이 모두 포함된 정의를 사용함에 따른 차이라고 추론해볼 수 있다.³⁸⁾

36) 대표적인 사회서비스업으로는 금융 및 보험업, 부동산업, 연구개발업 등이 있다.

37) 일반적으로 주된 업무의 특징이 비교적 비전문적이면서 많은 반복을 요하는 경우에 업무의 직책에 따라 업무 강도 및 보수가 고정적으로 정해지는 경우가 많아서 산업 및 규모별로 연공성의 정도가 차이 나는 것으로 확인하였다.

38) 경력(10.3%)과 근속연수(9.0%)를 선택한 비중을 합산할 경우 해당 비율은 고정급 결정 요소에서 직급 다음으로 가장 중요한 요소로 순위가 변경된다. 이는 과거 연구에서 보여주는 임금에 연공성이 차지하는 영향의 순위와 유사하다.

이러한 고정급 결정 요인의 우선순위에 기업들은 일부 개선이 필요하다고 응답하였으며, 2순위로 선택한 개인역량보다 직위를 보다 중요시하는 개선방향을 선택하여, 직급과 직위와 같은 직무 중심으로 변화하는 것이 보다 바람직한 방향이라는 것을 시사하였다.

넷째, 연공급 제도에 대해서는 약하지만 긍정적으로 평가하는 측면이 있다. 대체적으로 기업들은 연공급 제도에 대하여 긍정적으로 바라보는 경향(3.26/5)이 있었으며, 이러한 평가는 근로자의 수입 불확실성을 낮추고, 직원 충성도 제고 및 장기 근로자에 대한 보상 등을 근거로 하였다. 앞으로 지속적으로 경제활동 가능 인구가 감소하고 있고 이러한 경향이 가속화될 것으로 예측되는 가운데 연공급 제도가 확충된 인력을 기업에 잔류시키는 데 도움이 되기 때문에 이러한 판단을 한 것으로 추측해볼 수 있다.

다섯째, 임금체계 개편이 정부의 기업 지원 정책 목표로서 매우 중요하다고 평가한다. 여러 정책적 지원 중 임금체계 개편이 지원 정책 목적으로 가장 적합하다고 평가하였다. 다만 제조업에는 사업용 투자와 관련된 사항이 가장 중요한 지원으로 밝혀졌으나, 비제조업과 공공기관의 경우 임금과 관련된 정책이 가장 중요한 정책 지원이라고 선택하여 업종별로 중요하게 고려하는 지원 정책이 매우 상이한 것을 확인할 수 있었다. 이에 따라, 전체 기업에 대하여 일괄적으로 임금체계 지원 혜택을 제공하는 것은 효과적이지 않을 가능성을 확인할 수 있었다.

여섯째, 임금체계 개편 지원을 목적으로 지원 정책을 펼칠 경우 세제 지원의 방식을 선호한다. 여러 조세 및 재정 지원 방식 중에서 기업들은 임금체계 개편을 위한 조세 지원 방식을 선호하는 것으로 보인다. 이는 과거 시도하거나 시행되었던 지원들이 주로 재정적인 방식인 것을 감안할 때 세제 지원 방식이 기업 입장에서 행동 변화에 더 큰 유인이 될 가능성을 시사한다고 볼 수 있다.

마지막으로, 설문조사 및 통계적 추정에서 파악한 산업 및 근속연수에 따른 임금의 연공성 정도는 유사한 경향성을 보인다. 이는 본 연구에서 사용한 통계적 추정 방식이 실질적으로 기업 조사를 통한 연공성 정도와 유의미한 유사성을 보인다는 것을 의미하며, 추후 관련 정책이나 연구를 수행할 때 본 연구에서 제시된 방법을 활용하는 것이 보다 정확하고 적절한 시사점을 내리는 데 있어 도움이 될 수 있다는 것을 보여준다고 할 수 있다.

V. 결론 및 정책적 시사점

본 연구는 우리나라 인적자본 축적이 일반적 인적자본 가치로부터 기인하는지 또는 기업 특화 중심으로 이루어지는지 검증하였다. 이를 통해 최종적으로 연공성이 임금을 얼마나 견인하는지 연구하였다. 먼저 본 연구는 근속 10년이 되었을 경우 누적 연공효과는 각각 39.1%(OLS), 39.0%(IV1), 38.5%(IV2)로 추정했다. 이처럼 도구 변수 추정 결과 OLS 추정보다 연공효과가 소폭 낮은 이유는 부분적으로 근속, 경력의 내생성 문제가 해소되었기 때문인 것으로 추정된다. 위와 같은 수치는 우리나라가 다른 국가들에 비해 근속이 임금을 많이 견인한다는 특징을 보인다. 특히, 이러한 근속 프리미엄은 제조업의 경우 금속 및 자동차운송 부문, 비제조업의 경우 공공 부문을 중심으로 높게 추정되었다.

이후 설문조사를 통해 기업의 임금체계에서 연공성이 차지하는 정도를 파악하여 통계적 추정치가 얼마나 정확한지, 즉 임금 연공성의 추정치가 얼마나 실제 값에 가까운지에 대한 답을 확인하고자 하였다. 이를 위하여 설문을 통해 확인한 산업 및 근속연수에 따른 임금의 연공성과 통계적 분석을 통해 추정한 임금의 연공성을 비교하였다. 각 방식마다 사용하는 척도가 상이하기 때문에 수치의 직접적인 비교는 어려운 측면이 있기에 추정 방식별 개별 산업의 연공성 수준을 바탕으로 순위를 매기고 이를 비교하는 스피어맨의 서열 상관분석(Spearman's Rank Correlation)과 켄달의 타우(Kendall's tau)를 통해 두 자료 간 유사성을 파악하였으며, 두 분석 모두 10% 유의수준에서 자료의 유사성을 확인하였다. 이를 통해 본 연구에서 사용한 연공성의 추정 방식이 유효함을 확인할 수 있었으며, 추후 관련 정책을 설정하거나 연구를 수행할 때 본 연구에서 제시된 방법을 활용하는 것이 보다 정확하고 적절한 시사점을 내리는 데 있어 도움이 될 수 있다는 것을 보여준다고 할 수 있다.

추가적으로 설문조사를 통해 임금체계 및 연공성에 대한 현황과 기업들의 의견을 파악할 수 있었다. 먼저, 언론, 학계 등에서 임금 연공성에 대하여 수차례 논의가 있었음에도 불구하고 실질적으로 기업들이 연공성에 대한 정확한 개념에 대해

익숙하지 않은 것을 확인하였다. 다음으로, 임금연공성의 수준은 산업별 평균적인 상용근로자의 업무 특성과 높은 연관성이 있음을 확인하였다. 또한 고정급 임금 결정에서 가장 주된 요소는 직급이었으며, 근속연수의 경우 개인역량, 직위, 경력 이후에 고려되는 요소임을 확인하였다. 이와 더불어, 기업들은 대체적으로 연공급 제도에 대하여 다소 긍정적인 시각(3.26/5)을 가지고 있었으며, 이러한 시각은 근로자의 수입 불확실성을 낮추고, 직원 충성도 제고 및 장기근속 근로자에 대한 보상 등을 근거로 하였다. 마지막으로, 기업들은 여러 정책적 지원 중 임금체계 개편이 지원 정책 목적으로 가장 적합하다고 평가하였으며, 지원 방식은 세제 지원이 가장 적절하다고 응답하였다.

높은 수준의 근속 프리미엄은 근로자들이 장기근속을 하도록 동기를 부여하고, 근무태만의 기회비용 높여 생산성을 증진시킬 수도 있다. 바꾸어 말하면, 근속연수가 높은 근로자들의 직장 간 이전(job to job transitions)을 어렵게 만들어, 현재 직장에 의존케 하는 현상을 만들기도 한다. 이에 따라 퇴사 후 일자리 찾기가 어려워져 해고에 대한 근로자들의 반발도 커지게 된다. 이러한 현상은 높은 근속 프리미엄을 줄이기 위해 기업이 비정규직 근로자를 활용하게 만들고 궁극적으로 노동시장의 유연성을 낮추게 한다. 연공효과는 일장일단(一長一短)이 존재하지만, 우리나라의 연공효과가 다른 나라에 비해 지나치게 높으면 연공효과의 단점이 부각될 위험이 크므로, 이를 줄여 생산성과 실질임금 간 격차를 감소시킬 필요가 있다. 이를 위해 점진적으로 임금 연공성의 비효율적인 부분을 최소화하는 방식으로 줄여야 한다. 예를 들어, 근로자가 승급할 때 명목적이 아닌 실질적인 승급절차를 실시하여 고정급적 성격을 지닌 수당을 줄일 수 있다.³⁹⁾ 이 경우 단순히 오랫동안 한 직장에서 근속하는 데 인센티브를 주는 것이 아니라 실제 본인의 성과와 연동되는 성과급제를 통한 동기부여를 활용할 수 있을 것이다. 장기적으로 임금 결정시 업무 성과와 직무가치를 보다 반영시켜 속인적인 요소에 의한 임금 결정분을 줄이는 것을 목표로 삼아야 한다. 다만 이러한 변화의 방향성에 있어서 미래에 노

39) 예를 들어, 과거 정부의 임금통제 정책은 기업이 실질 임금 인상을 위해 고정급 성격의 각종 수당이 과도하게 신설되는 역할을 했다. 또는 경영성과나 근로자의 실적과는 무관하게 노사 간에 단체협약에 의해 격려금, 특별포상금 등 명목으로 성과급을 지급하는 관행도 다수 존재한 것이 사실이다. 이러한 고정급적 수당은 통상적으로 근속이 증가함에 따라 그 금액도 커지므로, 실적과 연동되지 않은 연공성 효과를 증대시키는 데 영향을 주었을 것으로 판단된다.

동 공급의 감소로 인한 인력 부족 현상이 예상된다는 점과 산업별 업무의 특성에 따라 연공급의 장점이 부각될 수 있다는 점 또한 설문조사에서 파악되었기 때문에 연공성의 수준과 이에 도달하기 위한 변화의 속도를 산업별 노동시장 특징을 고려하여 적절하게 조절해야 할 것이다.

임금체계를 개편함에 따른 기업과 근로자의 충격을 최소화시키려는 정부 차원의 노력은 병행되어야 한다. 예를 들어, 임금체계 개편 과정에서 임금수준을 억제하는 데 초점을 맞출 경우 근로자들의 반발을 불러올 것이 자명하다. 그러므로 임금체계 개편을 통해 직무 및 직능 가치를 임금에 반영함에 따른 긍정적인 요소(예를 들어, 생산성 향상)를 통해 기업, 근로자에게 이득이 될 수 있도록 해야 할 것이다. 설문조사 결과 다양한 기업 관련 정책 중 임금체계 개편을 위한 정부 정책이 가장 필요하다는 것을 확인하였다. 이전의 임금체계와 관련된 정책들은 공공기관과 재정정책 위주로 진행되어 왔으나 기업들은 세제 지원 방식을 선호하는 경향이 확인되었기 때문에, 이를 고려하여 세액공제 형식을 적용한다면 기업의 행동 변화가 보다 클 것으로 예상된다. 또한 세액공제 혜택의 요건을 확인하는 과정에서 임금체계 개편을 위해서는 보다 명시적이고 투명한 연봉 규정이 필요하기 때문에 기업들의 임금 산정 방식의 체계화 및 투명화를 이끌어내는 데 도움이 될 것으로 보인다.

참고문헌

〈국내 문헌〉

- 경제사회발전노사정위원회, 『2015 임금보고서 - 임금체계의 이해: 역사와 통계조사』, 2016.
- _____, 『2016 임금보고서: 임금체계 개편의 대안 모색』, 2017.
- 고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」, 각 연도.
- _____, 『임금체계 개편을 위한 가이드북』, 2016.
- _____, 「임금체계 개편 추진, 이중구조 개선을 위한 상생임금위원회 제2차 회의 개최」, 보도자료, 2023. 2. 24.
- _____, 『새로운 미래를 여는 합리적 임금체계 개편 매뉴얼』, 2014.
- 김평식, 「연공성이 임금 수준에 미치는 영향: 관측되지 않는 이질성 통제를 중심으로」, 한국노동연구원, 1-17차연도 노동패널 학술대회, 2015.
- 남춘호, 「제조업 노동시장의 이중구조에 대한 실증적 분석」, 『한국사회학』, 겨울호, 한국사회학회, 1995, pp. 789~823.
- 류재우, 「근속급의 구조 및 근래의 변화」, 『경제학 연구』, 제50집 제2호, 한국경제학회, 2002, pp. 257~286.
- 류재우 · 박성준, 「기업근속에 대한 보상과 노동이동」, 『국제경제연구』, 제9권 제2호, 한국국제경제학회, 2003, pp. 91~118.
- 박덕제, 「한국이 연공임금에 관한 연구」, 서울대학교 박사학위 논문, 1985.
- 박환구 · 박세일, 『한국의 임금구조』, 한국개발연구원, 1984.
- 박희준, 「임금의 연공성은 왜 생기는가?: 사무직의 근속연수 · 임금 관계에서 연공에 의한 승진의 매개효과를 중심으로」, 『산업관계연구』, 제28권 제4호, 2018, pp. 131~150.
- 배무기 · 박재윤, 「한국의 공업노동연구」, 『경제연구총서 III』, 서울대학교 경제연구소, 1978.

- 어수봉, 「임금연공성과 정년제도 - KLIPS 패널분석을 중심으로 -」, 노동경제학회 월례발표회, 2012.
- 장인성, 『고령화가 근속 및 연공임금체계에 미치는 영향과 정책 시사점』, 국회예산정책처, 2012.
- 장진희, 「윤석열 정부의 임금체계 개편에 대한 비판적 검토와 향후 과제」, 『노동N이슈』, 제2023-07호, 2023.
- 정경은 · 이승협 · 김하경 · 정기호, 『임금체계 정책 변화와 노동의 대응』, 민주노동연구원, 2022.
- 정이환 · 전병유, 「1990년대 한국 임금구조의 변화: 내부노동시장은 약화되고 있는가」, 『경제화 사회』, 제52권, 한국산업사회학회, 2001, pp. 156~183.
- 조영철, 「대기업 내부노동시장 형성에 관한 연구: 제조업 생산직을 중심으로」, 『경제학연구』, 제42권 제2호, 1994, pp. 2247~2276.
- 한국노동연구원, 『통계로 본 노동 20년』, 2008.
- 황수경, 「임금체계와 노동시장: 연공임금을 중심으로」, 『한국의 임금과 노동시장 연구』, 한국노동연구원, 정책연구, 2005, pp. 159~202.
- 고용노동부, 「정책자료-근로조건개선」, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/lobar/list10.do>, 검색일자: 2023. 11. 29.
- _____, 「정책자료-임금체계 개편」, <https://www.moel.go.kr/policy/policyinfo/wage/systemRenewal/main.do>, 검색일자: 2023. 10. 24.
- 『뉴시스』, 「월급 노동자 최저임금에 ‘주휴시간’ 포함…상여금 등 임금체계 개편」, 2018. 12. 31., https://newsis.com/view/?id=NISX20181231_0000517270&cID=10899&pID=10800, 검색일자: 2023. 10. 23.
- 『동아일보』, 「공공기관 임금체계 개편 논의 본격화…‘노동이사제’도 함께 논의」, 2019. 11. 22., <https://www.donga.com/news/article/all/20191122/98494177/1>, 검색일자: 2023. 10. 24.
- 『디지털타임스』, 「‘철밥통’ 호봉제 손질…공공기관 임금체계 개편 논의」, 2020. 6. 18.,

https://www.dt.co.kr/contents.html?article_no=2020061802159958052001&ref=naver, 검색일자: 2023. 10. 24.

『머니투데이』, 「정부, 기업 임금체계 개편 ‘현장지원단’ 가동」, 2013. 12. 25., <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2013122415474898401&outlink=1&ref=https%3A%2F%2Fsearch.naver.com>, 검색일자: 2023. 10. 23.

_____, 「직종별 임금 통계 세분화한다… 직무·능력 중심 임금체계 개편 추진」, 2023. 8. 28., <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2023082813495678797>, 검색일자: 2023. 10. 24.

『서울신문』, 「‘3중세트’ 임금피크제, 내년부터 지원 늘린다」, 2010. 11. 19., <https://www.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20101119005009>, 검색일자: 2023. 10. 18.

_____, 「실·국장 ‘S등급’ 성과급 최대 1800만원… ‘C등급’은 임금 동결」, 2015. 12. 7., <https://go.seoul.co.kr/news/newsView.php?id=20151208003007>, 검색일자: 2023. 10. 23.

『세계일보』, 「100세 시대 ‘함께 사는 사회’로 리모델링」, 2012. 12. 27., <https://www.segye.com/newsView/20121226024628>, 검색일자: 2023. 10. 19.

_____, 「공공기관 보수체계 성과중심 연내 개편」, 2010. 6. 30., https://www.segye.com/newsView/201006_30004579, 검색일자: 2023. 10. 18.

『아시아경제』, 「임금체계 개편 논의 본격화…상생임금위원회 발족」, 2023. 2. 2., <https://view.asiae.co.kr/article/2023020216351830325>, 검색일자: 2023. 10. 2.

『아시아투데이』, 「통상임금 범위 명확…임금개편 체계 크게 바뀔 듯」, 2013. 12. 19., <https://www.asiatoday.co.kr/view.php?key=911426>, 검색일자: 2023. 10. 23.

『연합뉴스』, 「공공기관 내년 임금 2.5%이상 오를 듯」, 2011. 11. 1., <https://n.news.naver.com/mnews/article/001/0005348787?sid=101>, 검색일자: 2023. 10. 19.

_____, 「대기업 절반 임금피크제 도입…정년 보장은 ‘갈 길 멀어」, 2016. 12. 22., <https://www.yna.co.kr/view/AKR20161222055100004?input=1195m>, 검색일자: 2023. 10. 23.

_____, 「무급휴직 근로자에게 6개월간 생계비 지원」, 2011. 12. 14., <https://n.news>.

naver.com/mnews/article/001/0005418081?sid=101, 검색일자: 2023. 10. 19.

『조선비즈』, 「'日 역할급' 임금체계 대안으로 주목... “연공성 탈피 기대”」, 2016. 12. 14.,
https://biz.chosun.com/site/data/html_dir/2016/12/14/2016121402143.html, 검색
일자: 2023. 10. 23.

『한국경제』, 「'첫발 뎀' 20만명 정규직 전환... 시험대 오른 '직무급제' 임금체계 개편」,
2017. 12. 27., <https://www.hankyung.com/article/2017122720321>, 검색일자: 2023.
10. 23.

〈외국 문헌〉

Altonji, Joseph G. and Nicolas Williams, “Do wages rise with job seniority? A reassessment,” *Ilr Review*, 58(3), 2005, pp. 370~397.

Altonji, Joseph G. and Robert A. Shakotko, “Do wages rise with job seniority?,” *Review of Economic Studies*, 54(3), 1987, pp. 437~459.

Altonji, Joseph and Nicolas Williams, “Do wages rise with job seniority? A reassessment,” *Industrial & Labor Relations Review*, 58(3), 2005, pp. 370~397.

Bartel, Ann P. and George J. Borjas, “Wage growth and job turnover: An empirical analysis,” in Rosen S. (ed.) *Studies in Labor Markets*, University of Chicago Press, 1981, pp. 65~90.

Becker, Gary S., “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis,” *Journal of Political Economy*, 70, University of Chicago Press, 1962.

Beffy, M., M. Buchinsky, D. Fougère, T. Kamionka, and F. Kramarz, “The Returns to Seniority in France (and Why are They Lower than in the United States?),” Centre for Economic Policy Research (CEPR) Discussion Paper 5486, 2006.

Ben-Porath, Yoram, “The production of human capital and the life cycle of earnings,” *Journal of Political Economy*, 75(4), 1967, pp. 352~365.

Borjas, George J., “Job mobility and earnings over the life cycle,” *ILR Review*, 34(3), 1981, pp. 365~376.

Buchinsky, M., D. Fougère, F. Kramarz, and R. Tchernis, “Interfirm Mobility, Wages and

- the Returns to Seniority and Experience in the United States,” *Review of Economic Studies*, 77(3), 2010, pp. 972~1001.
- Buhai, I. S., Portela, M. A., Teulings, C. N., and Van Vuuren, A., “Returns to tenure or seniority?,” *Econometrica*, 82(2), 2014, pp. 705~730.
- Burdett, Kenneth, “A theory of employee job search and quit rates,” *The American Economic Review*, 68(1), 1978, pp. 212~220.
- Burdett, K. and M. Coles, “Equilibrium Wage-Tenure Contracts,” *Econometrica*, 71(5), 2003, pp. 1377~1404.
- Cheon, Byung-You, “Seniority pay, turnover and job training in Korea,” *Korean Economic Review*, 14, 1998, pp. 59~78.
- Cline, H., “The Effect of the Job and Job Mobility on the Wage,” Discussion paper 79-8, Department of Economics, University of Rochester, 1979.
- Deelen, A. P., “Wage-Tenure Profiles and Mobility,” *De Economist*, 160(2), 2012, pp. 141~155.
- Dustmann, Christian and Sonia C. Pereira, “Wage Growth and Job Mobility in the United Kingdom and Germany,” *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3), 2008, pp. 374~393.
- Freeman, Richard B., “Job Satisfaction as an Economic Variable,” *American Economic Review*, 68(2), 1978, pp. 135~141.
- Hall, Robert E., “The Importance of Lifetime Jobs in the U.S. Economy,” *A. E. R.*, 72, 1982, pp. 716~724.
- Harris, Milton and Bengt Holmstrom, “A theory of wage dynamics,” *The Review of Economic Studies*, 49(3), 1982, pp. 315~333.
- Lazear, Edward, “Why is there mandatory retirement?,” *Journal of Political Economy*, 87(6), 1979, pp. 1261~1284.
- _____, “Agency, earnings profiles productivity and hours restrictions,” *American Economic Review*, 71(4), 1981, pp. 606~620.
- Mellow, W., “Employer Size, Unionism, and Wages, Office of Research and Evaluation,”

- U. S. Bureau of Labor Statistics, 1981.
- Mincer, Jacob, "Wage Changes in Job Changes," In *Research in Labor Economics*, vol. 8, pt. A, edited by Ronald G. Ehrenberg. Greenwich, Conn.: JAI, 1986.
- Mincer, Jacob and Boyan Jovanovic, "Labor Mobility and Wages," in S. Rosen (Ed.), *Studies in Labor Markets*, 1981, pp. 21~63.
- Shapiro, Carl and Joseph E. Stiglitz, "Equilibrium unemployment as a worker discipline device," *The American Economic Review*, 74(3), 1984, pp. 433~444.
- Topel, Robert, "Specific capital, mobility, and wages: wages rise with job seniority," *Journal of Political Economy*, 99(1), 1991, pp. 145~176.
- Weiss, Andrew, "Job queues and layoffs in labor markets with flexible wages," *Journal of Political Economy*, 88(3), 1980, pp. 526~538.
- Zwick, Thomas, "Seniority wages and establishment characteristics," *Labour Economics*, 18, 2011, pp. 853~861.

부록

임금체계 관련 설문조사: 기업 인사담당자

1. 기업체 일반현황

❖ 작성요령

- 기업체명: 사업자등록증 또는 등기부등본상의 명칭을 생략하지 말고 기재합니다.
- 회계기간: 기업체의 회계연도가 시작하는 일자와 종료되는 일자를 기재합니다. 이때 2022년이 최소 6개월 이상 포함되어 있어야 합니다.

예시 ▶ 회계연도 종료가 12월 말인 경우: 회계 기간 2022. 1. 1. ~ 2022. 12. 31.

회계연도 종료가 3월 말인 경우: 회계 기간 2022. 4. 1. ~ 2023. 3. 31.

회계연도 종료가 6월 말인 경우: 회계 기간 2021. 7. 1. ~ 2022. 6. 30.

- 본사(본점) 소재지: 본사(본점) 이외에 지사(지점), 공장, 영업소 등이 있는 경우 이들의 규모, 인력 등과 관계없이 본사(본점)의 소재지를 기재합니다.

기업체명		대표자명	
사업자등록번호		업종(KSIC)	
기업규모	① 대기업 ② 중견기업 ③ 중소기업		
회계기간	_____ ~ _____		
본사(본점)소재지	시/군/구 동/읍/면		
기업 분류	① 민간부분 ② 공공부분		
노동조합 유무	① 있음 ② 없음		

※ 응답자 정보

응답자 명		연락처	
부서		근속연수	_____년
총경력	_____년 _____개월	직급	
나이		성별	① 남 ② 여
특수관계인 여부	① 있음 () ② 없음		

II. 기업체 인력현황

❖ 작성요령

- 상용근로자 수 : 2022년 12월 말 현재 귀사의 전체 기업체(본사, 지점, 공장, 영업소 등)에 고용된 상용근로자 수 총계를 기재합니다.
- 외국인 근로자(합법, 불법 불문)도 상용근로자인 경우는 포함
- 해외파견 근로자, 해외 지사의 근무자, 파견업체에서 파견 받은 근로자, 외국회사의 경우 자국 본사에서 우리나라 지사에 파견한 외국인근로자는 제외

※ **상용근로자** : 고용계약기간 1년 이상인 근로자, 고용계약기간이 정해지지 않고 소정의 채용절차에 따라 입사하여 인사관리규정을 적용받거나 상여금, 퇴직급여 등 각종 수혜를 받는 자

- **(해당)** 유급임원(사장, 대표이사, 전무, 상무, 상근감사 등), 상용근로자로 채용이 내정된 수습근로자
- **(비해당)** 자영업주, 임시·일용근로자(고용계약기간 1년 미만)

7차 표준직업분류 대분류 직종 기준

1 관리자	11 공공 기관 및 기업 고위직	12 행정·경영지원 및 마케팅 관리직
	13 전문서비스 관리직	14 건설·전기 및 생산 관련 관리직
2 전문가 및 관련 종사자	15 판매 및 고객서비스 관리직	
	21 과학 전문가 및 관련직	22 정보통신 전문가 및 기술직
3 사무 종사자	23 공학 전문가 및 기술직	24 보건·사회복지 및 종교관련직
	25 교육 전문가 및 관련직	26 법률 및 행정 전문직
4 서비스 종사자	27 경영·금융 전문가 및 관련직	28 문화·예술·스포츠 전문가 및 관련직
	31 경영 및 회계 관련 사무직	32 금융 사무직 (보험 사무직 포함)
5 판매 및 서비스 종사자	33 법률 및 감사 사무직	39 상담·통계·안내 및 기타 사무직
	41 경찰·소방 및 보안 관련 서비스직	42 돌봄·보건 및 개인 생활 서비스직 (이미용·예식 서비스직 포함)
6 농업·축산·수산업 종사자	43 운송 및 여가 서비스직	44 조리 및 음식 서비스직

5	판매 종사자	51 영업직	52 매장 판매 및 상품 대여직
		53 통신 및 방문노점 판매 관련직	
7	기능원 및 관련 기능 종사자	71 식품가공 관련 기능직	72 섬유·의복 및 가죽 관련 기능직
		73 목재·가구·악기 및 간판 관련 기능직	74 금속 성형 관련 기능직
		75 운송 및 기계 관련 기능직	76 전기 및 전자 관련 기능직
		77 정보 통신 및 방송장비 관련 기능직	78 건설 및 채굴 관련 기능직
		79 기타 기능 관련직	
8	장치, 기계조작 및 조립종사자	81 식품가공 관련 기계 조작직	82 섬유 및 신발 관련 기계 조작직
		83 화학 관련 기계 조작직	84 금속 및 비금속 관련 기계 조작직
		85 기계 제조 및 관련 기계 조작직	86 전기 및 전자 관련 기계 조작직
		87 운전 및 운송 관련직	88 상하수도 및 재활용 처리 관련 기계 조작직
		89 목재·인쇄 및 기타 기계 조작직	
9	단순노무 종사자	91 건설 및 광업 관련 단순노무직	92 운송 관련 단순노무직
		93 제조 관련 단순노무직	94 청소 및 경비 관련 단순노무직
		95 가사음식 및 판매 관련 단순노무직	99 농림·어업 및 기타 서비스 단순노무직

Q1. 귀사의 상용근로자는 몇 명입니까?

연도	전체		남자		여자	
	인원 수	평균 근속연수	인원 수	평균 근속연수	인원 수	평균 근속연수
2021년 말	____명	____년	____명	____년	____명	____년
2022년 말	____명	____년	____명	____년	____명	____년

Q1-1. 귀사의 2022년 말 기준, 직급별 상용근로자는 몇 명입니까?

직급	남자		여자	
	인원 수	평균 근속연수	인원 수	평균 근속연수
임원급	____명	____년	____명	____년
부장급	____명	____년	____명	____년
차장급	____명	____년	____명	____년
과장급	____명	____년	____명	____년
관리자 역할을 하는 대리급/조반장급	____명	____년	____명	____년
비관리직급	____명	____년	____명	____년

Q1-2. 귀사의 2022년 말 기준, 직종별 상용근로자는 몇 명입니까? (위의 작성요령 참고)

직급	남자		여자	
	인원 수	평균 근속연수	인원 수	평균 근속연수
관리직	____명	____년	____명	____년
전문직	____명	____년	____명	____년
사무직	____명	____년	____명	____년
서비스직	____명	____년	____명	____년
판매직	____명	____년	____명	____년
생산직	____명	____년	____명	____년
단순직	____명	____년	____명	____년

Q1-3. 귀사의 2022년 말 기준, 연령별 상용근로자는 몇 명입니까?

나이	남자		여자	
	인원 수	평균 근속연수	인원 수	평균 근속연수
만 35세 미만	____명	____년	____명	____년
만 35세 이상 ~ 만 45세 미만	____명	____년	____명	____년
만 45세 이상 ~ 만 55세 미만	____명	____년	____명	____년
만 55세 이상	____명	____년	____명	____년

Ⅲ. 연공성 관련

❖ 작성요령

별도의 언급이 없는 한 임원을 제외한 해당 직종의 정규직 근로자 기준으로 응답하여 주십시오.

Q2. 귀하가 생각하는 연공성의 올바른 정의는 무엇입니까?

- ① 총경력에 임금이 비례하는 제도(다른 기업으로 이직 시에도 인정)
- ② 총경력에 임금이 비례하는 제도(다른 기업으로 이직 시에는 인정되지 않음)
- ③ 근속연수에 임금이 비례하는 제도(다른 기업으로 이직 시에는 인정)
- ④ 근속연수에 임금이 비례하는 제도(다른 기업으로 이직 시에는 인정되지 않음)

❖ 연공성이란?

임금이 근속연수에 비례하는 제도를 의미하며, 일반적으로 총경력과는 다른 개념입니다. 경력은 이직 시에 그 경력기간을 다른 회사에서 인정받을 수 있지만, 연공(여러 해 동안 근무한 공로 또는 여러 해 동안 익힌 기술)은 다른 회사에서는 인정받지 못하고 이직 전 본래의 기업에서만 인정되는 경력입니다. (Q2에서는 보기 4번에 해당함)

예시 ▶ 5천만원 연봉을 수령하던 근속 20년의 50세 부장이 A회사에서 해고된 후, 업종이 같은 B회사에 재취업했을 때 3천만원 연봉만 수령한다면, 2천만이 연공성으로 인한 임금 증가분입니다.

Q3. 전체 연봉에 성별 및 근속기간에 따라 근속연수 반영도(연공성)는 어느 정도입니까? (0~100%)

성별		동일 기업 근속기간 기준				
남자	여자	5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20년 이상
____%	____%	____%	____%	____%	____%	____%

Q4. 전체 연봉에서 연공성이 차지하는 비율이 높다고 생각하십니까?

매우 낮음	보통	매우 높음
①	③	⑤

Q5. 기본급에 성별 및 근속기간에 따라 근속연수 반영도(연공성)는 어느 정도입니까? (0~100%)

성별		동일 기업 근속기간 기준				
남자	여자	5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20년 이상
____%	____%	____%	____%	____%	____%	____%

Q6. 기본급에서 연공성이 차지하는 비율이 높다고 생각하십니까?

매우 낮음	보통	매우 높음
①	③	⑤

Q7. 성과급에 성별 및 근속기간에 따라 근속연수 반영도(연공성)는 어느 정도입니까? (0~100%)

성별		동일 기업 근속기간 기준				
남자	여자	5년 미만	5~10년 미만	10~15년 미만	15~20년 미만	20년 이상
____%	____%	____%	____%	____%	____%	____%

Q8. 성과급(변동)에서 연공성이 차지하는 비율이 높다고 생각하십니까?

매우 낮음	————	보통	————	매우 높음
①	②	③	④	⑤

Ⅳ. 바람직한 임금체계와 정책 제언

❖ 작성요령

아래의 일반적 임금체계에 대한 자료를 참고하시고 별도의 언급이 없는 한 임원을 제외한 정규직 근로자에 대하여 응답하여 주십시오.

	기본 + 연봉외 급여(고정급)				초과급여	성과(변동급)
	기본급	통상적 수당	고정상여금	기타수당		변동상여금
설명	소정 근로시간에 대하여 지급하기로 정해진 임금	매월 정기적 · 일률적으로 통상 지급되는 수당	취업규칙 등에 지급조건, 금액, 지급시기가 정해져 있는 비용	수혜자에게만 지급되는 수당	정상근로시간 외 근무로 인하여 추가로 지급되는 급여	지급된 관례가 없거나 기업의 이유에 따라 일시적 · 불확정적으로 지급되는 일시적 또는 변동적인 상여금
예시	본봉, 연령급, 능률급, 근속급 등	직무수당, 직책수당, 자격수당, 책임자수당, 금융수당, 물가수당, 조정수당, 특수작업수당, 위험작업수당, 벽지수당, 한생지수당, 생산장려수당, 기술수당, 승무수당 등	정기상여금, 체력단련비 등	가족수당, 근속수당, 정근수당, 통근수당, 연월차수당, 당일직수당, 주택수당, 결혼수당, 월동수당, 김장수당, 급식수당, 현물급여 등	연장근로수당, 야근근로수당, 휴일근로수당	성과배분급, 생산장려금 등

Q9. 귀사의 임금체계가 적절하다고 생각하십니까?

매우 불만	————	보통	————	매우 만족
①	②	③	④	⑤

Q10. 현재 귀사의 임금체계를 개선시키기 위해서 고려사항은 무엇입니까? (중복 가능)

- ① 고정급(기본+연봉 외 급여), 변동급(성과급)의 비율 조정
- ② 고정급(기본+연봉 외 급여) 결정 요인 변경
- ③ 변동급(성과급) 결정 요인 변경
- ④ 고정급과 변동급(성과급)의 연계성 변경
- ⑤ 기타 ()

Q11. 고정급(기본+연봉 외 급여), 변동급(성과급)의 비율 조정의 경우 어떻게 하는 것이 귀사에 바람직하다고 생각하십니까?

(현재 비중은 2022년 말 정규직 근로자의 평균적인 기준으로 작성) (0~100%)

구분		현재 비중	개선 비중
고정급 (기본+연봉 외 급여)	기본급	____%	____%
	통상적 수당	____%	____%
	고정 상여금	____%	____%
	기타 수당	____%	____%
변동급(성과급)		____%	____%
합계		100 %	100 %

Q12. 다음은 고정급(기본+연봉 외 급여)의 결정 요인을 나열하였습니다. 우선순위 순별로 영향도를 작성해주시기 바랍니다.

가. 직급(사무직, 전문직, 생산직 등)	나. 개인 역량(인사평가상의 역량평가, 시험 성적, 자격증, 특허, 교육훈련 이수 등)
다. 근속연수(이직 시 인정되지 않음)	라. 경력(이직 시 인정)
마. 직위(사원, 주임, 대리, 과장 등)	바. 기타()

우선순위	현재		개선 후 예상(개선 가정 시)	
	항목	고정급에 대한 영향도(%)	항목	고정급에 대한 영향도(%)
1순위		____%		____%
2순위		____%		____%
3순위		____%		____%
4순위		____%		____%
5순위		____%		____%
6순위		____%		____%
계		100 %		100 %

Q13. 다음은 변동급(성과급)의 결정 요인을 나열하였습니다. 우선순위 순으로 작성하여 주십시오.

가. 기업 이익	나. 기업 이익의 변동성	다. 기업 이익의 성장속도
라. 산업 경쟁 수준	마. 산업 평균 이익	바. 산업의 변동성
사. 경제성장률	아. 기타()	

우선순위	현재		개선 후 예상	
	항목	변동급에 대한 영향도(%)	항목	변동급에 대한 영향도(%)
1순위		_____ %		_____ %
2순위		_____ %		_____ %
3순위		_____ %		_____ %
4순위		_____ %		_____ %
5순위		_____ %		_____ %
6순위		_____ %		_____ %
7순위		_____ %		_____ %
8순위		_____ %		_____ %
계	—	100 %	—	100 %

Q14. 고정급(기본+연봉 외 급여)과 변동급(성과급)의 연계성에 대한 현재 수준은 어떠합니까?

- ① 변동급이 개별적으로 존재하지 않음(0%)
- ② 고정급과 변동급은 각각 연계되어 있지 않고 독립적으로 지불됨(0%)
- ③ 변동급은 고정급의 배수로 산정하고 있음(100%)
- ④ 고정급 산정 시 고려하는 요소의 일부 항목을 변동급 산정 시에도 고려하고 있음(0~100%)

Q14-1. 고정급과 변동급의 연계성에 대한 개선 이후 예상 수준은 어떠합니까?

- ① 변동급이 개별적으로 존재하지 않음(0%)
- ② 고정급과 변동급은 각각 연계되어 있지 않고 독립적으로 지불됨(0%)
- ③ 변동급은 고정급의 배수로 산정하고 있음(100%)
- ④ 고정급 산정 시 고려하는 요소의 일부 항목을 변동급 산정 시에도 고려하고 있음(0~100%)

Q15. 기업의 지속적인 성장과 발전을 위해서 효율적인 임금체계를 갖추는 것이 필수적입니다. 만일 현재와 동일 임금을 지불한다고 가정하였을 때, 귀사의 인적자본을 보다 잘 활용할 수 있는 방향은 무엇입니까?

- ① 고정급(기본+연봉외 급여)의 비중 확대 또는 변동급(성과급)의 비중 축소
- ② 변동급(성과급)의 비중 확대 또는 고정급(기본+연봉외 급여)의 비중 축소

Q15-1. (Q15의 ① 응답자만) 해당 개선방향을 선택한 근거는 무엇입니까?

- ① 고정급의 비중 확대는 근로자의 수입 안정성을 높이므로 업무에 보다 집중할 수 있다.
- ② 고정급의 비중 확대는 기업의 수익이 낮을 때(업황이 낮을 때) 근로자의 연봉을 일부 보장하기 때문에, 동일 업종에서 변동급(성과급)이 높은 비중을 가진 기업보다 이직률이 낮아 인적자본 내의 대체비용(새로 사람을 뽑고 교육시키는 비용)이 적게 들어 안정적인 기업 운영에 도움이 된다.
- ③ 고정급의 비중 확대는 기업의 수익이 높을 때(업황이 좋을 때) 보다 많은 금액을 기업 성장 및 발전에 활용할 수 있기에 보다 바람직하다.

Q15-2. (Q15의 ② 응답자만) 해당 개선방향을 선택한 근거는 무엇입니까?

- ① 변동급의 비중 확대는 기업 수익변화에 따라 근로자의 연봉이 보다 밀접하게 변화하기 때문에, 기업 수익 증대에 도움이 될 수 있다.
- ② 변동급의 비중 확대는 기업의 수익이 낮을 때 근로자의 연봉 또한 낮아지기 때문에, 인적자본과 관련된 비용이 낮아져 안정적인 기업 운영에 도움이 된다.
- ③ 변동급의 비중 확대는 기업의 수익이 높을 때(업황이 좋을 때) 평균적으로 지불하는 임금의 수준이 높기 때문에 노동시장에서 경쟁력이 높은 인원을 확보하기 유리하다.

귀속연도가 증가함에 따라 근로자는 산업 내에서 인정받을 수 있는 경력과 근로자가 속한 기업 내에서만 인정되는 경력(해당 기업에서만 활용할 수 있는 노하우 등)이 점차 증가하게 됩니다.

Q16. 근로자가 속한 기업 내에서만 인정되는 경력에 따라 임금이 상승하는 연공급 제도는 최근 여러 관점에서 이슈가 되고 있습니다. 이에 어떻게 생각하십니까?

매우 부정적	보통	매우 긍정적
①	②	③
	④	⑤

Q17. 연공급 제도(근로자가 속한 기업 내에서만 인정되는 경력에 따라 임금이 상승)의 긍정적인 측면은 무엇이라고 생각하십니까? (중복 가능)

- ① 근로자의 수입 불확실성 축소
- ② 장기근로에 대한 보상을 통해 직원 충성심 증진
- ③ 임금체계 단순화에 따른 행정비용 축소
- ④ 고숙련자 인재유출 방지(대체비용 감소)

Q18. 연공급 제도(근로자가 속한 기업 내에서만 인정되는 경력에 따라 임금이 상승)의 부정적인 측면은 무엇이라고 생각하십니까? (중복 가능)

- ① 임금체계 개편 시 근로자 저항 심화
- ② 근속연수가 높아질수록 노동시장 유연화 역행
- ③ 평균 근속연수 상승에 따른 인건비 증가
- ④ 성과에 대한 보상이 적어 근로자 의욕 저하

V. 제도 전반에 대한 정책 제언

Q19. 기업의 지원을 위하여 어떠한 방식과 혜택이 중요하다고 생각하십니까?

❖ 작성요령

지원 목적 및 사업의 다양한 지원 방법을 원할 시, 지원 목적 및 사업은 중복 선택 가능

- 예시 ▶ 1순위 : 지원 목적 및 사업 : 1. 사업 관련 주요 고정자산 지원(기계 장비 등) / 지원방법 : 1. 세액 감면
- 2순위 : 지원 목적 및 사업 : 1. 사업 관련 주요 고정자산 지원(기계 장비 등) / 지원방법 : 2. 비과세 혜택
- 3순위 : 지원 목적 및 사업 : 1. 사업 관련 주요 고정자산 지원(기계 장비 등) / 지원방법 : 3. 과세이연
- 4순위 : 지원 목적 및 사업 : 2. 사업 관련 이동수단 지원(차량 등) / 지원방법 : 1. 세액 감면
- 5순위 : 지원 목적 및 사업 : 2. 사업 관련 이동수단 지원(차량 등) / 지원방법 : 3. 과세이연

지원 목적 및 사업	지원방법
1. 사업 관련 주요 고정자산 지원(기계 장비 등)	1. 세액 감면
2. 사업 관련 이동수단 지원(차량 등)	2. 비과세 혜택
3. 탄소배출 관련 지원(탄소배출 감소 및 장비도입 등)	3. 과세이연
4. 사업 관련 최신기술 지원(인터넷쇼핑몰, AI 활용 등)	4. 대출 지원
5. 주변 인프라 지원(도로, 공공시설 등)	5. 보조금 지원
6. 사회보험(국민연금, 건강보험 등) 관련 지원	6. 임대/장소 지원
7. 임금체계 개편 지원	7. 교육/연구 지원
8. R&D 지원	8. 기타 ()
9. 기타 ()	

우선순위	지원 목적 및 사업	지원방법
1순위		
2순위		
3순위		
4순위		
5순위		

- 감사합니다 -

■ 저자약력

홍병진

연세대학교 의공학부 졸업
한국과학기술원 금융공학 석사
캐나다 McGill University 경영학(재무전공) 박사
현, 한국조세재정연구원 부연구위원

김평식

서강대학교 경제학 학사, 석사
미국 University of North Carolina at Chapel Hill 경제학 박사
현, 한국조세재정연구원 부연구위원

임금체계 개편과 조세·재정 정책: 연공성에 대한 논의를 중심으로

2023년 12월 27일 인쇄

2023년 12월 29일 발행

발행인 김재진

발행처 한국조세재정연구원

세종특별자치시 시청대로 336

TEL: (044)414-2114(대) www.kipf.re.kr

등록 1993. 7. 15. 제2014-24호

조판 및
인쇄 (주)에이치에이엔컴퍼니 (02)2269-9917

I S B N 979-11-6655-262-5

© 한국조세재정연구원 2023

* 잘못 만들어진 책은 바꾸어 드립니다.