

임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향

2014년 2월

김 유 선

(한국노동사회연구소 선임연구위원)

서울시 마포구 공덕동 257-3 국민서관빌딩 502호
전화: 02-393-1457 팩스: 02-393-4449

한국노동사회연구소

Korea Labour & Society Institute

www.ksli.org www.facebook.com/ksiedit

임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향¹⁾

김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)

흔히 ‘연공임금(호봉급)은 인건비 부담이 크기 때문에 고령화 사회에서는 지속가능하지 않다. 직능급이나 직무급으로 전환해야 한다.’는 주장을 접하게 된다. 하지만 연공급 등의 임금체계가 실제로 임금수준과 고용구조, 경영성과에 어떠한 영향을 미치는지에 대한 실증연구는 찾아보기 어렵다.

이러한 공백을 메우기 위해 한국노동연구원의 사업체 패널자료(2005~2011년)를 분석한 결과는 다음과 같다. 첫째, 다른 조건을 통제한 상태에서 임의효과 모형으로 패널 분석하면 신입사원 초임이 1~2% 높은 것을 제외하면, 호봉급이 직능급, 직무급보다 임금수준이 높거나 인건비 부담이 크거나 승급액이 높다는 증거는 발견되지 않는다. 둘째, 고정효과 모형으로 패널 분석하더라도 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 개편하면 비정규직 비율이 1.2% 증가하고, 호봉급에서 직무급으로 개편하면 고졸초임이 1.7% 감소하고 고령자 비율이 1.3% 증가하는 것을 제외하면, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 유의미하지 않다.

따라서 단순히 담론 차원에서 ‘호봉급을 직능급이나 직무급으로 개편할 것’을 주장하기보다는, 사회적으로 적정한 임금수준과 승급액을 정하는데 논의를 집중하고, 임금체계가 아예 없는 중소기업 비정규직에게 임금체계를 도입하는데 주력하는 게 바람직할 것으로 보인다.

주제어: 연공임금, 호봉급, 직능급, 직무급, 임금체계, 경영성과

1) 이 글은 한국노동연구원의 연구용역으로 작성한 것으로, 제7차 사업체패널학술대회(2013년 12월 4일)에서 발표한 글을 일부 수정 보완한 것입니다. 한국노동연구원이 2013년 말 발간한 『임금체계 관련 국내외 제도과 근로자 의식 연구』 보고서의 제3장(pp.53~91)에도 수록되어 있습니다.

임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향

김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)

제1절 머리말

1997년 외환위기 이전 ‘고성장-저실업’ 시대에는 노사정 모두 임금정책을 중시했다. 매년 반복되는 임금교섭과 임금투쟁은 ‘한 해 농사’라 부를 만큼 노동조합의 기본 활동으로 자리매김했고, 정부와 사용자의 임금정책은 ‘한자리수 인상’, ‘총액임금제’ 등 임금인상 억제에 초점이 맞추어졌다.

외환위기 이후 고용사정이 악화되자 임금정책에 대한 노사정의 관심은 뚝 떨어졌고, 정부 임금정책은 연봉제와 성과배분제, 임금피크제 등 성과주의 임금제도의 확산에 집중되었다. 이는 기업내부노동시장의 대기업 정규직에 초점을 맞춘 것으로, 최저임금을 제외하면 중소기업체 비정규직 노동자에 대한 임금정책은 사실상 존재하지 않았다고 할 수 있다.

최근에는 다시 임금정책에 대한 관심이 높아지고 있다. 국제적으로는 글로벌 금융 위기를 겪은 뒤 임금불평등이 심화되면서 ILO(국제노동기구)를 중심으로 임금주도 성장모델이 제기되고, 국내에서는 통상임금 산정방식을 둘러싼 논란을 시작으로 임금체계에 대한 관심이 높아지고 있다.

임금체계와 관련해서는 주로 연공급의 문제점을 거론하면서 직능급이나 직무급을 대안으로 제시하는 경우가 많다. 하지만 연공급 등의 임금체계가 실제로 임금수준과 고용구조, 경영성과에 어떠한 영향을 미쳤는지에 대한 실증연구는 찾아보기 어렵다. 게다가 임금체계와 관련된 논의 역시 대부분 대기업 정규직 중심이어서, 임금체계 조차 없는 중소기업체 비정규직 노동자들에게 어떠한 임금체계를 도입하는 게 적합한지에 대한 고려는 찾아보기 어렵다.

이 연구는 이러한 공백을 메우기 위한 작업의 일환으로 연공급, 직능급, 직무급 등의 임금체계가 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미친 영향을 실증분석하고, 앞으로 임금체계 개편을 논의할 때 필요한 시사점을 도출하는 것을 목적으로 수행되었다. 제2절에서는 자료와 변수를 검토하고 제3절에서는 기술통계를 살펴본다. 제4절에서는 패널회귀분석(임의효과모형, 고정효과모형)을 수행하고, 제5절에서는 분석결과를 요약하면서 그 함의를 살펴본다.

제2절 자료와 변수

1. 자료

노동연구원은 2년마다 사업체패널조사를 하고 있다. 이 글에서는 2005년과 2007년, 2009년과 2011년 4차례에 걸쳐 실시된 KLI 사업체 패널조사 자료를 사용하되, 패널 분석은 가중치를 주지 않고 분석한다. 분석대상 사업체는 2005년 1,905개, 2007년 1,735개, 2009년 1,737개, 2011년 1,770개다.

2. 변수

가. 종속변수

임금체계가 임금수준에 미치는 영향을 파악하기 위해 고졸초임과 대졸초임, 과장 1년차와 부장 1년차 연봉, 대졸 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 연평균 승급액, 과장에서 부장으로 승진할 때까지 연평균 승급액 등 6개 변수를 종속변수로 사용한다. 대졸 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 '(과장1년차 연봉 - 대졸초임)÷승진소요년수'로 구했다.

임금체계가 고용구조에 미치는 영향을 파악하기 위해, 비정규직 비율과 이직률, 50세 이상 고령자 비율과 30세 미만 청년 비율 등 4개 변수를 종속변수로 사용한다.

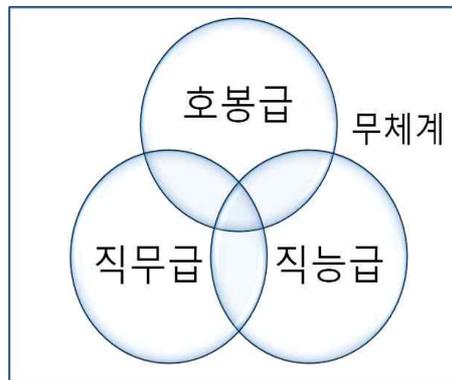
임금체계가 경영성과에 미치는 영향을 파악하기 위해서는, 종업원 1인당 영업이익과 인건비, 매출액과 부가가치 등 4개 변수를 종속변수로 사용한다. 종업원 1인당 영업이익은 수익성의 대위변수로 사용하고, 종업원 1인당 매출액과 부가가치는 생산성의 대위변수로 사용한다.

나. 설명변수

사업체패널조사는 ① 호봉급은 호봉테이블에 따라 통상 매년 호봉이 상승함에 따라 임금이 상승하는 것을 의미하고, ② 직능급은 직무수행능력 단계별 임금액이 미리 결정되어 있고 통상 직무수행능력이 상승함에 따라 임금이 상승하는 것을 의미하며, 통상적으로 직능자격제도와 함께 도입된다고 정의한다. ③ '직무급'은 직무별 그 가치에 따라 임금액이 미리 결정되어 있고 통상 직무가치가 높은 직무를 담당함에 따라 임금이 상승하는 것을 의미하되, 직무수당은 제외한다고 정의하고 있다.

사업체패널조사에서 임금체계 관련 문항은, ‘기본급 구성내역이 호봉급, 직능급, 직무급, 체계 없음 넷 중 어느 하나라도 해당 사항이 있으면 모두 응답’하도록 하고 있다. 복수응답이 가능하기 때문에 ‘호봉급, 직능급, 직무급, 호봉급+직능급, 호봉급+직무급, 직능급+직무급, 호봉급+직능급+직무급, 체계 없음’ 8유형으로 구분하는 게 좀 더 정확하다고 할 수 있다. 하지만 설명변수로 4유형을 사용하든 8유형을 사용하든 분석결과는 대체로 일치했고, 8유형을 사용하면 변수가 많아 해석이 복잡한 경우가 많았다. 따라서 이 글에서는 ‘호봉급, 직능급, 직무급, 체계 없음’ 4유형을 설명변수로 사용했다([그림1] 참조).²⁾

[그림1] 임금체계 다이어그램



이밖에도 사업체패널조사는 임금체계를 직급(사원, 관리자)과 직종(사무전문직, 생산직, 판매서비스직)별로 구분해서 조사하고 있다. 직종별 임금체계는 2011년 한 해만 조사했고 해당 사항 없는 사업장이 많아 분석대상에서 제외했고, 직급별 임금체계는 사원급과 관리자급이 서로 중첩되어 사원급을 분석하는 것으로 했다.

다. 통제변수

임금체계가 임금수준과 고용구조에 미치는 영향을 분석할 때는 부문, 산업, 규모, 기업연령, 단일/복수사업장, 직업, 노조 조직률을 통제변수로 사용했고, 경영성과에 미치는 영향을 분석할 때는 종업원 1인당 유형자산을 추가로 통제했다.

부문은 공공부문과 민간부문, 산업은 제조업, 기타재화생산, 생산자서비스업, 유통서비스업, 개인서비스업, 사회서비스업으로 구분했고, 규모는 전체근로자(정규직+기간제,파트타임)에 로그 값을 주어 사용했다. 단일/복수사업장은 단일사업장과 복수사업장, 직업은 사무관리전문기술직, 판매서비스직, 생산직, 단순노무직으로 구분했다.

2) 8유형으로 분석한 결과는 <부표3> 참조 바람.

제3절 기술통계

1. 임금수준

가. 연도별 추이

고졸초임은 2007년 1,846만원에서 2011년 2,092만원으로 246만원 증가했고, 대졸초임은 2,120만원에서 2,451만원으로 331만원 증가했다. 과장 1년차 연봉은 3,265만원에서 3,541만원으로 276만원 증가했고, 부장 1년차 연봉은 4,234만원에서 4,551만원으로 317만원 증가했다.

대졸 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 2007년 164만원에서 2011년 143만원으로 21만원 감소했고, 과장에서 부장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 172만원에서 159만원으로 13만원 감소했다(<표1> 참조).

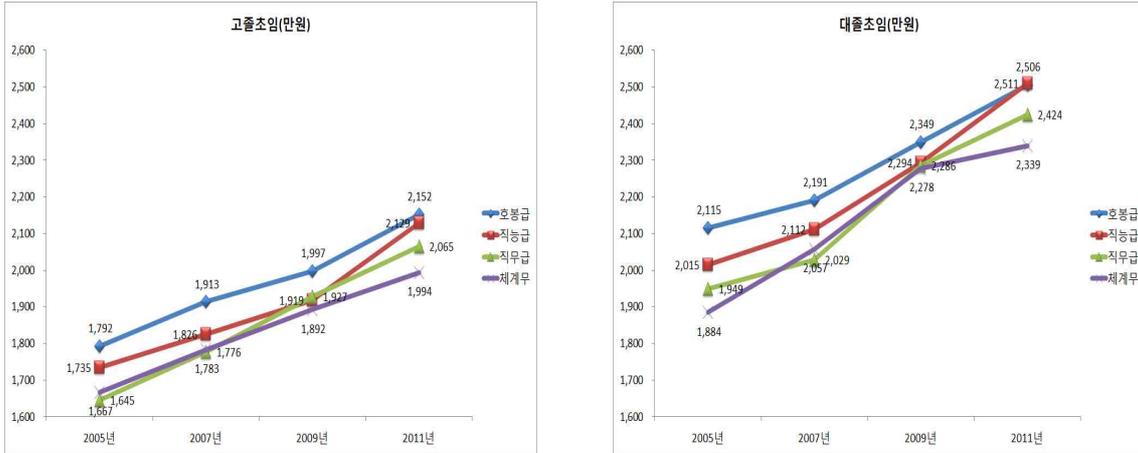
<표1> 연도별 임금수준 평균값 추이(단위: 만원)

	평균값(가중치 미부여)					평균값(가중치 부여)				
	전체	2005	2007	2009	2011	전체	2005	2007	2009	2011
고졸초임	2,012	1,880	1,991	1,978	2,184	1,901	1,730	1,846	1,925	2,092
대졸초임	2,408	2,287	2,326	2,392	2,609	2,234	2,033	2,120	2,293	2,451
과장1년차연봉	3,675		3,684	3,489	3,848	3,359		3,265	3,270	3,541
부장1년차연봉	4,779		4,776	4,534	5,021	4,316		4,234	4,162	4,551
대졸신입~과장1년 승급액	151		158	143	153	145		164	133	143
과장~부장1년 승급액	175		171	177	177	163		172	158	159

나. 임금체계별 추이

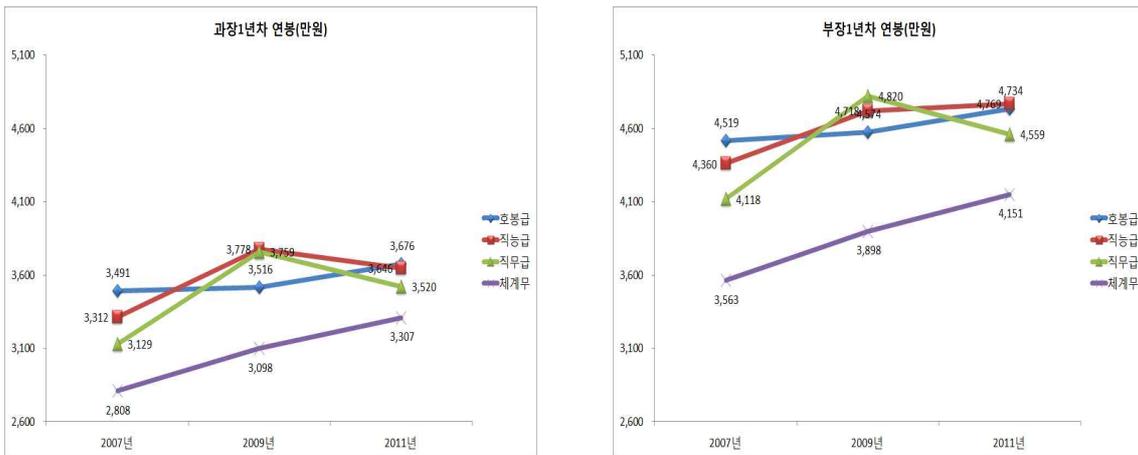
2007년 신입사원(고졸, 대졸) 초임은 ‘호봉급>직능급>직무급≒무체계’ 순이었다. 2007~11년에 초임이 ‘직능급>직무급>호봉급>무체계’ 순으로 인상되면서, 2011년 초임은 ‘호봉급≒직능급>직무급>무체계’ 순으로 바뀌었다. 임금체계가 있는 사업장은 거의 같은 수준으로 수렴되고, 임금체계가 없는 사업장과 격차는 더 벌어졌다([그림2]와 <표2> 참조).

[그림2] 신입사원(고졸, 대졸) 초임 추이



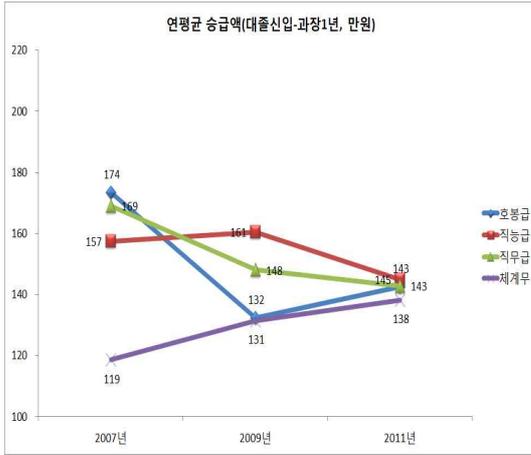
2007년 관리자(과장, 부장) 연봉은 ‘호봉급>직능급>직무급>무체계’ 순이었다. 2007~11년에 관리자 연봉이 ‘무체계>직무급>직능급>호봉급’ 순으로 인상되면서, 2011년 연봉은 ‘호봉급≒직능급≒직무급>무체계’ 순으로 바뀌었다. 호봉급, 직능급, 직무급 등 임금체계가 있는 사업장은 관리자들 연봉이 같은 수준으로 수렴된데 비해, 임금체계가 없는 사업장은 이에 크게 못 미친다([그림3]과 <표2> 참조).

[그림3] 관리자(과장, 부장) 연봉 추이



대졸 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 임금체계가 있는 사업장은 감소하고, 임금체계가 없는 사업장은 증가하면서, 138~145만원으로 수렴하고 있다. 과장에서 부장으로 승진할 때까지 연평균 승급액도 임금체계 유무에 관계없이 감소하고 있다. 이에 따라 임금체계가 있는 사업장은 연평균 승급액이 162~170만원으로 수렴하고 있지만, 임금체계가 없는 사업장은 145만원으로 이에 크게 못 미친다([그림4]와 <표2> 참조).

[그림4] 연평균 승급액 추이



<표2> 직급별 임금체계별 임금수준 추이(단위: 만원)

		가중치 미부여				가중치 부여			
		2005	2007	2009	2011	2005	2007	2009	2011
고졸 초임	호봉급	1,962	2,087	2,100	2,242	1,792	1,913	1,997	2,152
	직능급	1,829	1,905	2,015	2,225	1,735	1,826	1,919	2,129
	직무급	1,821	1,900	1,983	2,183	1,645	1,776	1,927	2,065
	체계무	1,711	1,867	1,912	2,073	1,667	1,783	1,892	1,994
대졸 초임	호봉급	2,370	2,430	2,504	2,666	2,115	2,191	2,349	2,506
	직능급	2,283	2,269	2,411	2,664	2,015	2,112	2,294	2,511
	직무급	2,223	2,217	2,375	2,577	1,949	2,029	2,286	2,424
	체계무	1,991	2,138	2,325	2,496	1,884	2,057	2,278	2,339
과장 1년차 연봉	호봉급		3,938	3,816	4,035		3,491	3,516	3,676
	직능급		3,619	3,888	3,919		3,312	3,778	3,646
	직무급		3,521	3,791	3,845		3,129	3,759	3,520
	체계무		3,022	3,242	3,525		2,808	3,098	3,307
부장 1년차 연봉	호봉급		5,072	4,910	5,264		4,519	4,574	4,734
	직능급		4,712	5,029	5,124		4,360	4,718	4,769
	직무급		4,665	4,862	5,024		4,118	4,820	4,559
	체계무		3,849	4,260	4,589		3,563	3,898	4,151
대졸 신입- 과장 승급액	호봉급		166	149	160		174	132	143
	직능급		149	168	158		157	161	145
	직무급		159	169	159		169	148	143
	체계무		126	134	137		119	131	138
과장 -부장 승급액	호봉급		167	168	179		174	173	162
	직능급		176	190	183		198	166	170
	직무급		184	163	177		182	177	164
	체계무		150	186	169		155	151	145

2. 고용구조

가. 연도별 추이

비정규직 비율은 2005년 13.2%에서 2009년 11.9%로 감소했다가 2011년 14.4%로 증가했고, 이직률은 2005년 25.5%에서 2009년 20.3%로 감소했다가 2011년 25.0%로 증가했다. 2009년에 비정규직 비율과 이직률이 감소한 것은 글로벌 위기 등 경제 사정을 반영한 것으로 해석된다.

전체 근로자 중 50세 이상 고령자 비율은 고령화 추세를 반영해서 2005년 13.6%에서 2011년 20.1%로 계속 증가하고 있다. 30세 미만 청년 비율은 2005년 25.3%에서 2009년 16.4%로 감소했다가 2011년 17.6%로 반등했다. 이는 글로벌 위기 때 기업이 신규 채용을 기피한 데서 비롯된 것으로 해석된다(<표3> 참조).

<표3> 고용구조 추이(단위: %)

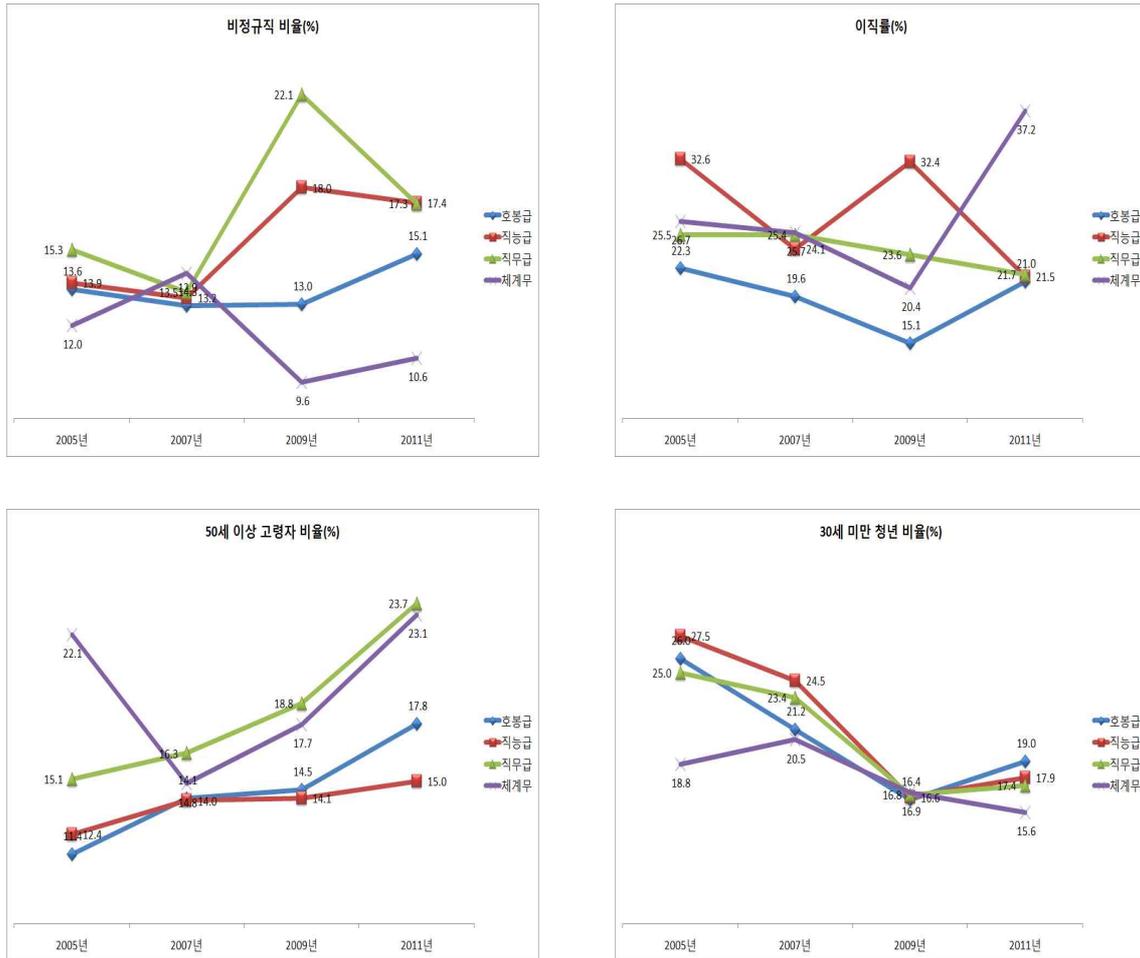
	평균값(가중치 미부여)					평균값(가중치 부여)				
	전체	2005	2007	2009	2011	전체	2005	2007	2009	2011
비정규직비율	16.20	18.03	16.42	14.00	16.17	13.15	13.24	13.10	11.90	14.35
이직률	22.12	22.23	25.00	19.03	22.20	23.33	25.51	22.43	20.33	25.04
50세 이상 비율	15.83	12.75	14.21	16.31	20.25	16.42	13.64	14.83	17.11	20.10
30세 미만 비율	21.17	25.12	22.42	18.49	18.33	20.25	25.33	21.60	16.43	17.62

나. 임금체계별 추이

임금체계가 있는 사업장에서 비정규직 비율은 2005년에는 14~15%, 2007년에는 13~14%로 동일하다. 하지만 2009~2011년에는 직무급과 직능급에서 비정규직이 크게 늘어나, ‘직능급(17.4%)≒직무급(17.3%)>호봉급(15.1%)>무체계(10.6%)’ 순으로 격차가 확대되었다. 임금체계가 있는 사업장에서 이직률은 감소 추세다. 2011년에는 무체계만 예외적으로 이직률이 높을 뿐(37%), 호봉급과 직능급, 직무급은 21~22%로 동일하다.

임금체계에 관계없이 모든 사업장에서 고령자 비중이 늘고 청년층 비중이 줄고 있다. 2011년에 고령자 비율은 ‘직무급(23.7%)≒무체계(23.1%)>호봉급(17.8%)>직능급(15.0%)’ 순이고, 청년층 비율은 ‘호봉급(19.0%)>직능급(17.9%)≒직무급(17.4%)>무체계(15.6%)’ 순이다([그림5]와 <표4> 참조).

[그림5] 고용구조 추이



<표4> 임금체계별 고용구조 추이(단위: %)

		가중치 미부여				가중치 부여			
		2005	2007	2009	2011	2005	2007	2009	2011
비정규직 비율	호봉급	18.38	16.76	14.21	16.56	13.60	12.91	12.96	15.14
	직능급	19.59	16.50	15.88	17.14	13.88	13.24	18.02	17.35
	직무급	18.91	17.50	19.74	17.62	15.33	13.50	22.06	17.32
	체계무	12.55	14.25	13.02	14.83	12.04	14.31	9.58	10.62
이직률	호봉급	19.55	20.18	15.36	20.19	22.25	19.57	15.14	21.01
	직능급	24.00	28.22	21.19	21.38	32.64	24.13	32.40	21.48
	직무급	23.94	29.61	21.87	21.18	25.46	25.45	23.58	21.67
	체계무	33.09	30.26	20.37	25.16	26.72	25.66	20.41	37.24
50세 이상 비율	호봉급	11.58	13.59	15.36	18.26	11.39	14.12	14.54	17.78
	직능급	10.91	12.32	14.48	18.62	12.37	14.02	14.13	14.97
	직무급	14.38	15.83	17.89	23.12	15.07	16.33	18.78	23.65
	체계무	20.78	17.51	16.82	22.12	22.12	14.85	17.74	23.09
30세 미만 비율	호봉급	25.00	22.07	18.25	19.33	25.96	21.19	16.42	19.01
	직능급	26.25	24.68	20.53	19.54	27.52	24.50	16.60	17.90

	직무급	25.53	24.21	19.04	16.80	25.05	23.36	16.78	17.37
	체계무	20.88	19.25	18.62	17.18	18.84	20.49	16.89	15.56

3. 경영성과

가. 연도별 추이

종업원 1인당 영업이익은 2005년 2천5백만 원에서 2011년 3천9백만 원으로 증가했고, 1인당 인건비는 2천만 원에서 2천5백만 원으로 증가했다. 1인당 매출액은 3억5천4백만 원에서 5억3천6백만 원으로 증가했고, 1인당 부가가치는 5천4백만 원에서 7천6백만 원으로 증가했다(<표5> 참조).

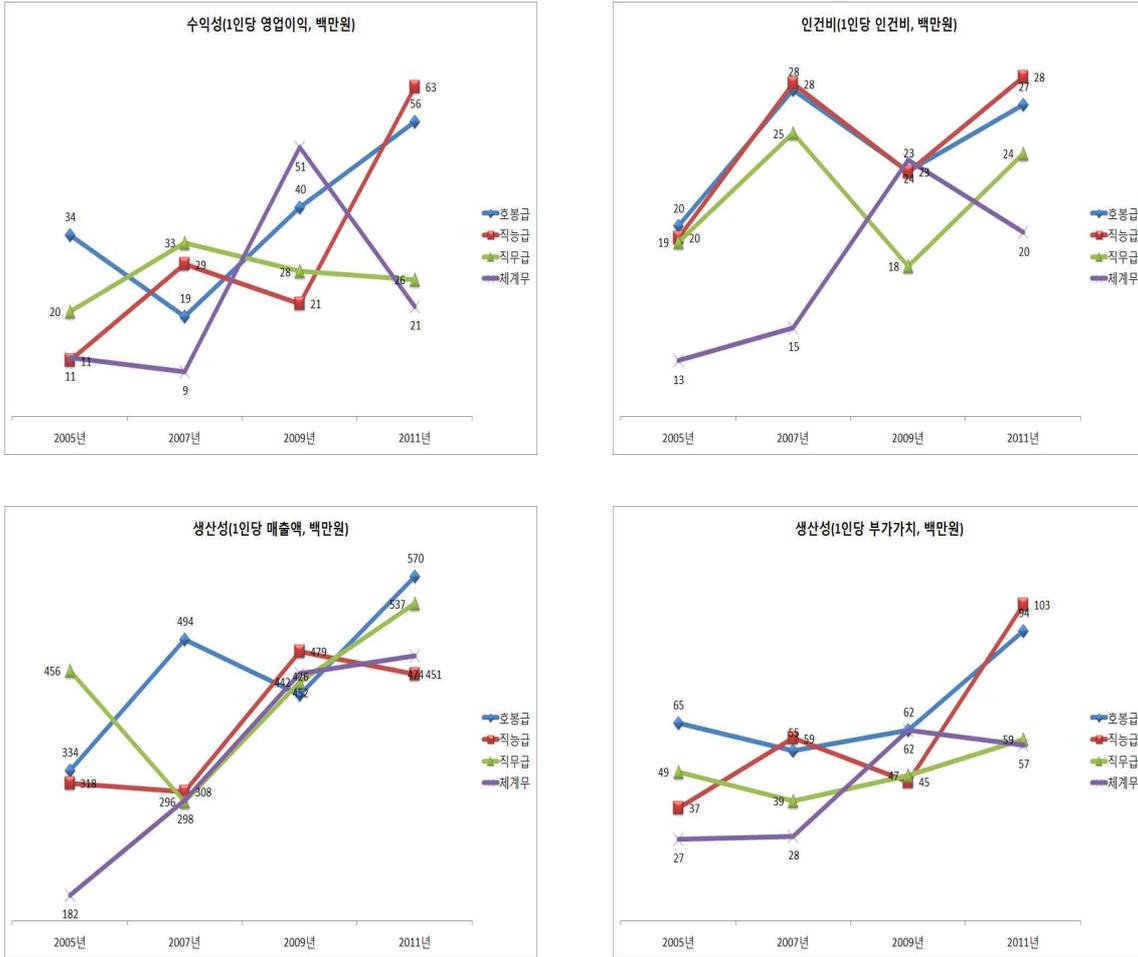
<표5> 경영성과 추이(단위: 백만원)

	평균값(가중치 미부여)					평균값(가중치 부여)				
	전체	2005	2007	2009	2011	전체	2005	2007	2009	2011
1인당 영업이익	56	45	56	77	47	33	25	27	43	39
1인당 인건비	25	22	27	24	28	24	20	26	23	25
1인당 매출액	549	427	497	610	639	437	354	415	431	536
1인당 부가가치	83	84	69	93	85	60	54	50	59	76

나. 임금체계별 추이

2011년 종업원 1인당 영업이익과 인건비, 부가가치 모두, 직능급과 호봉급이 직무급과 무체계보다 훨씬 높다. 종업원 1인당 영업이익은 직능급과 호봉급이 직무급과 무체계보다 2배 이상 많고, 1인당 인건비도 ‘직능급>호봉급>직무급>무체계’ 순이다. 이에 따라 종업원 1인당 부가가치도 직능급과 호봉급이 직무급과 무체계보다 2배 가까이 많다. 종업원 1인당 매출액만 ‘호봉급>직무급>무체계>직능급’으로 순위가 바뀐다([그림6]과 <표6> 참조).

[그림6] 경영성과 추이



<표6> 임금체계별 경영성과 추이(단위: 만원)

		가중치 미부여				가중치 부여			
		2005	2007	2009	2011	2005	2007	2009	2011
1인당 영업 이익	호봉급	55	31	55	60	34	19	40	56
	직능급	34	56	142	57	11	29	21	63
	직무급	31	110	34	32	20	33	28	26
	체계무	23	13	84	34	11	9	51	21
1인당 인건비	호봉급	22	29	24	30	20	28	23	27
	직능급	23	28	26	26	20	28	23	28
	직무급	22	27	22	27	19	25	18	24
	체계무	12	16	24	24	13	15	24	20
1인당 매출액	호봉급	449	497	622	704	334	494	426	570
	직능급	451	438	858	620	318	308	479	451
	직무급	390	472	643	544	456	296	442	537
	체계무	239	397	555	527	182	298	452	474
1인당 부가 가치	호봉급	95	67	66	98	65	55	62	94
	직능급	70	96	173	91	37	59	45	103

	직무급	67	52	60	68	49	39	47	59
	체계무	41	35	100	69	27	28	62	57

4. 임금체계

<표7>에서 임금체계의 유형별 추이를 살펴보면 2009년 조사결과는 다른 해 조사결과와 차이가 크다. 그러나 2009년을 제외해도 패널분석 결과는 크게 달라지지 않았고, 2011년 한 해를 횡단면 분석한 결과와 비교해도 일관성이 있었다(김유선 2013 참조 바람). 따라서 이 글에서는 통상적인 방식대로 2009년 조사결과까지 포함해서 분석했다.

2011년 임금체계 현황을 살펴보면 호봉급(41.1%)이 가장 많고, 직무급(21.8%), 무체계(17.0%), 직능급(14.7%) 순이다. 8유형으로 구분해서 살펴보면, 호봉급(40.2%), 무체계(21.0%), 직무급(16.5%), 직능급(8.3%), 호봉+직무급(4.3%), 호봉+직능급(3.6%), 직무+직능급(3.6%), 호봉+직무+직능급(2.6%) 순이다(<표7> 참조).

<표7> 임금체계 추이(단위: %)

		평균값(가중치 미부여)				평균값(가중치 부여)			
		2005	2007	2009	2011	2005	2007	2009	2011
4유형	호봉급	62.5	61.7	37.8	53.6	43.9	46.8	27.9	41.1
	직능급	25.8	22.4	8.8	19.2	22.9	18.3	8.1	14.7
	직무급	24.5	22.4	9.5	24.1	21.6	22.6	9.6	21.8
	무체계	6.2	8.8	52.8	20.0	6.3	7.3	48.1	17.0
8유형	순수호봉급	49.5	50.9	31.7	43.1	42.6	46.4	27.0	40.2
	순수직능급	16.2	13.8	4.0	9.7	18.3	14.0	4.1	8.3
	순수직무급	12.5	13.7	4.4	13.3	17.8	18.8	6.0	16.5
	호봉+직능급	3.6	4.0	2.1	3.1	4.7	3.6	1.7	3.6
	호봉+직무급	6.0	4.2	2.4	4.4	3.7	3.9	1.6	4.3
	직무+직능급	2.6	2.0	1.0	3.4	2.0	2.0	1.3	3.6
	호봉+직능+직무급	3.4	2.5	1.7	3.1	3.2	2.6	2.2	2.6
	무체계	6.2	8.8	52.8	20.0	7.8	8.8	56.0	21.0

제4절 패널 회귀분석 결과

1. 임금수준

가. 신입사원 초임

1) 고졸초임

임의효과 모형에서 고졸초임은 호봉급이 가장 높고, 다음으로는 직능급, 직무급, 무체계 순이다. 호봉급보다 직능급은 1.3% 낮고, 직무급은 2.2%, 무체계는 4.1% 낮다. 다른 조건을 통제하더라도 공공부문은 민간부문보다 고졸초임이 12.5% 높다.³⁾

고정효과 모형에서 고졸초임은 호봉급과 직능급 사이에 유의미한 차이가 없고, 직무급은 1.7%, 무체계는 2.5% 낮다. 이는 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 전환하면 고졸초임에 변함이 없지만, 호봉급에서 직무급으로 전환하면 1.7% 낮아지고, 임금체계가 없어지면 2.5% 낮아짐을 의미한다. 임금체계가 없는 사업장에 호봉급이 도입되면 고졸초임이 2.7% 높아지고, 직무급이나 직능급이 도입되면 변함이 없다(<표8> 참조).

2) 대졸초임

임의효과 모형에서 대졸초임은 호봉급과 직능급 사이에 유의미한 차이가 없고, 직무급은 1.7%, 무체계는 2.5% 낮다. 다른 조건을 통제하더라도 공공부문은 민간부문보다 대졸초임이 9.2% 높다. 고정효과 모형에서 대졸초임은 호봉급과 직능급, 직무급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 이는 임금체계 개편이 대졸초임에 영향을 미치지 않음을 의미한다(<표8> 참조).

<표8> 신입사원 초임 결정요인 패널 회귀분석 결과

	ln(고졸초임)						ln(대졸초임)					
	임의효과모형			고정효과모형			임의효과모형			고정효과모형		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문	0.118	0.000	***				0.088	0.000	***			
기타재화생산	0.027	0.048	*	-0.208	0.000	***	-0.008	0.598		-0.161	0.004	**
생산자서비스업	-0.039	0.002	**	-0.482	0.000	***	-0.026	0.038	*	-0.162	0.009	**
유통서비스업	-0.053	0.000	***	-0.158	0.032	*	-0.065	0.000	***	-0.207	0.002	**
개인서비스업	-0.039	0.020	*				-0.069	0.000	***	-0.172	0.021	*
사회서비스업	-0.094	0.000	***				-0.099	0.000	***			
근로자수 로그값	0.045	0.000	***	0.005	0.592		0.059	0.000	***	0.006	0.431	
기업연령	0.000	0.130		-0.001	0.866		0.001	0.003	**	0.001	0.906	
복수사업장	0.075	0.000	***	0.018	0.186		0.087	0.000	***	0.020	0.084	
판매서비스비율	-0.001	0.000	***	0.000	0.659		-0.002	0.000	***	0.000	0.331	
생산직비율	-0.001	0.000	***	0.000	0.221		-0.002	0.000	***	0.000	0.410	

3) 무체계의 계수값이 -0.042인데 4.1% 낮고, 공공부문의 계수값이 0.118인데 12.5% 높다고 해석한 것은, 종속변수가 ln(고졸초임)이어서 계수 값을 지수로 환산했기 때문이다.

단순노무직비율	-0.001	0.000	***	0.000	0.309		-0.002	0.000	***	0.000	0.583	
노조조직률	0.0004	0.002	**	0.000	0.527		0.000	0.360		0.000	0.760	
직능급	-0.013	0.055		-0.005	0.573		-0.006	0.325		-0.010	0.180	
직무급	-0.022	0.001	***	-0.017	0.052		-0.017	0.007	**	-0.004	0.576	
무체계	-0.042	0.000	***	-0.025	0.012	*	-0.025	0.000	***	-0.009	0.292	
2007년	0.067	0.000	***	0.067	0.000	***	0.050	0.000	***	0.053	0.000	***
2009년	0.096	0.000	***	0.092	0.000	***	0.091	0.000	***	0.084	0.000	***
2011년	0.175	0.000	***	0.185	0.000	***	0.171	0.000	***	0.176	0.000	***
상수	7.301	0.000	***	7.578	0.000	***	7.433	0.000	***	7.709	0.000	***
관측치	5.801			5.801			6.458			6.458		
Wald x2	1.638***						2.284***					
F값				1.415***						53***		
R2	0.254			0.008			0.320			0.042		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005~2011 원자료

주: 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직, 호봉급, 2005년을 기준년으로 해서 분석한 결과임.

나. 관리자 연봉

1) 과장 1년차 연봉

임의효과 모형에서 과장 1년차 연봉은 호봉급과 직능급, 직무급 사이에 유의미한 차이가 없고, 무체계만 5.7% 낮다. 다른 조건을 통제하더라도 공공부문은 민간부문보다 과장 1년차 연봉이 8.1% 높다.

고정효과 모형에서 과장 1년차 연봉은 호봉급과 직능급, 직무급 사이에 유의미한 차이가 없고, 무체계만 3.3% 낮다. 이는 호봉급에서 직능급, 직무급으로 임금체계를 전환해도 과장 1년차 연봉은 변함이 없고, 임금체계가 없어지면 3.3% 낮아짐을 의미한다. 임금체계가 없는 사업장에 호봉급이 도입되면 과장 1년차 연봉은 3.9% 높아지지만, 직무급이나 직능급이 도입되면 변함이 없다(<표9> 참조).

2) 부장 1년차 연봉

임의효과 모형에서 부장 1년차 연봉은 호봉급과 직능급, 직무급 사이에 유의미한 차이가 없고, 무체계만 5.5% 낮다. 다른 조건을 통제하더라도 공공부문은 민간부문보다 부장 1년차 연봉이 10.0% 높다.

고정효과 모형에서 부장 1년차 연봉은 호봉급과 직능급, 직무급 사이에 유의미한 차이가 없고, 무체계만 2.9% 낮다. 이는 호봉급에서 직능급, 직무급으로 임금체계를 전환해도 부장 1년차 연봉은 변함없지만, 임금체계가 없어지면 연봉이 2.9% 낮아짐을 의미한다. 임금체계가 없는 사업장에 호봉급이 도입되면 부장 1년차 연봉은 3.6%

높아지지만, 직무급이나 직능급이 도입되면 변함이 없다(<표9> 참조).

<표9> 관리자 연봉 결정요인 패널 회귀분석 결과

	ln(과장1년연봉)						ln(부장1년연봉)					
	임의효과모형			고정효과모형			임의효과모형			고정효과모형		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문	0.078	0.001	***				0.095	0.000	***			
기타재화생산	0.037	0.045	*	-0.005	0.980		0.015	0.477		-0.226	0.100	
생산자서비스업	-0.039	0.022	*	0.029	0.880		-0.042	0.028	*	-0.013	0.930	
유통서비스업	-0.075	0.000	***	-0.265	0.131		-0.086	0.000	***	-0.312	0.071	
개인서비스업	0.064	0.006	**	-0.070	0.699		0.047	0.061		-0.135	0.241	
사회서비스업	0.021	0.339					-0.027	0.238				
근로자수 로그값	0.073	0.000	***	-0.001	0.940		0.080	0.000	***	0.006	0.661	
기업연령	0.001	0.043	*	-0.001	0.637		0.000	0.215		0.000	0.895	
복수사업장	0.123	0.000	***	0.034	0.108		0.141	0.000	***	0.040	0.078	
판매서비스비율	-0.002	0.000	***	0.000	0.386		-0.003	0.000	***	0.000	0.465	
생산직비율	-0.002	0.000	***	0.000	0.254		-0.003	0.000	***	0.000	0.417	
단순노무직비율	-0.003	0.000	***	0.000	0.245		-0.004	0.000	***	0.000	0.265	
노조조직률	0.000	0.380		0.000	0.173		0.000	0.505		0.000	0.520	
직능급	-0.010	0.266		-0.005	0.634		-0.009	0.348		-0.004	0.725	
직무급	-0.013	0.158		-0.002	0.820		-0.007	0.500		0.004	0.750	
무체계	-0.059	0.000	***	-0.034	0.001	***	-0.057	0.000	***	-0.029	0.011	*
2007년							0.014	0.103				
2009년	-0.006	0.419	***	-0.014	0.141					-0.027	0.008	**
2011년	0.072	0.000	***	0.081	0.000	***	0.093	0.000	***	0.082	0.000	***
상수	7.842	0.000	***	8.226	0.000	***	8.085	0.000	***	8.439	0.000	***
관측치	5,206			5,206			5,206			5,206		
Wald x2	1,791***						1,777***					
F값				18***						19***		
R2	0.350			0.058			0.358			0.062		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005~2011 월자료

주: 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직, 호봉급, 2005년을 기준더미로 해서 분석한 결과임.

다. 연평균 승급액

1) 대졸신입~과장

임의효과 모형에서 대졸 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 호봉급과 직능급, 직무급 사이에 유의미한 차이가 없고, 무체계만 5.9% 낮다. 공공부문도 연평균 승급액은 민간부문과 차이가 없다.

고정효과 모형에서 대졸 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 호봉급과 직능급, 직무급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 이는 임금체계 개편이 연

평균 승급액에 영향을 미치지 못 함을 의미한다(<표10> 참조).

2) 과장~부장

과장에서 부장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 임의효과 모형과 고정효과 모형 모두 호봉급과 직능급, 직무급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 이는 임금체계 개편이 연평균 승급액에 유의미한 영향을 미치지 못 함을 의미한다. 공공부문도 연평균 승급액은 민간부문과 차이가 없다(<표10> 참조).

<표10> 직급별 승급액 결정요인 패널 회귀분석 결과

	ln(대졸신입-과장 1년 승급액)						ln(과장-부장 1년 승급액)					
	임의효과모형			고정효과모형			임의효과모형			고정효과모형		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문	0.021	0.682					-0.041	0.500				
기타재화생산	0.062	0.172		-1.955	0.002	**	-0.058	0.234		-0.284	0.618	
생산자서비스업	0.018	0.673		-0.639	0.000	***	-0.036	0.408		0.439	0.446	
유통서비스업	-0.040	0.287		0.016	0.899		-0.105	0.009	**	-0.296	0.369	
개인서비스업	0.153	0.013	*	-1.060	0.090		-0.038	0.514		1.003	0.107	
사회서비스업	-0.093	0.058					-0.265	0.000	***			
근로자수 로그값	0.069	0.000	***	-0.037	0.339		0.042	0.000	***	-0.030	0.387	
기업연령	-0.003	0.000	***	0.027	0.028	*	-0.003	0.000	***	-0.005	0.560	
복수사업장	0.171	0.000	***	0.138	0.096		0.180	0.000	***	0.066	0.321	
판매서비스비율	-0.004	0.000	***	-0.001	0.472		-0.003	0.000	***	-0.001	0.337	
생산직비율	-0.005	0.000	***	-0.002	0.044	*	-0.005	0.000	***	-0.001	0.410	
단순노무직비율	-0.006	0.000	***	-0.001	0.297		-0.005	0.000	***	0.000	0.854	
노조조직률	0.000	0.917		0.001	0.280		-0.002	0.001	***	0.001	0.366	
직능급	-0.008	0.767		0.012	0.761		0.021	0.447		0.004	0.911	
직무급	0.034	0.225		0.008	0.840		-0.020	0.471		-0.039	0.270	
무체계	-0.061	0.019	*	-0.021	0.564		0.001	0.983		0.034	0.318	
2007년	0.077	0.003	**							-0.036	0.394	
2009년				-0.165	0.000	***	-0.070	0.004	**	-0.112	0.000	***
2011년	0.077	0.001	***	-0.120	0.031	*	0.027	0.221				
상수	4.663	0.000	***	4.762	0.000	***	5.042	0.000	***	5.190	0.000	***
관측치	4,523			4,523			5,065			5,065		
Wald x2	400***						296***					
F값				3.11E+10***						2***		
R2	0.100			0.001			0.084			0.006		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005~2011 원자료

주: 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직, 호봉급, 2005년을 기준년으로 해서 분석한 결과임.

2. 고용구조

가. 비정규직 비율

임의효과 모형에서 비정규직 비율은 호봉급과 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 직능급에서 1.2% 높고, 통계적 유의수준을 10%로 확장하면 직무급에서 1.1% 높다. 다른 조건이 같더라도 공공부문은 민간부문보다 6.2% 높고, 노조 조직률이 높을수록 비정규직 비율이 낮다.

고정효과 모형에서 비정규직 비율은 호봉급과 직무급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 통계적 유의수준을 10%로 확장하면 직능급에서 1.2% 높다. 이는 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 전환하면 비정규직 비율이 1.2%p 높아짐을 의미한다. (<표11> 참조).

나. 이직률

임의효과 모형에서 이직률은 호봉급과 직능급, 직무급 사이에 유의미한 차이가 없다. 통계적 유의수준을 10%로 확장하면 무체계에서 2.1% 높다. 다른 조건이 같을 때 공공부문은 민간부문보다 이직률이 8.0% 낮고, 노조 조직률이 높을수록 이직률이 낮다.

고정효과 모형에서 이직률은 호봉급과 직능급, 직무급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 이는 임금체계 개편은 이직률에 영향을 미치지 않음을 의미한다. 노조 조직률을 10%p 높이면 이직률은 0.9%p 낮아진다(<표11> 참조).

<표11> 비정규직 비율과 이직률 결정요인 패널 회귀분석 결과

	비정규직 비율						이직률					
	임의효과모형			고정효과모형			임의효과모형			고정효과모형		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문	6.215	0.000	***				-7.980	0.000	***			
기타재화생산	10.158	0.000	***	-12.41	0.336		3.778	0.351		-14.13	0.025	*
생산자서비스업	8.558	0.000	***	18.238	0.206		3.612	0.076		-8.091	0.263	
유통서비스업	4.304	0.000	***	2.606	0.564		2.316	0.355		1.962	0.623	
개인서비스업	14.552	0.000	***	-7.776	0.649		-1.503	0.475		-29.88	0.005	**
사회서비스업	9.355	0.000	***				-4.563	0.060				
ln(근로자수)	2.560	0.000	***	4.744	0.000	***	-2.741	0.020	*	-10.18	0.009	**
기업연령	-0.046	0.034	*	-0.048	0.767		-0.076	0.001	***	0.436	0.484	
복수사업장	2.542	0.000	***	-0.267	0.789		-4.905	0.000	***	-4.187	0.008	**
판매서비스비율	0.056	0.000	***	0.035	0.101		0.071	0.049	*	-0.034	0.542	
생산직비율	0.025	0.043	*	0.021	0.305		0.001	0.987		-0.071	0.448	
단순노무직비율	0.088	0.000	***	0.067	0.009	**	0.100	0.011	*	-0.013	0.884	
노조조직률	-0.069	0.000	***	-0.010	0.644		-0.096	0.000	***	-0.089	0.025	*
직능급	1.203	0.048	*	1.208	0.090		1.243	0.442		1.725	0.288	
직무급	1.057	0.082		0.940	0.190		1.337	0.446		-0.251	0.916	

무체계	-0.365	0.553		-0.043	0.954		2.124	0.069		1.152	0.565	
2007년	-1.116	0.043	*	-1.028	0.139		1.092	0.582		-0.960	0.672	
2009년	-2.225	0.000	***	-2.175	0.020	*	-5.450	0.000	***	-8.123	0.006	**
2011년	-0.289	0.617		-0.270	0.818		-1.155	0.326		-2.877	0.476	
상수	-2.506	0.140		-9.738	0.123		40.453	0.000	***	76.124	0.004	**
관측치	7,146			7,146			7,147			7,147		
Wald x2	430***						470***					
F값				5***						2**		
R2	0.103			0.016			0.037			0.007		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005~2011 원자료

주: 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직, 호봉급, 2005년을 기준년으로 해서 분석한 결과임.

다. 연령 구성

1) 50세 이상 고령자 비율

임의효과 모형에서 50세 이상 고령자 비율은 호봉급과 직능급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없고, 직무급만 1.8%p 높다. 다른 조건이 같더라도 노조 조직률이 높을수록 고령자 비율이 높고, 공공부문은 민간부문과 유의미한 차이가 없다. 고령화 추세를 반영해서 2005년 대비 고령자 비율이 2007년에는 1.3%, 2009년에는 2.4%, 2011년에는 5.9% 증가했다.

고정효과 모형에서 고령자 비율은 호봉급과 직능급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없고, 직무급만 1.3% 높다. 이는 호봉급, 직능급, 무체계에서 직무급으로 임금체계를 전환하면 50세 이상 고령자 비율이 1.3%p 높아짐을 의미한다(<표12> 참조).

2) 30세 미만 청년 비율

임의효과 모형에서 30세 미만 청년 비율은 호봉급과 직능급, 직무급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 다른 조건이 같다고 할 때 공공부문에서 청년 비율은 민간부문보다 6.6% 낮고, 노조 조직률이 높을수록 청년 비율이 낮다. 2005년 대비 청년 비율은 2007년에는 3.4%, 2009년에는 6.2%, 2011년에는 5.9% 감소했다.

고정효과 모형에서 청년 비율은 호봉급과 직능급, 직무급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 이는 임금체계 개편이 청년 고용에 영향을 미치지 않음을 의미한다(<표 12> 참조).

<표12> 연령별 노동력 구성 결정요인 패널 회귀분석 결과

	고령자(50세 이상) 비율	청년(30세 미만) 비율
--	----------------	---------------

	임의효과모형			고정효과모형			임의효과모형			고정효과모형		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문	-1.399	0.113					-6.641	0.000	***			
기타재화생산	5.065	0.000	***	20.113	0.000	***	-7.652	0.000	***	-13.18	0.393	
생산자서비스업	13.251	0.000	***	4.054	0.348		-4.131	0.000	***	-13.43	0.484	
유통서비스업	6.003	0.000	***	3.821	0.137		-3.397	0.000	***	10.54	0.066	
개인서비스업	3.435	0.007	**	22.720	0.070		2.660	0.080		-16.36	0.362	
사회서비스업	9.154	0.000	***				0.133	0.910				
ln(근로자수)	-1.597	0.000	***	-0.110	0.838		2.984	0.000	***	1.699	0.014	*
기업연령	0.149	0.000	***	0.067	0.725		-0.176	0.000	***	-0.058	0.741	
복수사업장	-2.477	0.000	***	-0.410	0.587		-0.345	0.553		-2.090	0.060	
판매서비스비율	0.090	0.000	***	0.010	0.409		-0.019	0.127		-0.010	0.587	
생산직비율	0.127	0.000	***	0.009	0.473		-0.068	0.000	***	-0.015	0.400	
단순노무직비율	0.203	0.000	***	0.028	0.087		-0.109	0.000	***	-0.048	0.013	*
노조조직률	0.073	0.000	***	0.020	0.267		-0.110	0.000	***	0.001	0.965	
직능급	-0.424	0.257		-0.306	0.477		0.728	0.169		0.431	0.494	
직무급	1.786	0.000	***	1.290	0.003	**	-0.080	0.876		-0.065	0.916	
무체계	0.817	0.084		-0.016	0.976		0.079	0.884		0.640	0.330	
2007년	1.325	0.000	***	1.508	0.004	**	-3.360	0.000	***	-3.059	0.000	***
2009년	2.352	0.000	***	2.936	0.001	***	-6.224	0.000	***	-6.354	0.000	***
2011년	5.867	0.000	***	6.451	0.000	***	-5.876	0.000	***	-6.382	0.000	***
상수	6.204	0.000	***	7.156	0.136		21.550	0.000	***	21.009	0.002	**
관측치	7,147			7,147			7,147			7,147		
Wald x2	883***						809***					
F값				18***						12*		
R2	0.261			0.015			0.160			0.005		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005~2011 월자료

주: 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직, 호봉급, 2005년을 기준더미로 해서 분석한 결과임.

3. 경영성과

가. 수익성

호봉급, 직능급, 직무급 등 임금체계가 기업의 수익성(종업원 1인당 영업이익)에 미치는 영향은 임의효과 모형과 고정효과 모형 모두 유의미하지 않다. 이는 임금체계 개편이 기업의 수익성에 미치는 영향이 없음을 의미한다(<표13> 참조).

나. 인건비

임의효과 모형에서 종업원 1인당 인건비는 호봉급, 직능급, 직무급 사이에 유의미한 차이가 없고, 무체계만 4.9% 낮다. 고정효과 모형에서 종업원 1인당 인건비는 호봉급과 직능급, 직무급, 무체계 사이에 유의미한 차이가 없다. 이는 임금체계 개편이 인건비에 미치는 영향이 없음을 의미한다(<표13> 참조).

<표13> 수익성과 인건비 결정요인 패널 회귀분석 결과

	수익성 ln(1인당 영업이익)						인건비 ln(1인당 인건비)					
	임의효과모형			고정효과모형			임의효과모형			고정효과모형		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문	0.213	0.273					0.220	0.017	*			
기타재화생산	0.406	0.000	***	-0.351	0.010	*	0.213	0.003	**	-0.281	0.000	***
생산자서비스업	-0.196	0.107					0.416	0.000	***			
유통서비스업	-0.281	0.004	**	-1.126	0.217		0.273	0.000	***	-0.112	0.454	
개인서비스업	-0.452	0.007	**				0.015	0.911		-2.525	0.001	***
사회서비스업	-1.069	0.000	***				0.799	0.000	***			
ln(근로자수)	-0.003	0.911		-0.176	0.007	**	-0.078	0.000	***	-0.096	0.001	***
기업연령	0.001	0.617		-0.012	0.755		0.003	0.019	*	-0.002	0.704	
복수사업장	0.157	0.011	*	-0.088	0.450		0.070	0.024	*	-0.066	0.062	
판매서비스비율	-0.008	0.000	***	-0.003	0.039	*	-0.002	0.001	***	0.000	0.766	
생산직비율	-0.011	0.000	***	-0.003	0.048	*	-0.006	0.000	***	-0.001	0.378	
단순노무직비율	-0.013	0.000	***	-0.003	0.060		-0.006	0.000	***	-0.001	0.383	
노조조직률	0.001	0.218		-0.001	0.577		-0.002	0.000	***	-0.001	0.357	
ln(인당유형자산)	0.362	0.000	***	0.192	0.000	***	0.139	0.000	***	0.136	0.000	***
직능급	0.066	0.174		0.050	0.408		-0.009	0.708		0.006	0.835	
직무급	-0.074	0.118		-0.042	0.456		0.010	0.642		0.023	0.319	
무체계	0.051	0.308		0.078	0.204		-0.050	0.032	*	-0.010	0.699	
2007년	0.117	0.009	**	0.127	0.145		0.217	0.000	***	0.207	0.000	***
2009년	0.273	0.000	***	0.336	0.036	*	0.152	0.000	***	0.145	0.000	***
2011년	0.207	0.000	***	0.337	0.140		0.261	0.000	***	0.275	0.000	***
상수	1.583	0.000	***	3.414	0.000	***	2.545	0.000	***	2.902	0.000	***
관측치	3,808			3,808			4,475			4,475		
Wald x2	975***						1,050***					
F값				6***						32***		
R2	0.361			0.087			0.289			0.019		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005~2011 원자료

주: 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직비율, 호봉급, 2005년을 기준더미로 해서 분석한 결과임.

다. 생산성

호봉급, 직능급, 직무급 등 임금체계가 종업원 1인당 매출액 또는 부가가치에 미치는 영향은 임의효과 모형과 고정효과 모형 모두 통계적으로 유의미하지 않다. 이는 임금체계 개편이 기업의 생산성에 미치는 영향이 유의미하지 않음을 의미한다(<표14> 참조).

<표14> 생산성 결정요인 패널 회귀분석 결과

	생산성 ln(1인당 매출액)						생산성 ln(1인당 부가가치)					
	임의효과모형			고정효과모형			임의효과모형			고정효과모형		
	계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z		계수값	P>z	
공공부문	0.032	0.746					-0.017	0.893				

기타재화생산	0.489	0.000	***	0.550	0.571		0.386	0.000	***	-0.379	0.000	***
생산자서비스업	-0.447	0.000	***	-0.657	0.521		0.207	0.033	*			
유통서비스업	-0.298	0.000	***	-0.056	0.712		0.061	0.401		-0.450	0.145	
개인서비스업	-0.653	0.000	***				-0.144	0.313		-2.480	0.000	***
사회서비스업	-1.343	0.000	***				0.115	0.207				
ln(근로자수)	0.060	0.000	***	-0.077	0.009	**	-0.006	0.798		-0.108	0.013	*
기업연령	0.001	0.320		0.003	0.669		-0.001	0.469		0.047	0.464	
복수사업장	0.217	0.000	***	0.014	0.766		0.166	0.000	***	-0.063	0.427	
판매서비스비율	-0.005	0.000	***	-0.001	0.060		-0.005	0.000	***	-0.002	0.062	
생산직비율	-0.005	0.000	***	-0.001	0.162		-0.009	0.000	***	-0.002	0.079	
단순노무직비율	-0.006	0.000	***	-0.001	0.387		-0.008	0.000	***	-0.001	0.557	
노조조직률	0.000	0.766		0.001	0.303		-0.001	0.298		0.000	0.847	
ln(인당유형자산)	0.238	0.000	***	0.172	0.000	***	0.225	0.000	***	0.118	0.000	***
직능급	0.017	0.437		0.032	0.192		0.031	0.347		0.053	0.183	
직무급	-0.004	0.866		0.011	0.597		-0.016	0.625		0.020	0.597	
무체계	-0.033	0.142		-0.011	0.631		-0.026	0.459		0.032	0.424	
2007년	0.096	0.000	***	0.108	0.000	***	0.142	0.000	***	0.041	0.759	
2009년	0.254	0.000	***	0.257	0.000	***	0.130	0.001	***	-0.076	0.774	
2011년	0.351	0.000	***	0.368	0.000	***	0.290	0.000	***	0.004	0.992	
상수	4.440	0.000	***	5.153	0.000	***	2.863	0.000	***	2.991	0.022	*
관측치	4,728			4,728			3,984			3,984		
Wald x2	1,946***						671***					
F값				29***						10***		
R2	0.459			0.248			0.317			0.020		

자료: 노동연구원, 사업체패널조사 WPS 2005~2011 원자료

주: 민간부문, 제조업, 단일사업장, 사무관리전문직, 호봉급, 2005년을 기준더미로 해서 분석한 결과임.

제5절 맺는 말 - 요약과 함의

1. 요약

지금까지 임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향을 파악하기 위해 패널분석 한 결과를 요약하면 다음과 같다(<표15>와 <표16> 참조).

가. 임의효과 모형

첫째, 고졸초임은 호봉급보다 직능급이 1.3%, 직무급이 2.2%, 무체계가 4.1% 낮다. 대졸초임은 호봉급과 직능급은 차이가 없고, 직무급이 1.7%, 무체계가 2.5% 낮다. 관리자(과장, 부장) 연봉은 무체계만 5.5~5.7% 낮다. 대졸 신입사원이 과장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 호봉급, 직능급, 직무급은 차이가 없고, 무체계만 5.9% 낮다. 과장에서 부장으로 승진할 때까지 연평균 승급액은 차이가 없다.

둘째, 비정규직 비율은 호봉급이나 무체계보다 직능급이 1.2%, 직무급이 1.1% 높고, 이직률은 무체계가 2.1% 높다. 50세 이상 고령자 비율은 직무급이 1.8%, 무체계가 0.8% 높고, 30세 미만 청년 비율은 차이가 없다. 기업의 수익성과 생산성도 임금체계에 따른 차이가 없다. 1인당 인건비만 무체계에서 4.9% 낮을 뿐이다.

나. 고정효과 모형

첫째, 고졸초임은 직무급이 1.7%, 무체계가 2.5% 낮고, 관리자(과장, 부장) 연봉은 무체계만 2.9~3.3% 낮다. 대졸초임과 연평균 승급액은 임금체계에 따른 차이가 없다. 이는 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 전환하면 변함이 없고, 호봉급에서 직무급으로 전환하면 고졸초임은 1.7% 낮아지지만, 대졸초임과 관리자 연봉, 연평균 승급액은 변함이 없음을 의미한다.

둘째, 비정규직 비율은 직능급에서 1.2% 높고, 고령자 비율은 직무급에서 1.3% 높다. 이밖에 이직률, 청년고용 비율, 수익성, 생산성, 인건비는 유의미한 차이가 없다. 이는 호봉급에서 직능급으로 전환하면 비정규직 비율이 1.2% 높아지고, 직무급으로 전환하면 고령자 비율이 1.3% 높아질 뿐, 그밖에 고용구조나 경영성과에 미치는 영향은 유의미하지 않음을 의미한다.

<표15> 패널분석 결과 요약과 전망1 (임금수준)

		임금수준					
		고졸초임	대졸초임	과장 1년차 연봉	부장 1년차 연봉	신입~과장 연평균 승급액	과장~부장 연평균 승급액
임의 효과 모형	호봉급	0	0	0	0	0	0
	직능급	-1.3%	0	0	0	0	0
	직무급	-2.2%	-1.7%	0	0	0	0
	무체계	-4.1%	-2.5%	-5.7%	-5.5%	-5.9%	0
고정 효과 모형	호봉급	0	0	0	0	0	0
	직능급	0	0	0	0	0	0
	직무급	-1.7%	0	0	0	0	0
	무체계	-2.5%	0	-3.3%	-2.9%	0	0
임금 체계 개편 예상	호봉급→직능급	불변	불변	불변	불변	불변	불변
	호봉급→직무급	-1.7%	불변	불변	불변	불변	불변
	호봉급→무체계	-2.5%	불변	-3.3%	-2.9%	불변	불변
	무체계→호봉급	+2.7%	불변	+3.9%	+3.6%	불변	불변
	무체계→직능급	불변	불변	불변	불변	불변	불변
	무체계→직무급	불변	불변	불변	불변	불변	불변

주: 이태릭체는 유의수준을 10%로 확장할 때 유의미한 경우임.

<표16> 패널분석 결과 요약2 (고용구조와 경영성과)

		고용구조				경영성과			
		비정규 직비율	이직률	50세이 상비율	30세미 만비율	1인당영 업이익	1인당 인건비	1인당 매출액	1인당부 가가치
임의 효과 모형	호봉급	0	0	0	0	0	0	0	0
	직능급	+1.2%	0	0	0	0	0	0	0
	직무급	+1.1%	0	+1.8%	0	0	0	0	0
	무체계	0	+2.1%	+0.8%	0	0	-4.9%	0	0
고정 효과 모형	호봉급	0	0	0	0	0	0	0	0
	직능급	+1.2%	0	0	0	0	0	0	0
	직무급	0	0	+1.3%	0	0	0	0	0
	무체계	0	0	0	0	0	0	0	0
임금 체계 개편 예상	호봉급→직능급	+1.2%	불변	불변	불변	불변	불변	불변	불변
	호봉급→직무급	불변	불변	+1.3%	불변	불변	불변	불변	불변
	호봉급→무체계	불변	+2.1%	불변	불변	불변	-4.9%	불변	불변
	무체계→호봉급	불변	불변	불변	불변	불변	불변	불변	불변
	무체계→직능급	불변	불변	불변	불변	불변	불변	불변	불변
	무체계→직무급	불변	불변	불변	불변	불변	불변	불변	불변

주: 이탤릭체는 유의수준을 10%로 확장할 때 유의미한 경우임.

2. 예상 시나리오

고정효과 모형 분석결과로부터 임금체계 개편 시 예상되는 시나리오를 정리하면 다음과 같다. 첫째, 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 개편하면 비정규직 비율 1.2% 증가를 제외하면, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 없다. 둘째, 호봉급에서 직무급으로 임금체계를 개편하면 고졸초임 1.7% 감소, 고령자 비율 1.3% 증가를 제외하면, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 없다. 셋째, 임금체계가 없는 곳에서 호봉급을 도입하면 고졸초임이 2.7%, 과장 1년차 연봉이 3.9%, 부장 1년차 연봉이 3.6% 증가한다. 고용구조와 경영성과에 미치는 영향은 없다. 넷째, 임금체계가 없는 곳에서 직능급이나 직무급을 도입하면, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 없다(<표15>와 <표16> 참조).

3. 토의사항

흔히 ‘연공임금(호봉급)은 인건비 부담이 크기 때문에 고령화 사회에서는 지속가능하지 않다. 직능급이나 직무급으로 전환해야 한다.’는 주장을 접하게 된다.

하지만 2005~2011년 임금수준과 승급액 추이를 살펴보면, 임금체계에 관계없이 직급별 임금수준과 승급액은 같은 수준으로 수렴하고 있다. 다른 조건을 통제된 상태에서 임의효과 모형으로 분석한 결과를 보더라도 신입사원 초임이 1~2% 높은 것을 제외하면, 호봉급이 직능급, 직무급보다 임금수준이 높거나 인건비 부담이 크거나 승급

액이 높다는 증거는 발견되지 않는다.

고정효과 모형도 호봉급에서 직능급으로 임금체계를 개편하면 비정규직 비율이 1.2% 증가하고, 직무급으로 개편하면 고졸초임이 1.7% 감소하고 고령자 비율이 1.3% 증가할 뿐, 임금수준과 고용구조, 경영성과에 미치는 영향은 유의미하지 않다.⁴⁾

이처럼 임금체계가 무엇이나에 관계없이 직급별 임금수준과 연평균 승급액이 동일하다면,⁵⁾ 게다가 임금체계를 개편하더라도 임금수준, 고용구조, 경영성과에 미치는 영향이 미미하다면, 굳이 호봉급을 직능급이나 직무급으로 개편해야 하는 이유는 무엇인가?⁶⁾

‘호봉급은 악(惡)이고 직능급이나 직무급은 선(善)’이라는 암묵적 가정 아래 ‘호봉급을 직능급이나 직무급으로 전환해야 한다.’고 주장하기보다는, 차라리 산업, 직업, 부문, 고용형태, 기업별로 임금곡선을 분석하고 이를 토대로 사회적으로 적정한 임금수준과 승급액을 정하는데 논의를 집중하는 게 효과적이지 않을까?⁷⁾ 호봉급이든, 직능급이든, 직무급이든 나름대로 임금체계를 갖고 있는 대기업 정규직보다는, 임금체계 자체가 없는 중소기업 비정규직에게 호봉급이든, 직능급이든, 직무급이든 구체적 실정에 맞는 임금체계를 도입하는데 주력하는 게 바람직하지 않을까? 토의가 필요한 대목이다.

<참고문헌>

- 김유선(2005), “임금체계”, 『한국 노동자의 임금실태와 임금정책』 제4장, 후마니타스.
김유선(2013), “임금체계 실태와 개선방안”, 황선자 외 『임금체계의 실태와 정책과제』 제2장, 한국노동중앙연구원.
전국노동조합협의회(1993), “임금체계 및 직급체계의 개편방향”, 『1993년 임금지침』 제3장, 전국노동조합협의회.
정이환(2013), “연공임금과 그 사회적 기능”, 『한국 고용체제론』 제4장, 후마니타스.

4) 호봉급에서 직무급으로 임금체계를 변경하면 ‘고령자 비율이 1.3% 증가’하므로 ‘직무급은 고령자 친화적’이라고 해석할 수 있다. 하지만 종사자 1천명 사업장에서 50대 이상 연령층이 13명(각 연령별로는 1.3명) 늘어나는 데 지나지 않는 바, 실제 효과는 매우 작다.

5) ‘임금체계가 호봉급이나, 직능급이나, 직무급이나에 관계없이 고졸초임, 대졸초임, 과장 연봉, 부장 연봉은 얼마라는 시장임금이나 사회적 규범, 고용관행이 형성되어 있다’는 가설을 생각해 볼 수 있다.

6) ‘직능급과 직무급이 연봉제, 성과배분제, 임금피크제 등 성과주의 임금제도에 친화적이어서 임금체계를 개편하려 한다.’는 가설을 생각해 볼 수 있다. 실제로 실증분석 결과 호봉급보다는 직능급이나 직무급이 성과주의 임금제도에 친화적이었다. 하지만 성과주의 임금제도는 동 제도를 도입한 사업장의 임금수준만 높일 뿐, 고용구조와 경영성과에 미치는 영향은 유의미하지 않았다. ‘성과주의 임금제도가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향’은 추후 별도의 논문으로 작성, 발표할 예정이다.

7) 정이환(2013)은 연공임금을 임금제도와 임금커브를 구분해서 살펴볼 것을 제안하고 있다.

<부표1> 기술통계

	관측치					평균값				
	전체	2005	2007	2009	2011	전체	2005	2007	2009	2011
ln(고졸초임)	5,801	1,521	1,307	1,389	1,584	7.58	7.51	7.56	7.57	7.66
ln(대졸초임)	6,458	1,835	1,216	1,666	1,741	7.75	7.70	7.71	7.75	7.84
ln(과장1년차연봉)	5,206		1,702	1,736	1,768	8.16		8.15	8.11	8.21
ln(부장1년차연봉)	5,206		1,706	1,733	1,767	8.41		8.41	8.35	8.46
ln(대졸신입~과장1년 승급액)	4,523		1,164	1,651	1,708	4.82		4.86	4.76	4.85
ln(과장~부장1년 승급액)	5,065		1,609	1,718	1,738	4.93		4.97	4.86	4.96
ln(대졸신입~부장1년 승급액)	4,570		1,183	1,658	1,729	4.89		4.90	4.84	4.93
비정규직비율	7,146	1,905	1,734	1,737	1,770	16.20	18.03	16.42	14.00	16.17
이직률	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	22.12	22.23	25.00	19.03	22.20
50세 이상 비율	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	15.83	12.75	14.21	16.31	20.25
30세 미만비율	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	21.17	25.12	22.42	18.49	18.33
ln(1인당영업이익)	3,987	877	1,002	980	1,128	2.78	2.66	2.71	2.94	2.78
ln(1인당인건비)	4,634	931	1,281	1,158	1,264	2.85	2.67	2.95	2.78	2.94
ln(1인당매출액)	5,019	1,106	1,296	1,216	1,401	5.56	5.39	5.47	5.68	5.69
ln(1인당부가가치)	4,092	810	1,044	1,066	1,172	3.65	3.57	3.64	3.59	3.76
공공부문	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.09	0.15	0.07	0.07	0.07
제조업	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.41	0.38	0.41	0.42	0.42
기타재화생산	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.08	0.07	0.08	0.08	0.08
생산자서비스업	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.15	0.17	0.15	0.14	0.14
유통서비스업	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.19	0.20	0.19	0.19	0.19
개인서비스업	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.05	0.06	0.05	0.05	0.05
사회서비스업	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.12	0.12	0.12	0.12	0.12
근로자수 로그값	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	5.10	5.20	5.12	5.04	5.06
기업연령	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	22.39	19.57	21.38	23.59	25.23
복수사업장	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.40	0.44	0.41	0.36	0.38
사무관리전문기술직	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	51.09	54.53	49.58	49.93	50.00
판매서비스비율	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	12.49	12.75	12.65	11.09	13.43
생산직비율	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	27.42	23.08	29.06	30.34	27.63
단순노무직비율	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	8.99	9.64	8.70	8.64	8.94
노조조직률	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	20.75	24.96	17.48	18.13	21.99
ln(1인당유형자산)	4,747	984	1,269	1,175	1,319	4.06	4.06	3.96	4.17	4.03
호봉급	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.54	0.63	0.62	0.38	0.54
직능급	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.19	0.26	0.22	0.09	0.19
직무급	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.20	0.25	0.22	0.09	0.24
무체계	7,147	1,905	1,735	1,737	1,770	0.22	0.06	0.09	0.53	0.20

<부표2> 상관관계 분석

	임금수준						고용구조				경영성과			
	ln(고졸 초임)	ln(대졸 초임)	ln(과장 1년차 연봉)	ln(부장 1년차 연봉)	ln(대졸 신입~ 과장 승급액)	ln(과장 ~부장 승급액)	비정규 직비율	이직률	50세이 상비율	30세미 만비율	ln(1인 당영업 이익)	ln(1인 당인건 비)	ln(1인 당매출 액)	ln(1인 당부가 가치)
ln(고졸초임)	1.00													
ln(대졸초임)	0.89	1.00												
ln(과장1년차연봉)	0.65	0.72	1.00											
ln(부장1년차연봉)	0.59	0.67	0.91	1.00										
ln(대졸신입~과장1년 승급액)	0.11	0.14	0.63	0.58	1.00									
ln(과장~부장1년 승급액)	0.15	0.20	0.29	0.55	0.35	1.00								
비정규직비율	0.07	0.08	0.14	0.14	0.09	0.07	1.00							
이직률	-0.13	-0.17	-0.12	-0.12	-0.03	-0.01	0.05	1.00						
50세 이상 비율	-0.10	-0.15	-0.27	-0.31	-0.18	-0.22	0.00	0.01	1.00					
30세 미만 비율	-0.04	-0.01	0.11	0.14	0.10	0.14	0.05	0.05	-0.35	1.00				
ln(1인당영업이익)	0.31	0.38	0.38	0.39	0.17	0.16	0.03	-0.15	-0.22	0.00	1.00			
ln(1인당인건비)	0.19	0.27	0.31	0.34	0.18	0.19	0.07	-0.06	-0.21	0.05	0.45	1.00		
ln(1인당매출액)	0.37	0.45	0.43	0.44	0.20	0.20	0.02	-0.11	-0.30	0.01	0.72	0.43	1.00	
ln(1인당부가가치)	0.31	0.38	0.42	0.44	0.22	0.19	0.08	-0.18	-0.24	0.05	0.84	0.72	0.68	1.00
호봉급	0.17	0.14	0.23	0.22	0.08	0.02	0.03	-0.07	-0.08	0.03	0.06	0.08	0.08	0.07
직능급	-0.03	-0.01	0.03	0.03	0.03	0.04	0.03	0.02	-0.06	0.06	0.00	0.02	-0.02	0.03
직무급	-0.04	-0.05	0.00	0.01	0.04	0.00	0.05	0.03	0.05	0.02	-0.06	0.01	-0.05	-0.03
무체계	-0.08	-0.06	-0.19	-0.19	-0.10	-0.05	-0.06	0.01	0.07	-0.07	0.00	-0.10	-0.02	-0.07
공공부문	0.15	0.12	0.15	0.16	0.08	0.02	0.13	-0.06	-0.02	-0.06	0.06	0.13	-0.03	0.07
제조업	0.04	0.02	-0.07	-0.06	-0.07	0.00	-0.20	-0.01	-0.12	0.03	0.09	-0.19	0.22	-0.06

기타재화생산	0.05	0.03	0.03	0.02	0.03	0.01	0.05	0.03	-0.03	-0.08	0.09	0.03	0.15	0.08
생산자서비스업	0.03	0.10	0.07	0.09	0.08	0.08	0.12	0.02	0.12	0.00	-0.10	0.05	-0.16	-0.02
유통서비스업	-0.09	-0.11	-0.14	-0.13	-0.05	-0.04	-0.02	0.02	0.06	-0.07	-0.04	0.06	-0.08	0.02
개인서비스업	-0.02	-0.05	0.05	0.04	0.05	0.00	0.12	-0.01	-0.02	0.05	-0.02	0.01	-0.08	0.00
사회서비스업	-0.03	0.00	0.15	0.12	0.02	-0.05	0.07	-0.05	0.01	0.08	-0.09	0.19	-0.20	0.03
근로자수 로그값	0.31	0.37	0.40	0.38	0.15	0.07	0.13	-0.12	-0.03	0.10	0.07	-0.06	0.13	0.04
기업연령	0.18	0.19	0.19	0.16	0.00	-0.05	-0.02	-0.09	0.12	-0.13	0.13	0.05	0.13	0.06
복수사업장	0.27	0.30	0.30	0.31	0.15	0.14	0.08	-0.09	-0.13	0.04	0.20	0.09	0.31	0.19
사무관리전문기술직	0.15	0.25	0.35	0.37	0.21	0.18	0.06	-0.05	-0.27	0.13	0.23	0.41	0.19	0.33
판매서비스비율	-0.11	-0.14	-0.10	-0.09	-0.03	-0.02	0.07	0.04	0.03	0.06	-0.11	0.04	-0.14	-0.04
생산직비율	0.01	-0.07	-0.15	-0.18	-0.13	-0.11	-0.18	-0.02	0.06	-0.11	-0.02	-0.34	0.05	-0.18
단순노무직비율	-0.12	-0.15	-0.20	-0.22	-0.10	-0.09	0.09	0.06	0.30	-0.10	-0.21	-0.15	-0.22	-0.19
노조조직률	0.17	0.14	0.09	0.06	0.01	-0.08	-0.06	-0.11	0.18	-0.23	0.12	-0.10	0.08	0.01

<부표3> 패널분석 결과 요약1 (임금수준)

		임금수준					
		고졸 초임	대졸 초임	과장 1년차 연봉	부장 1년차 연봉	신입 ~과장 연평균 승급액	과장 ~부장 연평균 승급액
임의 효과 모형	호봉급	0	0	0	0	0	0
	직능급	-3.0%	-1.9%	-2.6%	-2.7%	0	0
	직무급	-4.8%	-3.6%	-5.4%	-4.3%	0	0
	호봉+직능급	0	0	-3.5%	0	0	0
	호봉+직무급	0	0	+4.6%	+4.3%	0	0
	직무+직능급	-3.7%	0	0	0	+13.9%	0
	호봉+직무+직능급	0	0	0	0	0	0
	무체계	-4.6%	-2.9%	-6.4%	-6.2%	-6.5%	0
고정 효과 모형	호봉급	0	0	0	0	0	0
	직능급	0	-2.2%	0	0	0	0
	직무급	-3.5%	-2.2%	-3.5%	0	0	0
	호봉+직능급	0	0	-4.4%	0	0	0
	호봉+직무급	0	0	0	0	0	-10.7%
	직무+직능급	0	0	0	0	0	0
	호봉+직무+직능급	0	0	0	+5.5%	0	0
	무체계	-2.9%	0	-4.0%	-3.5%	0	0

주: 이테릭체는 유의수준을 10%로 확장할 때 유의미한 경우임.

<부표3> 패널분석 결과 요약2 (고용구조와 경영성과)

		고용구조				경영성과			
		비정규 직비율	이직률	50세 이상 비율	30세 미만 비율	1인당 영업 이익	1인당 인건비	1인당 매출액	1인당 부가 가치
임의 효과 모형	호봉급	0	0	0	0	0	0	0	0
	직능급	+1.5%	0	0	+1.5%	0	0	0	0
	직무급	+1.5%	0	+1.8%	0	0	0	0	0
	호봉+직능급	0	0	0	0	0	0	0	0
	호봉+직무급	0	0	0	0	0	0	0	0
	직무+직능급	0	0	+3.9%	0	0	0	0	0
	호봉+직무+직능급	0	0	0	0	0	0	0	0
	무체계	0	+2.7%	+0.8%	0	0	-4.9%	0	0
고정 효과 모형	호봉급	0	0	0	0	0	0	0	0
	직능급	+1.9%	+4.6%	-1.0%	+1.4%	0	0	0	0
	직무급	+1.8%	0	0	0	0	0	0	0
	호봉+직능급	+2.2%	+3.8%	0	0	0	0	0	0
	호봉+직무급	0	0	0	0	0	0	0	0
	직무+직능급	0	0	+3.6%	0	0	0	0	0
	호봉+직무+직능급	0	0	0	0	0	0	0	0
	무체계	0	0	0	0	0	0	0	0

주: 이테릭체는 유의수준을 10%로 확장할 때 유의미한 경우임.