



숫자로 보는 임금 동향

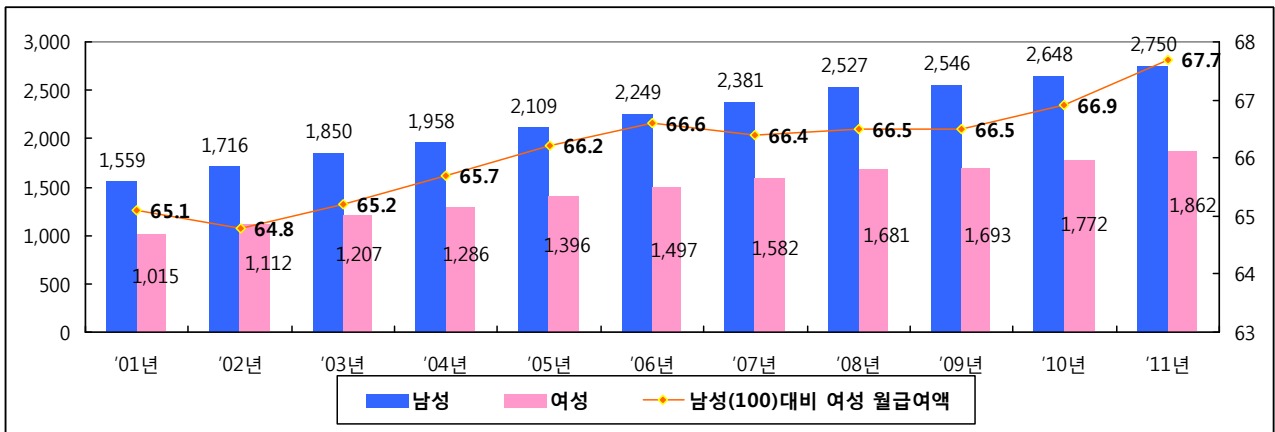
성별 · 연령별 · 학력별 임금현황은?



고용노동부에서 실시하는 「고용형태별근로실태조사 임금구조부문」에 따르면,

☀ [성별] '11년 여성의 월급여액은 남성의 67.7% 수준이며, 지난 10년간 남녀 월급여액 수준 차이는 소폭 개선되었습니다.

< 성별 월급여액 수준 및 차이(천원, %) >

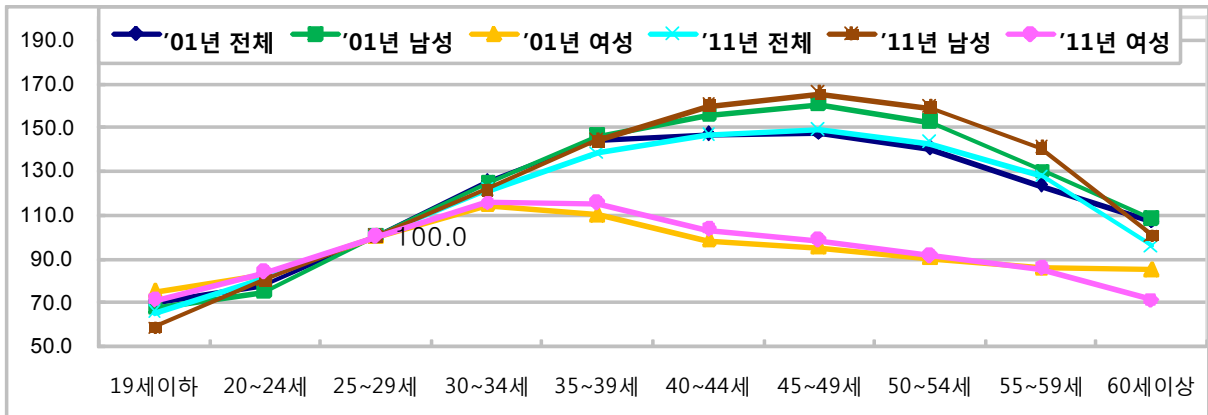


* 자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사 임금구조부문」

☀ [연령별 · 성별] 근로자들은 연령별로 보면 40대(45~49세)에 가장 높은 수준의 월급여액을 받고 있으며, 50대로 접어들면서 월급여액 수준이 점차 감소하는 것으로 나타났습니다.

- ☞ 남성은 45~49세에 월급여액 수준이 가장 높아 전체근로자와 연령별 경향이 비슷한 반면, 여성은 30~34세 때 월급여액 수준이 가장 높은 것으로 나타났습니다.
- ☞ 연령별로 남성과 여성의 월급여액 수준 차이는 20~24세 이하가 가장 작고, 50~54세에서 가장 큰 것으로 나타났습니다.

< 연령별 · 성별 월급여액 수준(%) >



주: 25~29세의 월급여액을 100으로 했을 때 연령대별 월급여액 수준임

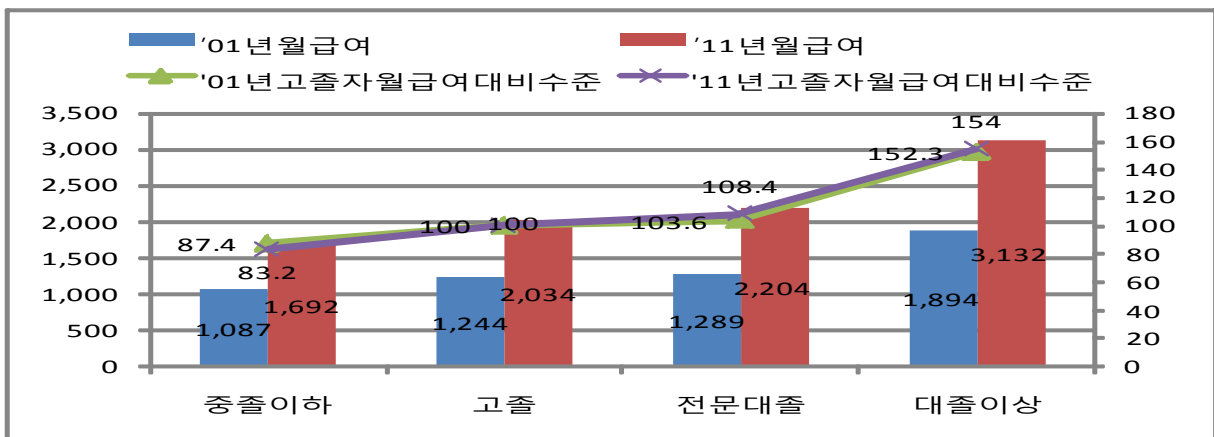
< 연령별 · 성별 월급여액(천원) >

구 분	'01년			'11년		
	전체	남성	여성	전체	남성	여성
19세이하	792	797	790	1,267	1,177	1314
20~24세	877	884	875	1,575	1,609	1557
25~29세	1,130	1,179	1,056	1,942	2,011	1,856
30~34세	1,415	1,465	1,211	2,348	2,442	2,148
35~39세	1,627	1,724	1,162	2,690	2,894	2,143
40~44세	1,659	1,834	1,039	2,841	3,213	1,914
45~49세	1,665	1,895	1,005	2,888	3,325	1,829
50~54세	1,586	1,797	954	2,772	3,197	1,694
55~59세	1,394	1,536	907	2,483	2,825	1,583
60세이상	1,209	1,275	897	1,855	2,021	1,325

* 자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사 임금구조부문」

☀ [학력별] 고졸 월급여액 수준을 살펴보면, 중졸 및 전문대졸 근로자와의 월급여액 수준 차이는 크지 않은 반면, 대졸이상 근로자와의 월급여액 수준 차이는 크게 나타났습니다.

< 학력별 월급여액 수준 및 차이(천원, %) >



주: 고졸자월급여대비수준은 고졸자의 월급여액을 100으로 했을 때 학력별 월급여액 수준임

* 자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사 임금구조부문」



이 달의 임금이슈

임금주도 성장론이란?

'12.12월 국제노동브리프(한국노동연구원 발간)에 게재된 『임금주도성장론: 개념, 이론 및 정책 임금주도 경제성장』[Marc Lavoie(캐나다 오타와대학교 교수), Engelbert Stockhammer(영국 킹스톤대학교 교수)] 내용을 소개합니다.



전세계적 금융위기를 겪으면서 임금안정화, 사용자 친화적 노동법제 및 노동 시장 유연화를 통한 성장이라는 경제학의 전통적 명제에 대한 회의적 시각이 확산되었습니다. 오히려, 이러한 친기업, 친자본적 정책들이 경제의 불안정성 및 양극화를 심화시킨다는 주장 및 실증연구들이 설득력을 얻고 있습니다.



상당수 국가들이 경쟁력 강화를 위하여 수출 주도, 임금인상 억제형 전략을 추진중에 있으나, 장기적으로 볼 때 모든 국가가 순수출 증가를 통해 성장을 추구한다는 것은 불가능합니다. 따라서, 국내총생산 중 임금비중 확대를 통한 성장전략이 안정적·지속가능한 성장 및 양극화 완화에 효과적일 수 있습니다.

☞ 대부분의 국가들이 임금주도 수요체제(wage-led domestic demand regime)에 해당할 가능성이 크고 모든 국가의 임금 비중이 동시에 상승할 때 총수요 증대 효과는 더욱 크게 나타납니다.

* 전세계적으로 임금비중이 1%p 하락하면 G20의 총 GDP는 0.36% 감소(자료: Onaran & Galanis, 2012, 「전 세계 이윤 비중의 가감이 총수요에 미치는 효과」)



임금주도 성장전략은 친노동적 분배를 기조로 하는 사회정책과 노동시장정책을 결합한 것으로 금융부문 적정 규제를 내용으로 합니다. 임금 비중을 높이는 분배정책으로는 최저임금 인상, 사회보장제도 강화, 노조 입법 개선, 단체협약 적용 범위 확대 등을 들 수 있습니다.

☞ 임금주도 성장전략이 성공하기 위해서는 금융부문 구조조정도 필요합니다. 투기적 성장을 부채질하여 최악의 불황을 초래하는 등의 위기가 반복되지 않도록 하기 위해 국제자본유동을 관리하고, 금융부문을 협소한 의미의 은행업으로 재조정하며, 경제를 불안하게 하는 금융혁신을 철폐하고 금융부문의 재정기여금(가령, 금융거래세의 형태로)을 인상하여야 합니다.

Q&A



'직능급', '직무급', '역할급'은 어떻게 다른가요?

- ☞ '직능급'은 직무담당자의 과거부터 축적되어 온 직무수행능력을 기준으로 잠재능력과 발휘된 능력을 모두 고려하여 직원의 등급을 평가하고 등급 및 숙련도에 따라 임금을 지급하는 방식입니다.
- ☞ '직무급'은 현재 담당하고 있는 직무의 가치를 기준으로 직원의 등급과 임금을 결정하되 대부분 잠재능력은 고려하지 않고 발휘된 능력만을 기준으로 성과 평가가 이루어지는 특징이 있습니다.
- ☞ '역할급'은 현재 담당하고 있는 직무의 '역할가치' 크기에 따라 등급과 임금이 결정되는 방식입니다.



'13.1월 경영계(경총 발간)에 게재된 『잃어버린 20년! 일본의 인사·임금제도 변화와 시사점』 내용을 소개합니다.



일본은 '60년대 고성장기와 '70~'80년대의 안정성장기를 거친 이후 '90년대 부터 현재까지 **약 20년 동안 저성장 흐름이 지속되고** 있습니다. 글로벌 경제위기 때인 '09년에는 -3.7%의 성장을 보이기도 했습니다. 같은 기간 실업률 역시 지속적으로 높아져 '02년에 5.36%까지 치솟은 후 현재는 4.5% 수준을 유지하고 있습니다.



일본은 제2차 세계대전 이후 생활급 중심의 임금제도를 운영해 오다가 '60년대부터 연공급 위주의 임금체계로 발전하였고 이후 점차 직능급과 직무급 형태의 임금제도를 도입하여 왔습니다.

☞ 일본에서 임금수준 결정 등 인사의 기준이 되는 사원등급제도는 크게 직능자격제도, 직무등급제도, 역할등급제도의 세 가지 유형이 있습니다.

* '10년 일본 노무행정연구소가 실시한 「인사노무관리제도 실시현황조사」에 따르면, 사원등급 제도 중 직능자격제도의 도입률이 46.6%로 가장 높음

** 사회경제생산성본부가 일본 인사담당자를 대상으로 조사한 결과, 직무·역할급 운영 시 가장 어려운 문제로 '직무·역할 평가기준 설정의 곤란함'을 꼽은 응답자가 64.9%로 가장 많았음

※ 일본의 연봉제 도입률 '96년 9.8% → '04년 39.1%로 크게 상승



'직무'중심의 인사시스템으로 발전되어 온 미국에 비해 일본과 우리나라는 '사람'중심의 인사시스템을 갖추고 있다는 것이 인사관행에 있어 가장 큰 차이점이라 할 수 있습니다.

☞ 즉 미국은 각각의 직무범위와 내용이 명확하고 경직적인 반면, 우리나라는 직무 간 상호 중복적이며 협동적인 특징을 보입니다.



우리나라 임금체계의 경우도 미국식의 완전한 직무급보다는 직무특성을 고려한 하이브리드형(복선형) 임금체계를 구축하는 편이 현실적으로도 훨씬 안정적인 임금체계를 유지할 수 있다고 봅니다.

☞ 즉 비정형 직무의 경우 역할급 비중을 줄이고 성과급을 성과에 따라 비누적적으로 차등 지급함으로써 성과주의 임금체계를 강화시키고, 정형적 직무에 대해서는 숙련이 필요한 직무와 숙련이 불필요한 직무를 구분하여 임금을 설계하는 것이 바람직할 것입니다. 따라서, 경제환경과 기업문화에 따라 유연하게 대응할 수 있는 임금제도를 구축하려는 노력이 더욱 요구됩니다.