



숫자로 보는 임금 동향

제조업의 기업규모·업종별 노동생산성 분석



2013년 12월 한국생산성본부에서 발간한 「2013 기업규모별 업종별 노동생산성 분석」에 따른 제조업의 기업규모·업종별 노동생산성을 분석해 보면,

☀ [전체] '91~'11년 동안 제조업의 노동생산성 증가율은 외환위기 이전('91~'97년) 10.9% → 외환위기 이후('98~'07년) 4.2% → 글로벌금융위기 이후('08~'11년) 4.0% 상승으로 점차 둔화되는 것으로 나타났습니다.

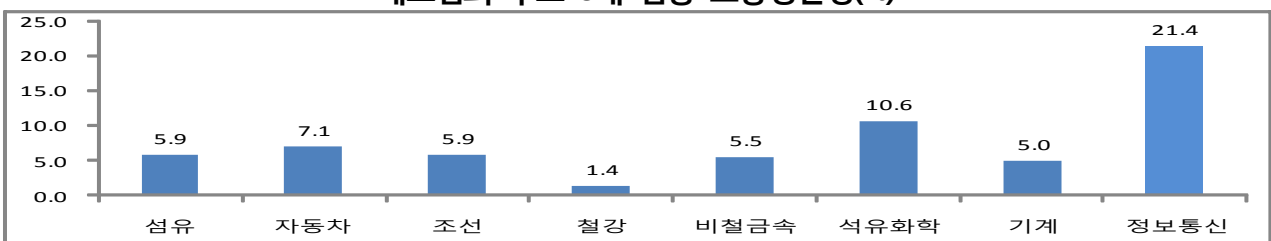
※ 2011년 제조업 노동생산성: 전체 175백만원, 대기업 374백만원, 중소기업 104백만원

☀ [대·중소기업별] 외환위기 이전('91~'97년)에는 노동생산성 증가율은 중소기업 11.5%, 대기업 10.9% → 외환위기 이후('98~'07년) 노동생산성 증가율은 중소기업 3.5%, 대기업 7.2% → 글로벌금융위기 이후('08~'11년) 노동생산성 증가율은 중소기업 0.8%, 대기업 7.0% 증가했습니다.

☞ 기업규모별 즉 10~49인, 50~299인, 300~999인, 1000인 이상 등 기업규모가 커질수록 노동생산성 증가율이 높아지는 경향을 보이고 있습니다. 따라서 기업규모와 노동생산성 증가율 사이에는 양의 상관관계가 존재합니다.

☀ [주요 8대 업종] 전 기간('91~'11년) 노동생산성 연평균 증가율이 가장 높은 업종은 정보통신업종으로 연평균 노동생산성 증가율이 21.4% 증가하는 것으로 나타났습니다. 뒤를 이어 석유화학 업종이 노동생산성 연평균 증가율이 10.6% 증가하였고, 그 뒤는 자동차 업종이 7.1% 증가하는 순이었습니다.

<제조업의 주요 8대 업종 노동생산성(%)>



- ☀ [단위노동비용] 제조업 전체의 단위노동비용 증가율은 외환위기 이전('91~'97년) 0.3% → 외환위기 이후('98~'07년) 2.5% → 글로벌금융위기 이후('08~'11년) 1.1% 상승으로 점차 둔화되는 것으로 나타났습니다.
- ☀ 기업규모가 커질수록 단위노동비용 증가율이 낮아 비용경쟁력이 상대적으로 우위에 있는 것으로 나타났습니다.
 - * 단위노동비용 증가율이 외환위기 이전에는 중소기업 0.9%, 대기업 -0.5% → 외환위기 이후 중소기업 2.3%, 대기업 2.5% → 글로벌금융위기 이후 중소기업 4.3%, 대기업 -2.3%임
- ☀ 향후 대·중소기업 노동생산성 수준 및 증가율 상의 격차를 점진적으로 해소할 필요가 있습니다. 대·중소기업간 노동생산성의 격차는 자본, 노동 등 요소투입의 양적 및 질적 측면, 연구개발투자, 경영효율성 등 경쟁력의 본질적 차이에 기인한다고 볼 수 있습니다.
 - ☞ 대·중소기업 간 경영시스템의 효율성, 기술혁신 우수사례 등 생산성 향상의 경험을 공유할 수 있는 네트워크 구축을 통해 '생산성 향상의 선순환 고리'가 형성될 필요가 있습니다.

Q&A



'노동생산성'이란 무엇인가요?

- ☀ 노동생산성이란 노동투입량 1단위당 산출량으로 정의되며, 생활수준의 측정치인 1인당 소득과 직접적인 관계가 있습니다. 노동생산성의 측정치에는 노동생산성의 변동뿐만 아니라 기술변화 등과 같은 여러 가지 요인이 반영되어 있습니다.
- ☀ 노동생산성을 노동투입량(인, 시간당)과 산출량(생산량, 부가가치)의 측정방식에 따라 분류하며, 산출량의 측정 단위(명목, 실질)에 따라서도 명목노동생산성 및 실질노동생산성으로 분류합니다.
 - ☞ 일반적으로 노동투입량에 대한 총생산량(gross output)의 비율인 총생산량 기준 노동생산성은 생산효율, 기술수준 등을 평가하는 데 적합하고, 노동투입량에 대한 부가가치(net output)의 비율인 부가가치 기준 노동생산성은 임금지불능력, 노동소득분배 등을 평가하는 데 적합하며, 생산성 통계로 가장 많이 이용됩니다.
 - * 물적노동생산성 = 산출량(산업생산)/노동투입량(근로자수×근로시간)
 부가가치노동생산성 = 산출량(불변GDP)/노동투입량(근로자수×근로시간)



해외 임금제도

일본의 임금개혁과 역할급



전후 일본의 임금제도는 “사람 기준”으로부터 “일 기준”으로의 전환을 모색하는 역사였습니다.

- ☀ '60년대 이후 직무급 도입 시도가 있었으나 직종별 노동시장 미형성과 직무에 대한 시장임금정보 부재 등으로 실패로 돌아갔습니다. 직무급 도입이 실패 하면서 직능급을 개발하여 확산시켰으나, 직능급이 사실상 연공급적으로 운영되면서 저성장시기인 '97년부터 이에 대한 반성이 이루어졌습니다.



이에 '직무 또는 일'을 중시하면서 조직의 목표 달성 기여도를 측정하기 위해 기존 (연공적)직능급에서 역할급으로 개편하였습니다.

- ☀ 일본기업은 사람이 우선이고 직무를 유연하게 운영하는 것이 가능한 사회적 특성을 고려해서, 개개인에게 부과되는 역할과 그 역할에 따른 경증을 서열화하는 것에서 임금 개편의 활로를 찾았습니다.
- ☀ 역할급은 기존의 직무수행능력(~할 수 있는 추상적 능력)에서 탈피하여 역량 (실제 구체적인 무엇을 한다) 개념을 도입하여, 직무 또는 일에서 조직목표를 달성하기 위한 공헌도의 등급입니다.
 - ☞ 첫째, 직급체계를 연공적 직능자격제에서 역할과 직무 중심의 직급체계로 전환하여 직급 거품을 제거하고 일과 사람의 미스매치를 해결하였습니다.
 - ☞ 둘째, 기본급을 기존 '연령급+직능급'에서 연령급을 폐지하고, 역할, 직무에 따른 정액급을 정하고 임금범위에 따른 승급관리로 임금의 연공성을 최대한 억제시켰습니다.
 - ☞ 셋째, 상여금 지급에서 회사, 부문, 개인의 업적 연동성을 확대하였습니다.



일본은 역할급으로 임금체계를 개편*한 결과, 2000년대 후반이 되면 연령 40대 전후 접어들어 거의 임금증가가 없습니다(자료: 일본 임금구조기본통계조사).

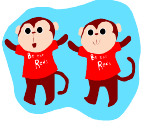
- ☞ 이는 역할급 등을 통해 임금의 연공성이 탈색되었기 때문이며, 과거와 같은 강제적 임금곡선 조정이 필요 없게 되었습니다.

* 역할급은 관리직의 경우 지배적인 임금체계('99년 21.1%→'12년 79.2%)이며, 비관리직도 지속적으로 확산('99년 17.7%→'12년 58.4%)되고 있음(자료: 일본생산성본부 「역할급의 현황」)



일본기업은 협력적 노사관계가 없을 경우 역할급 정착은 어렵다고 여겨, 역할급 도입 시 경영계획과 관련하여 노조원들과 협의하고, 노조원이 목표 설정을 잘 할 수 있도록 지원하고 있습니다.

- ☀ 임금체계 변동과정에서 근로자들의 가치 및 규범은 무엇보다 중요하므로 임금체계에 대한 노사 간의 협의 및 인식 공유가 이루어져야 합니다.



좋은 일터

기업환경에 맞는 평가보상시스템으로 발전 동력 강화



D사는 '09년 설립되어 근로자 40명의 교통영향 평가대행 및 일반측량, 교통 안전진단 대행업체로 매출액이 증대됨에 따라 대내외적인 확장을 꾀하면서 개별 직원역량 향상 및 전문 기술 축적이 주요 이슈가 되었습니다.

☀ 이러한 대내외적인 성장 및 CEO의 의지가 존재함에도 임금 및 HR 관련 모델은 기존 모회사의 HR시스템을 여과 없이 도입하여 D사 기업환경에 부합되지 않아 직원들이 동기 부여하기에 적합하지 않았습니다.



이에 기업의 미래발전 동력을 강화하고 구성원의 근로조건 만족도를 높이기 위해 기업환경에 맞는 평가·보상 연동시스템을 구축하기로 하였습니다.

☀ 기존 임금체계의 갑작스러운 변화는 임금제도 수용성에 대한 문제로 이어질 수 있고, 현재의 연봉제가 호봉제의 성격을 가지고 있는 점을 감안하여 '성과 가급형 연봉제*'로 전환하기로 하였습니다.

* 성과가급형 연봉제: 직급·직능별 동일 인상률로 기본급을 지급하고 비누적 방식(전년도를 기준으로 하지 않고 업적에 따라 지급액 전액이 변동될 수 있는 형태)으로 개인별 성과급을 지급하는 것이며, 장점은 변화가 크지 않아 거부감이 적다는 것이고 단점은 성과급의 폭이 다소 작다는 것임

☞ 보상수준의 결정은 기존 종업원들의 변화에 대한 충격을 최소화하기 위하여 현 직급별 임금지급범위를 유지하고 보상의 일부를 인사고과에 따른 개별 인센티브로 지급하도록 하였습니다.

☞ 평가시스템은 자칫 구성원간의 과열열상을 불러오고 이로 인한 불안감이 조성될 수 있으므로, 연 1회 운영하되 그 결과를 연봉조정과 승진, 개발 관리로 상호연계토록 하였습니다.



대내외적인 성장 및 CEO의 강한 경영의지가 존재함에도 다수 중소기업은 실제 기업환경에 부합되지 않는 타 회사의 임금체계를 활용하고 있는 것이 현실입니다.

☞ 자신의 기업환경에 부합되는 임금체계 도입을 위해서는,

- i) 우선, 기업실정에 맞는 독자적인 직무분석 질문지 개발 및 인터뷰 방식 다양화를 통해 정확한 직무분석이 이루어져야 합니다.
- ii) 갑작스런 평가·보상 체계의 도입은 직원들에게 불안감을 유발할 수 있으므로, 기존 급여체계에 유연하게 도입될 수 있는 보상체계를 구축해야 합니다.
- iii) 직무특성을 고려한 평가 및 그 결과를 HR 전반에 활용하여 실질적인 성과 창출을 유도할 수 있어야 기업 성장과 조직 활성화를 도모할 수 있습니다.