



숫자로 보는 임금 동향

'13년 산업별 및 고용형태별 임금현황

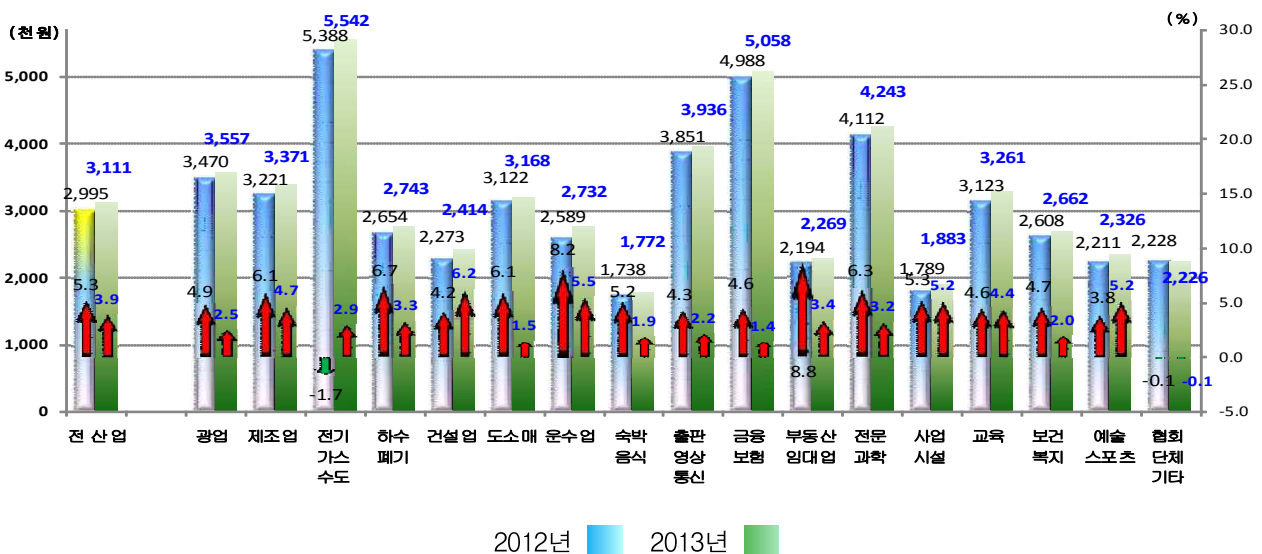


'13년 산업별 임금수준 및 임금증감율

☀ '13년 월평균 임금총액이 많은 산업은 「전기, 가스, 증기 및 수도사업」(5,542천원), 「금융 및 보험업」(5,058천원)순으로 나타났으며, 적은 산업은「숙박 및 음식점업」(1,772천원), 「사업시설관리 및 사업지원서비스업」(1,883천원) 순입니다.

☀ 산업별 임금상승률을 보면, '13년 현재 협회·단체 및 기타 개인서비스업(-0.1%)을 제외한 전산업에서 '12년에 비해 임금이 상승하였습니다. 그러나 건설업(6.2%), 예술·스포츠 등 여가 관련 서비스업(5.2%), 전기·가스·증기 및 수도사업(2.9%)을 제외한 대부분 산업에서 '12년에 비해 전체적으로 임금상승률이 둔화된 것으로 나타났습니다.

< '12~'13년 산업별 근로자 1인당 월평균 임금총액 비교 >



* 자료: 고용노동부 「'13년 사업체노동력조사 근로실태부문」



'14.4월 고용노동부에서 발표한 「'13년 6월 기준 고용형태별근로실태조사」의 시간당 임금총액*을 살펴보면,

☀ [고용형태별] 전체근로자는 16,067원, 정규직 17,524원, 비정규직은 11,259원으로 전년 대비 각각 7.3%, 6.8%, 7.9% 증가하였고, 정규직 대비 비정규직 임금수준은 64.2%로 전년 대비 0.6%p 증가하여 임금격차가 다소 완화되고 있는 추세입니다.

* 시간당 임금총액 = 임금총액 / 총실근로시간(초과근로시간 포함)

** 비정규직/정규직 임금수준: 57.2%(10.6) → 61.3%(11.6) → 63.6%(12.6) → 64.2%(13.6)

☞ [특별급여(연간)] 전년도('12년) 특별급여는 전체 3,942천원, 정규직 5,022천원, 비정규직은 380천원으로 전년 대비 각각 5.7%, 4.6%, 11.2% 증가하였고, 정규직 대비 비정규직 연간특별급여 수준은 7.6%로 전년 대비 0.5%p 증가하여 격차가 약간 완화되었습니다.

<정규직 대비 비정규직의 시간당 임금총액 수준>



☀ [성별] 남성은 전체 18,658원, 정규직 19,945원, 비정규직 12,967원(정규직의 65.0%)이며, 여성은 전체 12,034원, 정규직 13,087원, 비정규직 9,666원(정규직의 73.9%) 수준이었습니다.

< 성별 시간당 임금총액 >

(단위: 원, %)

구 분	전 체	정규직		비정규직	
		원	비율	원	비율
전 체	16,067	17,524		11,259	(64.2)
남 성	18,658 [100.0]	19,945 [100.0]		12,967 [100.0]	(65.0)
여 성	12,034 [64.5]	13,087 [65.6]		9,666 [74.5]	(73.9)

* []는 남성대비 수준, ()는 비정규직/정규직의 수준(비율)

☀ [연령별] 시간당 임금총액으로 보면 전체 및 정규직은 연령이 높아질수록 임금이 증가하다가 40대(전체 18,666원, 정규직 19,970원)를 정점으로 낮아지며, 비정규직은 30대(13,422원)가 가장 많았습니다.

☀ [학력별] 모두 학력이 높을수록 임금이 많아졌고, 정규직 대비 비정규직 임금수준은 학력이 높을수록(대학원졸은 제외) 낮아져* 임금격차가 커졌고, 대학원졸은 정규직의 89.1% 수준이었습니다.

* 학력별 비정규직/정규직 임금수준: 중졸이하 81.7%, 고졸 73.5%, 전문대졸 69.1%, 대졸 66.6%



이 달의 임금이슈

임금인상률과 노동생산성증가율 추이



'14.4.16. '임금·근로시간 제도변화와 고용, 생산성, 노사관계과제 토론회(주최: 고용노사관계학회와 노동연구원)'에서 발표한 「최근 노동시장 구조개편과 노사관계 과제(서울과기대 노용진 교수)」에서 '노동생산성과 임금인상률' 부분을 발췌하여 소개합니다.



임금인상률과 노동생산성증가율 추이를 비교해 보면, 약간의 편차는 있지만 대체로 큰 틀에서 방향을 같이 하고 있습니다.

- ☀ 세부적으로 살펴보면, 임금인상률이 '97년 이후 '00년대 중반까지는 금융위기('97~'98년)를 제외하고 임금인상률의 변동폭이 노동생산성을 상회하고 있었으며 이는 노동조합의 영향력이 작용하고 있었던 것으로 보입니다. '06~'07년 이후에는 임금인상률이 노동생산성 증가율을 하회하는 수준으로 떨어지고 있습니다.

<임금인상률과 노동생산성증가율 추이>

연도	임금인상률		생산성증가율		비고
	명목	실질	명목	실질	
1987	10.1	6.9	10.1	4.6	
1989	21.1	14.6	7.8	1.8	
1994	12.7	6.1	12.5	4.5	
1997	7.0	2.5	7.7	2.4	
1998	-2.5	-9.3	6.6	0.5	
1999	12.1	11.2	6.6	6.9	
2003	9.2	5.5	5.7	2.6	
2004	6.0	2.3	4.7	1.7	법정 근로시간 단축
2007	5.6	3.0	5.9	3.5	
2009	2.2	-0.5	3.8	0.4	
2011	-0.9	-4.7	3.2	1.8	
2012	5.3	3.0	1.0	0.1	

주) 임금인상률은 '00년 이전 10인이상, '00년부터 5인이상 상용근로자기준, 노동생산성 증가율은 비농전산업GDP/취업자수로 산출

* 자료: 고용노동부 「사업체노동력조사」 각 호, KLI 노동통계('05~'13년)



'00년대 중반 이후에 임금인상률이 떨어지면서 노동생산성 증가율보다 하회한 이유는 노동조합의 영향력 감소와 '04.7.1.부터 시작된 법정 근로시간 단축의 영향이 있었던 것으로 보입니다.

- ☀ 당시의 법정근로시간 단축이 통상임금의 보전을 전제로 하고 있었기 때문에 근로시간 단축 이후 기업들에게 인건비 부담이 대폭 늘어나게 되어 그 부담을 임금인상률 조정을 통해 완화해 보려는 움직임이 있었던 것으로 보입니다.



아울러, 우리나라 노동생산성이 약간의 등락은 있지만 전반적으로 하향 추세를 보이고 있고, 이는 노사관계에 상당한 압박감을 줄 것으로 보입니다. 최근 정년연장이나 통상임금 범위 확대 등이 기업의 지불여력 때문에 향후의 노사관계 운영을 매우 어렵게 만들 가능성이 높습니다. 이러한 때일수록 노사가 노동생산성 향상을 위해 더욱 노력해야 하겠습니다.

Q&A



'노동소득분배율'이란 무엇인가요?

- ☀ **노동소득분배율**은 국민소득에서 노동소득(피용자보수)이 차지하는 비율을 의미합니다. 일반적으로 한 국가에서 국민들이 생산활동에 기여한 대가인 소득은 노동, 자본, 경영 등의 생산요소를 제공한 경제주체에게 분배됩니다.
- ☞ 여기서 **노동을 제공한 대가로 가계에 분배되는 급여를 피용자 보수, 생산활동을 주관한 생산주체의 몫을 영업잉여**라고 합니다.
- ※ **노동소득분배율 = (피용자 보수 + 국외 순수취 피용자 보수*)/국민소득 × 100**
- * 한 나라의 국민이 해외에서 받은 피용자보수에서 국내의 외국인이 받은 피용자보수를 차감한 것
- ☀ **노동의 가격이 자본의 가격보다 높을수록, 한 나라의 산업이 노동집약적일수록 전체 취업자 가운데 피용자의 비율이 높을수록 노동소득분배율은 커지게 됩니다.**



좋은 일터

노사가 함께 만든 공정한 임금시스템



H사는 근로자 70여명의 못제조업체로 '85년 설립되어 사장의 헌신적인 노력으로 성장을 지속해 왔으나, 시장규모는 커지고 경쟁이 더욱 치열해지는 상황에서 지속적인 성장을 유지할 수 없는 단계에 이르렀습니다.

- ☀ 이에, 성과에 대한 보상이 없다는 직원들의 불만을 해소하고 회사가 지속적으로 성장하기 위해서 열심히 일하고 성과가 높은 직원에게 보상하여 **성과주의 문화**를 정착시키기로 하였습니다.
- ☀ **임직원들은 함께 논의하여 상생의 경영목표**를 만들고, 사람이 하던 평가를 제도화 하기 위해 핵심적인 역량항목을 추출하여 직원들이 일상적인 근무상황에서 공감하는 항목으로 **역량평가제도**를 만들었습니다.



H사의 기존 임금항목은 기본급, 직책수당, 주차수당 등의 통상임금과 400% 고정상여, 연장근로수당 등의 법정수당, 기타수당으로 구성되어 있고, **회사경영이 개선되어도 직원들의 급여가 오르거나 복리후생이 좋아지길 기대하는 요구를 충족시켜 줄 항목이 없었습니다.**

- ☀ 이에, 직원들이 임금항목 통·폐합에 대해서는 임금삭감으로 인식하는 경향이 강하므로 **기존 임금항목을 유지하면서 동기유발 기능을 강화하는 고과승급제***를 도입하였고, 회사와 일체감을 갖도록 **임직원을 위한 인센티브제도와 영업직원들을 위한 특별인센티브제도**를 도입하였습니다.

* 역량평가 결과 A, B, C 등급을 결정하고, 등급별 차등인상률을 적용하는 **정률 고과승급제** 도입



직원들의 의견을 수용하여 인센티브제를 도입하는 것만으로 성공이 보장되지는 않습니다. 무엇보다 **임직원 간의 소통이 원활해지고 강한 신뢰가 형성**되어야 어떤 위기라도 극복하면서 **지속적으로 성장하는 기업**이 될 수 있을 것입니다.