

발간등록번호

11-1492000-000386-01

본 연구결과는 2015년 고용노동부의
학술연구용역사업의 일환으로 연구되었음.

임금 및 생산성 국제비교 연구

2015. 12

연구기관 : 한국노동연구원

고용노동부

제 출 문

고용노동부 장관 귀하

본 보고서를 고용노동부 수탁연구과제 『임금 및 생산성 국제비교 연구』에
대한 최종보고서로 제출합니다.

2015. 12.

한국노동연구원

원장 방 하 남

연구진

연구책임자 : 김세움(한국노동연구원 부연구위원)

참여연구자 : 정진호(한국노동연구원 선임연구위원)

류성민(경기대학교 교수)

목 차

제1장 서론	1
제2장 근로자의 연령과 생산성 : 문헌연구	5
제3장 연령·근속연수 증가와 임금 상승: 업종·직종별 국제비교	11
제1절 분석자료	11
제2절 분석결과	15
제3절 소결	26
제4장 임금과 생산성 : 단위노동비용을 이용한 국제비교	28
제1절 분석 데이터	28
제2절 단위노동비용을 이용한 임금과 생산성의 상대적인 격차 추이 국제비교 분석 결과	30
1. 전 산업 단위노동비용 증가율 국제비교 분석	30
2. 산업별 단위노동비용 증가율 국제비교 분석	33
3. 시간당 명목 노동비용 및 노동생산성 증가율 국제비교 분석	53
제3절 소 결	58
제5장 임금체계 결정방식 개선방안 연구: 외국 임금결정방식 비교연구	60
제1절 연구목적 및 필요성	60
제2절 임금체계와 생산성 관련 선행연구	62
제3절 국가별 임금체계 결정방식 비교	68
제4절 국가별 초임수준 결정방식 비교	76
제5절 합리적인 임금체계 결정방식 개선방안	78

제6절 소결	86
제6장 결론	90
참고문헌	95

표 목 차

<표 1-1> 근속연수별 임금격차(제조업)	2
<표 3-1> 산업·연령별 임금격차(비농민간전산업, 2010년)	16
<표 3-2> 산업·연령별 임금격차(C.제조업, 2010년)	17
<표 3-3> 산업·연령별 임금격차(K.금융및보험업, 2010년)	18
<표 3-4> 직업·연령별 임금격차(전체 직종, 2010년)	19
<표 3-5> 직업·연령별 임금격차(4.사무직, 2010년)	20
<표 3-6> 직업·연령별 임금격차(8.장치·기계조작 조립직, 2010년)	21
<표 3-7> 연령·근속연수별 임금수준 및 근로자 분포(비농민간전산업, 2010년 남자)	22
<표 3-8> 산업·근속연수별 임금격차(비농민간전산업, 2010년)	24
<표 3-9> 산업·근속연수별 임금격차(C.제조업, 2010년)	25
<표 3-10> 산업·근속연수별 임금격차(K.금융및보험업, 2010년)	26
<표 4-1> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(전 산업)	30
<표 4-2> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(제조업)	33
<표 4-3> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(비농업부문)	35
<표 4-4> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(광공업)	37
<표 4-5> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(광업 및 유틸리티)	39
<표 4-6> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(건설업)	41
<표 4-7> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(민간 서비스업)	43
<표 4-8> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(도소매·숙박·음식서비스·운송· 참고서비스업)	45
<표 4-9> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(정보통신업)	47
<표 4-10> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(금융보험업)	49

<표 4-11> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(전문·과학기술·사업지원서비스업)	51
<표 4-12> OECD 국가들의 연간 시간당 명목 노동비용 증가율(전 산업)	53
<표 4-13> OECD 국가들의 연간 시간당 노동생산성 증가율(전 산업)	55
<표 4-14> OECD 국가들의 시간당 노동생산성 수준 (PPP 적용 US \$, 2013년) ..	57
<표 5-1> 연령별 상대임금과 상대생산성(황수경, 2005)	63
<표 5-2> 국가별 임금체계 특징 비교	76
<표 5-3> 업종별 주요국가 간 초임수준	77
<표 5-4> 노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문(안)	81
<표 5-5> US Repeating Arms사의 숙련급	83
<표 5-6> 업종별 임금연공성	86
<표 5-7> 국가별 임금체계 특징 비교	88
<부표 1-1> 산업·연령별 임금수준(비농민간전산업, 2010년)	98
<부표 1-2> 산업·연령별 임금수준(B.광업, 2010년)	99
<부표 1-3> 산업·연령별 임금수준(C.제조업, 2010년)	100
<부표 1-4> 산업·연령별 임금수준(D.전기,가스,증기 및 수도사업, 2010년)	101
<부표 1-5> 산업·연령별 임금수준(E.하수·폐기물처리,원료재생 및 환경복원업, 2010년)	102
<부표 1-6> 산업·연령별 임금수준(F.건설업, 2010년)	103
<부표 1-7> 산업·연령별 임금수준(G.도매 및 소매업, 2010년)	104
<부표 1-8> 산업·연령별 임금수준(H.운수업, 2010년)	105
<부표 1-9> 산업·연령별 임금수준(I.숙박 및 음식점업, 2010년)	106
<부표 1-10> 산업·연령별 임금수준(J.출판,영상,방송통신 및 정보서비스업, 2010년)	107
<부표 1-11> 산업·연령별 임금수준(K.금융 및 보험업, 2010년)	108
<부표 1-12> 산업·연령별 임금수준(L.부동산업 및 임대업, 2010년)	109
<부표 1-13> 산업·연령별 임금수준(M.전문,과학 및 기술서비스업, 2010년)	110
<부표 1-14> 산업·연령별 임금수준(N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 2010년)	111
<부표 1-15> 산업·연령별 임금수준(P.교육 서비스업, 2010년)	112

<부표 1-16> 산업·연령별 임금수준(Q.보건업 및 사회복지 서비스업, 2010년) …	113
<부표 1-17> 산업·연령별 임금수준(R.예술,스포츠 및 여가관련 서비스업, 2010년) ……	114
<부표 1-18> 산업·연령별 임금수준(S.협회 및 단체,수리 및 기타 개인서비스업, 2010년) ……	115
<부표 2-1> 직업·연령별 임금수준(전 직종, 2010년) ……	116
<부표 2-2> 직업·연령별 임금수준(OC1.관리자, 2010년) ……	117
<부표 2-3> 직업·연령별 임금수준(OC2.전문가, 2010년) ……	118
<부표 2-4> 직업·연령별 임금수준(OC3.기술공 및 준전문가, 2010년) ……	119
<부표 2-5> 직업·연령별 임금수준(OC4.사무 종사자, 2010년) ……	120
<부표 2-6> 직업·연령별 임금수준(OC5.서비스 및 판매종사자, 2010년) ……	121
<부표 2-7> 직업·연령별 임금수준(OC6.농림어업 숙련 종사자, 2010년) ……	122
<부표 2-8> 직업·연령별 임금수준(OC7.기능원 및 관련 기능 종사자, 2010년) ·	123
<부표 2-9> 직업·연령별 임금수준(OC8.장치·기계조작 및 조립종사자, 2010년) ·	124
<부표 2-10> 직업·연령별 임금수준(OC9.단순노무 종사자, 2010년) ……	125
<부표 3-1> 산업·근속년수별 임금수준(비농민간전산업, 2010년) ……	126
<부표 3-2> 산업·근속년수별 임금수준(B.광업, 2010년) ……	127
<부표 3-3> 산업·근속년수별 임금수준(C.제조업, 2010년) ……	128
<부표 3-4> 산업·근속년수별 임금수준(D.전기,가스,증기 및 수도사업, 2010년) ·	129
<부표 3-5> 산업·근속년수별 임금수준(E.하수·폐기물처리,원료재생 및 환경복원업, 2010년) ……	130
<부표 3-6> 산업·근속년수별 임금수준(F.건설업, 2010년) ……	131
<부표 3-7> 산업·근속년수별 임금수준(G.도매 및 소매업, 2010년) ……	132
<부표 3-8> 산업·근속년수별 임금수준(H.운수업, 2010년) ……	133
<부표 3-9> 산업·근속년수별 임금수준(I.숙박 및 음식점업, 2010년) ……	134
<부표 3-10> 산업·근속년수별 임금수준(J.출판,영상,방송통신 및 정보서비스업, 2010년) ……	135
<부표 3-11> 산업·근속년수별 임금수준(K.금융 및 보험업, 2010년) ……	136
<부표 3-12> 산업·근속년수별 임금수준(L.부동산업 및 임대업, 2010년) ……	137

<부표 3-13> 산업·근속년수별 임금수준(M.전문,과학 및 기술서비스업, 2010년)	138
<부표 3-14> 산업·근속년수별 임금수준(N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 2010년)	139
<부표 3-15> 산업·근속년수별 임금수준(P.교육 서비스업, 2010년)	140
<부표 3-16> 산업·근속년수별 임금수준(Q.보건업 및 사회복지 서비스업, 2010년)	141
<부표 3-17> 산업·근속년수별 임금수준(R.예술,스포츠 및 여가관련 서비스업, 2010년)	142
<부표 3-18> 산업·근속년수별 임금수준(S.협회 및 단체,수리 및 기타 개인서비스업, 2010년)	143

그림 목차

[그림 3-1] 임금곡선의 비교(비농민간전산업, 2010년 남자)	22
[그림 4-1] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(전 산업)	31
[그림 4-2] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(제조업)	34
[그림 4-3] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(비농업부문)	36
[그림 4-4] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(광공업)	38
[그림 4-5] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(광업 및 유틸리티) ...	40
[그림 4-6] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(건설업)	42
[그림 4-7] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(민간 서비스업)	44
[그림 4-8] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(도소매·숙박·음식서비스·운송·창고서비스업)	46
[그림 4-9] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(정보통신업)	48
[그림 4-10] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(금융보험업)	50
[그림 4-11] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(전문·과학기술·사업지원서비스업)	52
[그림 4-12] OECD 국가들의 연간 시간당 명목 노동비용 인덱스 추이(전 산업) ...	54
[그림 4-13] OECD 국가들의 연간 시간당 노동생산성 인덱스 추이(전 산업)	56
[그림 5-1] 주관적 평가에 따른 연령생산성 곡선(최희선, 2005)	63
[그림 5-2] 우리나라 기업들의 직종별/직급별 임금체계(한국인사조직학회, 2013) ..	69
[그림 5-3] 근속연수별 임금격차(제조업)(정진호 외, 2011)	69
[그림 5-4] 일본의 임금체계 변화(한국노동경제학회, 2012 재인용)	74
[그림 5-5] 일본기업의 임금체계 변화 추세	75
[그림 5-6] 우리나라 근로자의 임금과 생산성 곡선 비교	78

[그림 5-7] 직무주의 인사관리와 속인주의 인사관리 비교(유규창, 2015) 82
[그림 5-8] 직무급에서의 근로자의 임금과 생산성 곡선 비교 82

제1장 서론

□ 연구 목적 및 필요성

- 우리나라는 연공서열 중심의 호봉제가 지배적으로 고령화, 저성장 기조 등에 따른 근로자의 고용안정 및 국가경쟁력에 부정적 영향을 미치고 있어 생산성 임금제로의 전환이 요구되고 있음.
 - 고용노동부가 2014년 실시한 「사업체노동력조사 부가조사」 결과에 따르면, 상용근로자 100인 이상을 고용한 사업체에서 호봉제 임금체계를 채택하고 있는 비중이 68.3%에 달하는 것으로 나타남.

- 물론 사측과 근로자 측 모두에게 더 높은 경제적 이익을 가져다주기 위해서는 일정 수준 생산성과 괴리된 임금 연공성이 최적의 근로계약일 수 있음.
 - 대표적인 연구인 Lazear(1979)에 따르면, 젊은 근로자의 경우 생산성에 비해 낮은 임금을 지급받고, 나이가 든 근로자의 경우 생산성보다 높은 임금을 받고 일하도록 하는 근로계약이 대리인 문제(agency problem)를 완화시켜 사측과 근로자 측 모두에게 이득을 안겨줄 수 있음.

- 다만 이처럼 일정 수준의 임금 연공성이 노사 모두에 도움이 되는 합리적인 근로계약으로서 정당화될 수 있다 하더라도, 우리나라의 임금 연공성이 다른 나라에 비해 지나치게 높다는 지적이 있어 왔음.
 - 예를 들어 정진호(2011)에 따르면, 유럽 7개 국가 및 일본의 임금 연공성을 제조업 분야에 국한하여 2006년도 기준으로 우리나라와 비교할 경우, 우리나라의 임금 연공성이 다른 국가에 비해 확연히 높은 것으로 나타남(<표 1-1> 참조).

<표 1-1> 근속연수별 임금격차(제조업)

(단위 : 1년 미만 100)

	한국	독일	스페인	프랑스	이탈리아	네덜란드	스웨덴	영국	일본
1년 미만	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1~5년 미만	143.7	128.7	120.9	108.0	120.8	108.7	108.2	113.1	129.6
5~10년 미만	185.0	153.6	135.7	117.6	128.5	110.8	112.4	126.4	148.0
10~15년 미만	217.4	161.5	149.8	123.3	135.5	115.9	113.7	134.0	177.4
15~20년 미만	249.5	174.1	170.1	134.4	144.3	121.2	113.3	138.8	208.7
20~30년 미만	283.2	188.0	176.1	134.8	151.9	130.7	113.0	149.8	254.8

자료 : 정진호(2011), p. 25 <표 2-15>.

- 2013년에 관련 법안이 국회를 통과하면서 2016년부터 60세 정년연장이 의무화될 예정이나, 법안 통과 전 다수 전문가들의 권고와는 달리 우리나라 특유의 높은 임금 연공성을 개선하기 위한 임금체계 개편 조치가 선행되지 않은 상황에서, 현재 임금피크제 도입 등의 개선책을 요구하는 사측과 이를 받아들여야 하지 않는 노측의 갈등이 나타나고 있음.
- 이런 상황을 감안할 때, 근속에 따른 업종별 임금수준을 국제적으로 비교하고, 임금과 노동생산성의 상대적인 격차 추이의 국제비교를 통해 임금과 생산성을 연계하는 임금체계 개편 방안을 마련할 필요성이 강력하게 제기됨.
 - 국제비교 연구를 통해 도출된, 임금과 생산성이 연계될 수 있는 임금체계 개편 방향을 노사에게 제공하여 기업의 자율적 임금체계 개편 시 기초 자료로 활용케 할 수 있음.
 - 다만 연공서열형 임금의 국제 비교, 생산성의 측정 및 임금과의 비교에는 상당한 어려움이 있음.
 - 임금과 노동생산성의 관계는 국가수준, 기업수준, 개인 수준에 따라 많은 차이가 있음.
 - 국가수준에서 기업부문의 임금과 노동생산성의 관계는 노동소득분배율로 표현될 수 있음.
 - 기업의 경우 한국에 있어 노동시장이중구조의 문제로 일률적인 설명이 어려우며, 개인의 경우 일반적으로 기업의 내부 인사자료가 가용하지 않은 관계로 추정이 어렵기 때문에 비교에는 한계가 있음.

- 이처럼 연령과 생산성 간의 관계는 업종이나 개인에 따라 일률적이지 않기 때문에 이에 대한 별도의 엄밀한 분석이 요구됨.

□ 연구 내용

- 우리나라와 외국의 연령 및 근속연수 증가에 따른 임금수준을 업종(제조업, 서비스업 등) 및 직종별로 비교·분석함.
 - 업종별 초임 수준 및 초임결정의 원칙을 비교·분석함.
 - 연령대별 임금수준 변화(age-earnings curve)를 비교·분석함.
 - 임금과 생산성의 연계를 위한 외국의 임금결정방식을 연구함.
- 연령과 생산성 간의 관계에 대한 선행연구를 정리함.
- 단위노동비용(unit labor cost)을 이용하여 임금과 생산성 간 관계에 대해 국제 비교함.
- 분석 결과를 바탕으로 합리적 임금체계 개편의 방향을 제시함.

□ 연구 방법

- 국제비교를 위한 연구자료로서 다음의 자료를 활용할 것임.
 - 단위노동비용을 통한 임금과 노동생산성의 비교: OECD 자료
 - 연령별 임금수준의 차이(연공서열 정도의 국제비교): EUROSTAT의 SES (Structure of Earnings Survey)를 이용

□ 보고서 구성

- 근로자의 연령과 생산성에 관한 문헌연구
- 연령 및 근속연수 증가와 임금 상승에 관한 업종·직종별 국제비교
- 단위노동비용을 이용한 임금과 생산성의 상대적인 격차 추이 국제비교
- 임금과 생산성의 연계를 위한 임금체계 개편 방안
- 결론

제2장 근로자의 연령과 생산성 : 문헌연구

- Lazear(1979)는 젊은 근로자에게는 생산성에 비해 낮은 임금을, 나이든 근로자에게는 생산성보다 높은 임금을 지급하는 근로계약이 기업뿐만 아니라 근로자에게도 경제적 이득을 안겨주는 효율적인 시스템임을 이론적으로 보임.

- 이러한 지연보상체계는 근로자로 하여금 도덕적 해이에 빠지지 않고 최선을 다해 일할 인센티브를 제공하여 결국 기업과 근로자 모두에게 바람직한 결과를 초래함.

- 다만 이때 나이 든 근로자 입장에서 자발적으로 퇴직할 유인이 없으므로(즉 본인의 유보임금보다 실제 지급임금이 더 높으므로), 정년퇴직연령이 적용되어야 위의 효율적 근로계약이 유지될 수 있음.

- 정년퇴직연령 적용 하의 지연보상 근로계약에 대해 기업과 젊은 근로자는 자신들의 이익이 극대화되는 계약 형태라는 점에서 긍정적으로 보나, 퇴직연령에 근접한 근로자는 젊었을 때와는 달리 부정적으로 받아들일 가능성이 높음.
 - 정년퇴직연령에 근접한 근로자의 입장에서는 정년퇴직이 경제적 손실을 야기하는 것으로 생각될 수 있으나, 전체 근로생애에 걸쳐 개인적 이익을 극대화하는 근로계약이 성립되기 위한 필수조건이 정년퇴직연령의 존재임을 감안하면 오히려 정년퇴직을 통해 더 큰 경제적 이익을 향유할 수 있는 것으로 보아야 함.

- 이러한 형태의 근로계약은 근로자의 재직 기간이 짧으면 실행 가능하지 않으므로, 근로자의 재직 기간이 긴 부문에서 그 활용도가 높을 것이라는 이론적 예측이 가능함.

- 한편 높은 수준의 교육을 받은 고숙련 근로자들의 경우 업무수행에 있어 재량권이 많고 이들이 업무노력을 증가시킬 때 기업에 미치는 긍정적 영향도 커지므로, 인센티브 제공을 위한 지연보상체계의 활용도가 높을 것으로 예측할 수 있음.
 - 더불어 개수급(piece-rate)에 따른 보상을 받는 근로자는 별도의 인센티브 부여를 필요로 하지 않으므로, 위의 지연보상체계의 적용을 받지 않을 가능성이 높음.
 - 이러한 지연보상체계가 현실에서 작동하려면 기업이 암묵적 계약을 깨고 생산성에 비해 낮은 임금을 받던 근로자를 중간에 정당한 이유 없이 해고하지 않으리라는 신뢰가 형성되어 있어야 하므로, 소규모 기업보다는 자신의 평판에 더 많이 신경을 쓰는 대규모 기업에서 지연보상체계 도입이 활발할 것이란 이론적 예측이 가능함.
- Medoff and Abraham(1980)은 미국의 대기업 두 곳에 고용된 관리직 및 전문직종 종사자들의 노동시장 경험과 급여수준, 그리고 인사평가 기록에 근거한 생산성 수준을 분석하여, 노동시장 경험이 늘어남에 따라 급여수준이 높아지는 것이 인적자본이론이 상정하는 것처럼 생산성의 증가를 반영하는 것이 아님을 보임.
- 분석 대상이 된 미국의 대기업 두 곳에서 관리직 및 전문직종에 종사하는 백인 남성 근로자들의 급여는 노동시장 경험과 비례하는 것으로 나타남.
 - 그러나 이들이 직속상사로부터 받은 인사평가 결과를 그들의 생산성을 정확히 반영하는 지표로 간주할 때, 노동시장 경험과 생산성은 관계가 없거나 오히려 노동시장 경험이 많을수록 생산성이 낮아지는 것으로 분석됨.
 - 이러한 분석 결과는 현장훈련(on-the-job training)을 통한 인적자본 축적이라는 이론 모형으로는 설명할 수 없으며, Lazear(1979)의 암묵적 계약이론과 부합하는 것으로 보임.

- Barth(1997)는 노르웨이 데이터를 분석하여, 연공급 양상이 나타나는 주원인이 인적자본 축적에 따른 생산성 향상보다는 Lazear(1979)가 지적한 대리인 문제의 해결을 위한 지연보상이라는 결론을 도출함.
 - 549개 기업에 재직 중인 2,321명의 임금 근로자에 대한 미시 데이터를 분석한 결과, 연공서열 상승에 따른 임금 증가 현상은 기업 내에서 나타남을 보임.
 - 즉 단순히 고임금을 지급하는 기업에서 근로자 재직연한이 긴 것이 경제 전체에서 임금 연공성이 나타나는 원인은 아님.
 - 기업 내 현장훈련(on-the-job training) 요건이 더 까다로운 근로자들의 연령에 따른 임금상승도가 그렇지 않은 근로자들에 비해 오히려 낮아, 인적자본 축적이 연공급 양상을 설명하지 못함.
 - 반면 개수급에 따라 보상받는 근로자들의 임금 연공성이 매우 낮게 나타나, Lazear(1979)의 지연보상이론을 뒷받침하는 결과를 보여줌.
-
- Hellerstein et al.(1999)이 미국의 개별 근로자 데이터와 이들의 고용주 데이터를 결합한 자료를 활용하여 분석한 결과, 근로자의 나이가 들어감에 따라 나타나는 임금 변화는 대부분 인적자본 축적에 따른 생산성의 변화를 반영하는 것으로 나타남.
 - 16,144개 작업장에서 일하는 199,558명의 근로자에 대한 자료를 활용하여 다양한 유형의 근로자들의 상대적 한계생산성을 추정하고, 각 유형 근로자들의 상대적 임금수준과 어떻게 비교되는지 분석함.
 - 이들의 핵심 분석 결과(p.428 Table 3)에 따르면, 55세 이상 근로자들의 한계생산성은 34세 이하 근로자의 1.19배로서 임금이 1.18배 인 것과 거의 유사한 양상을 나타냄.

- 이러한 결과는 일반적인 인적자본 투자 모형과 부합하는 것으로 해석되며, Lazear(1979)의 지연보상이론으로는 설명하기 어려움.

- Flabbi and Ichino(2001)는 이탈리아 대형 은행의 내부 인사자료를 통해 간접적으로 측정할 수 있는 개별 근로자의 생산성을 통제한 채로 근로자의 연공서열에 따른 임금추이를 분석한 결과, 연공급의 양상이 인적자본 축적에 따른 근로자의 생산성 향상을 반영하기 보다는 인센티브 부여 목적에 의해 나타남을 보임.

- 총 10,809명의 근로자에 대한 감독자의 주관적 평가내역 및 객관적인 인사자료로부터 추출된 개별 근로자의 생산성에 대한 대리변수를 통제한 채 근로자의 연공서열-임금 프로파일을 분석하면, 통제하기 이전과 결과가 사실상 동일하게 나타남(p.370 Table 6, p.375 Table 8).

- 이러한 결과는 관측된 임금 연공성이 재직연한이 긴 근로자의 생산성 향상과 관련된 것이 아니라, Lazear(1979)가 지적한 지연보상을 반영하는 것으로 해석됨.

- Williams(2009)는 영국 노동시장에서 근로자의 임금수준이 특정 기업에서의 재직 기간보다는 전체 노동시장에서의 경험 축적에 의해 설명됨을 보임. 다만 노조가입 근로자의 경우엔 전체 노동시장에서의 경험 축적으로 설명되지 않는 부분이 상당히 있는 것으로 나타남.

- 영국의 가구패널데이터 자료를 활용하여 12,269명의 남성 근로자를 대상으로, 근로자의 임금이 특정 기업에 재직할 기간 및 전체 노동시장 경험과 어떻게 연관되는지 분석함.

- 그 결과, 특정 기업 재직연한이 임금 상승에 미치는 영향은 전체 노동시장 경험의 영향에 비해 상대적으로 훨씬 작게 나타남(p.278 Table 2 Panel B).

- 노조가입 근로자의 경우 재직연한에 따른 연공성이 작지만 유의미한 반면, 노조미가입 근로자의 경우엔 재직연한에 따른 연공성이 거의 나타나지 않음 (p.280 Table 4).
- 이러한 결과는 똑같이 기업 내에서 현장훈련을 받더라도 그에 따른 생산성 향상에 대한 분배에 있어 노조가 더 큰 협상력을 갖기 때문인 것으로 해석됨.

□ Zwick(2011)이 독일 데이터를 활용하여 어떤 특성을 가진 기업에서 임금 연공성이 높게 나타나는지 분석한 결과, 대규모 기업과 고급인력을 주로 채용하는 조직에서 연공급 비중이 높은 것으로 나타나 Lazear(1979)의 예측과 부합하는 양상을 보임.

- 고용주-피용자 연결 데이터를 활용하여 8,500개 이상의 기업에 재직 중인 6,520,865명의 근로자에 대해 분석한 결과(p.858 Table 4), 2,000명이 넘는 직원을 고용한 대규모 기업의 임금 연공성이 그렇지 않은 기업에 비해 유의하게 높게 나타남.

- 한편 직원 중 대출자 비중이 높을수록 해당 기업의 임금 연공성이 유의하게 높아지는 양상이 발견되는데, 이러한 결과들은 Lazear(1979)의 이론적 예측과 부합하는 것으로 해석됨.

- 더불어 노조와의 단체협약이 이루어지는 기업에서 임금 연공성이 높은 양상 역시 발견되는데, 이는 노조가 고용주로부터 얻는 지대를 극대화하기 위한 전략에 의한 것으로 해석됨.

□ 정진호(2011)는 우리나라의 제조업 부문 임금 연공성을 해외 8개 국가와 비교할 경우, 우리나라의 임금 연공성이 확연히 높음을 보임.

- 앞 장의 <표 1-1>에 따르면, 제조업 부문 근속연수에 따른 임금격차가 일본을

제외한 다른 국가들에 비해 우리나라에서 현저히 큼을 볼 수 있음.

- 이는 우리나라에서 입직 이후의 임금 상승이 직무 혹은 성과보다는 단체협약 결과에 바탕을 두고 근속에 따라 이루어지고 있는 데서 그 원인을 찾을 수 있음.

○ 우리나라의 임금 연공성은 1985년과 2010년 사이 25년 간 더욱 높아져 온 것으로 나타남.

- 2010년 제조업 45~49세 근로자의 25~29세 근로자 대비 임금 비율이 1.51배가 되어 25년 전의 1.34배보다 높아졌고, 비농업 전 산업에서도 비슷한 양상이 나타남(p.27 <표 2-17>).

□ 이인재(2011)는 임금 연공성이 지나치게 높은 경우 Lazear(1979)의 논의에 기반한 최적 정년퇴직연령은 낮을 수밖에 없는 상황에서, 법정 정년연장을 임금 연공성의 완화 없이 시행할 때 발생할 수 있는 문제점을 지적함.

○ 한국노동연구원이 2011년 민간부문 100인 이상 기업 1,000개를 대상으로 실시한 『고령인력 인적자원관리 실태조사』 자료를 활용하여 분석한 결과, 임금 연공성이 높을수록 기업의 정년연령이 낮아짐(p.98 <표 4-10>, p.99 <표 4-11>).

○ 이 결과를 토대로 할 때, 고령자의 퇴직을 늦추기 위해서는 임금 연공성을 낮출 필요가 있음.

○ 임금 연공성의 완화 없이 법정 정년연장이 이루어질 경우 부작용이 나타날 수 있으므로, 임금 연공성의 조정이 가능해지도록 하는 정책이 수반되어야 함.

제3장 연령·근속연수 증가와 임금 상승: 업종·직종별 국제비교

제1절 분석자료

- 임금은 기업의 생산비용임과 동시에 가계의 소득원천으로서, 임금의 연공성은 생산성과 비교하여 기업의 실질적인 노동비용의 변화 그리고 생활비와 비교하여 가계의 실질적인 노동소득의 변화에 영향
 - 임금의 연공성은 임금이 연공(年功)을 대리하는 변수로 간주되는 연령 또는 근속연수에 따라 어느 정도 상승하는가를 나타냄. 그런데 연령 또는 근속연수 증가에 따라 생산성 향상이 수반되는 경우 이들 변수는 연공(年功)을 적절하게 대리한다고 말할 수 있음.
 - 이에 대한 국제비교가 가능한 자료로 유럽연합(EU)의 Structure of Earnings Survey(이하 SES), 한국과 일본의 「임금구조기본통계조사」(이하 OWS)가 가장 대표적¹⁾.
- 임금 연공성의 국제비교는 여러 임금결정요인들(compensables)을 통제하고 연공을 대리하는 연령 또는 근속연수에 따른 임금의 변화로 분석할 수 있음.
 - 한국을 제외하고 이와 같은 회귀분석(regression analysis)이 가능한 개별 근로자별로 조사된 임금에 대한 마이크로데이터(micro data)는 연구자에게 가용하지 않음.

1) 일본과 달리 한국의 「임금구조기본통계조사」는 현재 별도로 조사되지 않고, 현재 조사되고 있는 「고용형태별근로실태조사」에서 추출된 부분집합(subset)임.

- 그러나 유럽연합통계국(EUROSTAT)의 DB²⁾ 및 일본 후생노동성의 『임금센서스』와 같은 매크로데이터(macro data)는 이용 가능함.
 - 따라서 유럽연합의 SES 매크로데이터에 대응하도록, 한국의 마이크로데이터를 통계분석하고 일본의 『임금센서스』를 다시 집계함.
- 임금 연공성은 자료의 제약상 10인 이상 사업체의 초과급여를 제외한 월임금총액으로 그리고 비교적 일관된 분류범주에 따라 국제 비교
- 분석대상 기업규모: 10인 이상 사업체
 - 한국과 달리 비교대상 국가들의 경우 영세사업체의 임금정보가 불충분하여 일관된 통계작성이 가능한 10인 이상 사업체로 한정
 - 만약 기업규모간 임금격차가 현저하고(특히 한국이 그러하다면) 10인 이상 사업체로 한정된 임금연공성 등에 대한 각종 임금 정보는 현실과 상당히 괴리될 수 있음.
 - 분석대상 임금항목: 초과급여를 제외한 월임금총액
 - 초과급여(overtime payment)는 초과근로에 대한 대가로서 일반적으로 임금률(wage rate)를 비교 분석하는데 포함되지 않는 임금항목
 - 만약 임금률이 아닌 근로소득(earnings)을 비교 분석한다면 초과급여도 포함하기도 함.
 - 국제표준산업분류 및 국제표준직업분류에 따른 통계 작성
 - 국제표준산업분류에 따른 유럽연합과 한국과 상이한 일본은 가급적 표준분류와 일치하도록 다시 통계를 작성. 물론 이에 따른 통계적 편의도 부분적으로 발생(→ 비교대상 산업 참조)

2) 이는 <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database>의 earn_ses10_20.tsv(산업·연령별 임금), earn_ses10_21.tsv(직업·연령별 임금), earn_ses10_24.tsv(산업·근속년수별 임금) DB(2015.7.10. 다운로드). SES는 매 4년마다 조사하며 현재 가용한 자료는 2010년.

- 국제표준직업분류에 따른 유럽연합과 일치하도록 한국의 마이크로데이터를 통계 분석함. 즉 4.서비스직과 5.판매직을 통합하여 분석함. 그러나 통합된 2. 전문가 및 관련종사자는 자료의 제약상 분리할 수 없음(→ 비교대상 직업 참조).
- 일본 『임금센서스』에는 구체적인 직업으로 세분된 임금정보가 수록되어 있지만, 자료의 제약상 이를 직업대분류별로 통합할 수 없음.

○ SES DB에 따른 연령 및 근속년수별 통계 작성

- 연령은 10세 간격으로 29세이하, 30~39세, 40~49세, 50~59세, 60세이상 등 5개 범주
- 근속년수는 5~10년 간격으로 1년 미만, 1~5년, 6~9년, 10~14년, 15~19년, 20~29년, 30년 이상 등 7개 범주
- 단, 일본의 『임금센서스』에는 근속 1~5년이 아닌 1~4년, 근속 6~9년이 아닌 5~9년으로 분류되어 있음.

○ 비교대상 국가: 유럽연합 15개국, 한국 및 일본(→ 비교대상 유럽연합 국가 참조)

※ 비교대상 산업

국제표준산업분류(ISCI)	한국표준산업분류KSCI)	일본표준산업분류
B.Mining and quarrying	B.광업	C.광업(鉱業), 채석(採石)업, 사리 채취(砂利採取)업
C.Manufacturing	C.제조업	E.제조업(製造)
D.Electricity, gas, steam and air conditioning supply	D.전기, 가스, 증기 및 수도사업	F.전기, 가스(ガス), 열공급(熱供給) 수도(水道)업
E.Water supply; sewerage, waste management and remediation activities	E.하수·폐기물 처리, 원료재생 및 환경복원업	
F.Construction	F.건설업	D.건설(建設)업
G.Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles	G.도매 및 소매업	I.도매(卸賣),소매(小賣)업
H.Transportation and storage	H.운수업	H.운륜(運輸), 우편(郵便)업
I.Accommodation and food	I.숙박 및 음식점업	M.숙박(宿泊),식음료서비스(飲食)

service activities		서비스업
J.Information and communication	J.출판, 영상, 방송통신 및 정보 서비스업	G.정보통신(情報通信)업
K.Financial and insurance activities	K.금융 및 보험업	J.금융(金融), 보험(保險)업
L.Real estate activities	L.부동산업 및 임대업	K.부동산(不動産), 물품임대(物品賃貸)업
M.Professional, scientific and technical activities	M.전문, 과학 및 기술 서비스업	L.학술연구(學術研究), 전문(專門), 기술서비스
N.Administrative and support service activities	N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업	Q.복합서비스(서비스)사업 R.서비스(서비스)업
P.Education	P.교육 서비스업	O.교육(教育), 학습지원(學習支援)업
Q.Human health and social work activities	Q.보건업 및 사회복지 서비스업	P.의료(医療), 복지(福祉)업
R.Arts, entertainment and recreation	R.예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	N.생활관련서비스(生活關連서비스), 오락(娛樂)업
S.Other service activities	S.협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업	Q.복합서비스(서비스)사업 R.서비스(서비스)업

주: 비교대상 산업은 A.농업, 임업 및 어업, O.공공행정, 국방 및 사회보장서비스업을 제외한 소위 '비농민간전산업'과 산업대분류. 단, 일본의 산업분류는 국제표준분류와 상이하여 위와 같이 비교

※ 비교대상 직업

국제표준직업분류(ISCO)	한국표준직업분류(KSCO)	일본표준직업분류
1.관리자	1.관리자	
2.전문가	2.전문가 및 관련 종사자	
3.기술공 및 준전문가		
4.사무 종사자	3.사무 종사자	
5.서비스 및 판매 종사자	4.서비스 종사자 5.판매 종사자	
6.농림어업 숙련 종사자	6.농림어업 숙련 종사자	
7.기능원 및 관련 기능 종사자	7.기능원 및 관련 기능 종사자	
8.장치·기계조작 및 조립 종사자	8.장치·기계조작 및 조립 종사자	
9.단순노무 종사자	9.단순노무 종사자	

주: 비교대상 직업은 '전체 직종'과 직업대분류. 한국의 직업분류는 국제표준직업분류에 맞추어 비교. 단, 2.전문가와 3.기술공및준전문가는 자료의 제약상 분리가 용이하지 않아 이들 직종을 통합한 한국 자료를 EU국가와 비교. 그리고 일본의 직업분류는 국제기준과 상이하여 비교 불가능

※ 비교대상 유럽연합 국가

유럽연합(15개국)

오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 영국

주: 2013년 7월 1일 크로아티아의 가입으로 현재 28개국이나 SES에 임금정보가 비교적 충실한 이들 국가로 비교대상 한정

- 보다 구체적인 분석결과는 <부록>에 제시된 산업·연령별 임금수준(부표 1-*), 직업·연령별 임금수준(부표 2-*), 산업·근속년수별 임금 수준(부표 3-*) 참조

제2절 분석결과

□ 산업·연령별 임금격차 국제비교

- 비농민간전산업의 연령에 따른 임금은 한국의 경우 40~49세까지 높아지다가 그 이후 낮아지는 경향. 주요 비교대상국가의 경우 연령에 따른 임금은 50~59세까지 또는 그 이후까지 높아지거나 유지되는 경향(<표 3-1> 참조)
 - 한국은 60세 이전까지도 다른 국가와는 달리 임금이 높아지다가 낮아짐. 이는 장년층 근로자 중에서 임금수준이 높은 장기 근속자 비중이 상대적으로 낮은 데 일정 부분 기인
- C.제조업의 연령에 따른 임금은 한국의 경우 40~49세까지 높아지다가 그 이후 낮아지는 경향. 주요 비교대상국가의 경우 연령에 따른 임금은 50~59세까지 또는 그 이후까지 높아지거나 유지되는 경향(<표 3-2> 참조)³⁾

3) 분석대상 산업대분류는 공업(industry)부문 및 서비스업(service)부문에서 대표적인 C.제조업과 K.금융및 보험업으로 설정

- K.금융및보험업의 연령에 따른 임금은 한국의 경우 40~59세까지 높아지다가 그 이후 낮아지는 경향. 주요 비교대상국가의 경우 연령에 따른 임금은 40~49세까지 또는 그 이후까지 높아지거나 유지되는 경향(<표 3-3> 참조)
- 한국도 다른 국가들과 마찬가지로 제조업보다는 연령-임금곡선이 가파름. 특히 한국처럼 아일랜드, 포르투갈 등에서도 금융보험업의 연령-임금곡선이 가파름.

<표 3-1> 산업·연령별 임금격차(비농민간전산업, 2010년)

(단위: 30세미만=100.0)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	100.0	140.4	155.8	160.8	165.2
벨기에	100.0	125.6	140.9	152.2	163.5
덴마크	100.0	171.6	189.1	186.6	180.6
독일	100.0	162.6	177.9	179.6	178.0
아일랜드	100.0	138.7	164.5	162.9	139.5
그리스	100.0	131.3	158.8	185.0	214.7
스페인	100.0	124.8	135.6	147.8	174.2
프랑스	100.0	134.6	149.3	156.9	193.9
이탈리아	100.0	125.1	143.7	161.9	189.8
룩셈부르크	100.0	141.3	162.5	169.3	198.9
네덜란드	100.0	161.5	169.5	172.2	166.0
오스트리아	100.0	143.0	157.0	163.7	186.6
포르투갈	100.0	137.8	160.6	181.5	180.5
핀란드	100.0	127.6	134.9	131.8	131.5
스웨덴	100.0	124.5	133.5	130.7	128.6
영국	100.0	155.1	160.7	154.7	134.6
일본	100.0	137.3	172.7	176.0	119.4
한국	100.0	151.9	174.1	158.4	106.2

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<표 3-2> 산업·연령별 임금격차(C.제조업, 2010년)

(단위: 30세미만=100.0)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	100.0	137.4	156.0	160.0	171.5
벨기에	100.0	120.8	132.5	135.2	162.8
덴마크	100.0	159.5	171.3	163.0	159.9
독일	100.0	161.2	174.3	176.4	174.1
아일랜드	100.0	130.1	153.8	148.0	132.6
그리스	100.0	125.0	148.4	169.6	157.4
스페인	100.0	122.8	133.4	146.6	182.6
프랑스	100.0	138.6	155.3	158.8	221.4
이탈리아	100.0	121.9	137.2	147.5	172.8
룩셈부르크	100.0	126.4	139.0	160.9	209.2
네덜란드	100.0	199.1	163.8	162.7	157.6
오스트리아	100.0	141.8	154.2	158.7	191.0
포르투갈	100.0	131.1	139.1	150.3	179.8
핀란드	100.0	125.2	134.8	128.8	128.8
스웨덴	100.0	123.3	133.9	132.1	126.2
영국	100.0	137.0	154.7	149.0	139.0
일본	100.0	138.2	176.9	185.1	110.8
한국	100.0	145.0	154.8	141.8	108.6

주 및 자료: <표 3-1>과 동일

<표 3-3> 산업·연령별 임금격차(K, 금융및보험업, 2010년)

(단위: 30세미만=100.0)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	100.0	156.7	185.6	177.5	202.1
벨기에	100.0	142.9	175.1	184.0	207.1
덴마크	100.0	166.7	189.2	177.3	161.4
독일	100.0	177.7	203.4	201.9	210.2
아일랜드	100.0	162.0	238.3	234.5	204.7
그리스	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
스페인	100.0	136.6	165.3	183.3	304.0
프랑스	100.0	150.7	186.1	172.6	259.1
이탈리아	100.0	128.5	175.3	186.7	206.9
룩셈부르크	100.0	141.5	186.4	207.4	291.6
네덜란드	100.0	147.3	175.1	181.7	189.4
오스트리아	100.0	158.5	189.3	204.5	278.6
포르투갈	100.0	153.2	222.0	222.9	272.4
핀란드	100.0	147.3	154.1	148.8	143.9
스웨덴	100.0	168.5	185.4	172.9	163.2
영국	100.0	183.5	201.7	177.2	132.0
일본	100.0	158.4	218.2	209.0	129.8
한국	100.0	171.1	238.6	239.9	162.7

주 및 자료: <표 3-1>과 동일

□ 직업·연령별 임금격차 국제비교

- 전체 직업의 연령에 따른 임금은 한국의 경우 40~49세까지 높아지다가 그 이후 낮아지는 경향. 주요 비교대상국가의 경우 연령에 따른 임금은 50~59세까지 또는 그 이후까지 높아지거나 유지되는 경향(<표 3-4> 참조)
 - 이는 비농민간전산업에 대한 분석결과와 동일. 한국은 60세 이전까지도 다른 국가와는 달리 임금이 높아지다가 낮아짐. 이는 장년층 근로자 중에서 임금수준이 높은 장기 근속자 비중이 상대적으로 낮는데 일정 부분 기인
- 4.사무직의 연령에 따른 임금은 한국의 경우 50~59세까지 높아지다가 그 이후 낮아지는 경향. 주요 비교대상국가의 경우 연령에 따른 임금도 50~59세까지

높아지거나 유지되는 경향(<표 3-5> 참조)⁴⁾

- 한국은 다른 국가들의 사무직에 비해서는 임금이 연령에 따라 보다 가파르게 높아지다가 낮아짐.

○ 8.장치·기계조작 조립직의 연령에 따른 임금은 한국의 경우 40~49세까지 높아지다가 그 이후 낮아지는 경향. 주요 비교대상국가의 경우 연령에 따른 임금은 50~59세까지 또는 그 이후까지 높아지거나 유지되는 경향(<표 3-6> 참조)

- 한국은 다른 국가들의 장치·기계조작 조립직에 비해서는 임금이 연령에 따라 보다 가파르게 높아지다가 낮아짐. 그러나 한국도 다른 국가들과 마찬가지로 사무직보다는 연령-임금곡선이 완만함.

<표 3-4> 직업·연령별 임금격차(전체 직종, 2010년)

(단위: 30세미만=100.0)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	100.0	140.4	155.8	160.8	165.2
벨기에	100.0	125.6	140.9	152.2	163.5
덴마크	100.0	171.6	189.1	186.6	180.6
독일	100.0	162.6	177.9	179.6	178.0
아일랜드	100.0	138.7	164.5	162.9	139.5
그리스	100.0	131.3	158.8	185.0	214.7
스페인	100.0	124.8	135.6	147.8	174.2
프랑스	100.0	134.6	149.3	156.9	193.9
이탈리아	100.0	125.1	143.7	161.9	189.8
룩셈부르크	100.0	141.3	162.5	169.3	198.9
네덜란드	100.0	161.5	169.5	172.2	166.0
오스트리아	100.0	143.0	157.0	163.7	186.6
포르투갈	100.0	137.8	160.6	181.5	180.5
핀란드	100.0	127.6	134.9	131.8	131.5
스웨덴	100.0	124.5	133.5	130.7	128.6
영국	100.0	155.1	160.7	154.7	134.6
일본	100.0	137.3	172.7	176.0	119.4
한국	100.0	151.9	174.1	158.4	106.2

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

4) 분석대상 직업대분류는 화이트칼라 및 블루칼라의 대표적인 직종인 4.사무직과 8.장치·기계조작 조립직으로 설정

<표 3-5> 직업·연령별 임금격차(4.사무직, 2010년)

(단위: 30세미만=100.0)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	100.0	124.3	136.8	141.8	140.6
벨기에	100.0	117.4	131.3	140.2	143.6
덴마크	100.0	160.3	171.0	168.5	160.5
독일	100.0	148.5	155.9	161.0	149.5
아일랜드	100.0	122.2	137.6	139.0	128.6
그리스	100.0	130.2	164.6	192.7	176.8
스페인	100.0	115.7	131.9	161.2	217.3
프랑스	100.0	112.1	116.2	120.0	135.7
이탈리아	100.0	123.9	138.1	146.3	141.5
룩셈부르크	100.0	131.7	149.0	159.7	141.4
네덜란드	100.0	133.7	139.2	138.7	142.3
오스트리아	100.0	139.3	154.8	169.3	163.0
포르투갈	100.0	126.8	145.3	164.9	151.3
핀란드	100.0	116.1	116.1	115.1	114.7
스웨덴	100.0	114.4	116.6	115.0	114.7
영국	100.0	124.2	124.1	120.0	112.8
일본	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
한국	100.0	156.4	209.1	212.9	143.2

주 및 자료: <표 3-4>과 동일

<표 3-6> 직업·연령별 임금격차(8.장치·기계조작 조립직, 2010년)

(단위: 30세미만=100.0)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	100.0	112.8	122.1	125.2	120.4
벨기에	100.0	110.4	115.6	115.4	106.7
덴마크	100.0	124.9	129.8	129.8	116.7
독일	100.0	130.8	136.1	135.3	121.6
아일랜드	100.0	123.6	139.3	136.5	123.8
그리스	100.0	121.2	144.0	151.7	129.8
스페인	100.0	112.2	118.9	126.3	146.6
프랑스	100.0	112.6	115.6	116.5	121.3
이탈리아	100.0	111.5	118.7	129.7	129.3
룩셈부르크	100.0	113.8	121.6	122.7	104.9
네덜란드	100.0	101.3	107.6	107.0	96.1
오스트리아	100.0	106.7	112.0	114.8	92.5
포르투갈	100.0	111.3	112.8	120.0	123.9
핀란드	100.0	110.6	113.2	112.7	107.1
스웨덴	100.0	108.1	110.4	109.9	107.7
영국	100.0	119.2	128.5	123.9	107.8
일본	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
한국	100.0	133.5	142.1	131.7	90.5

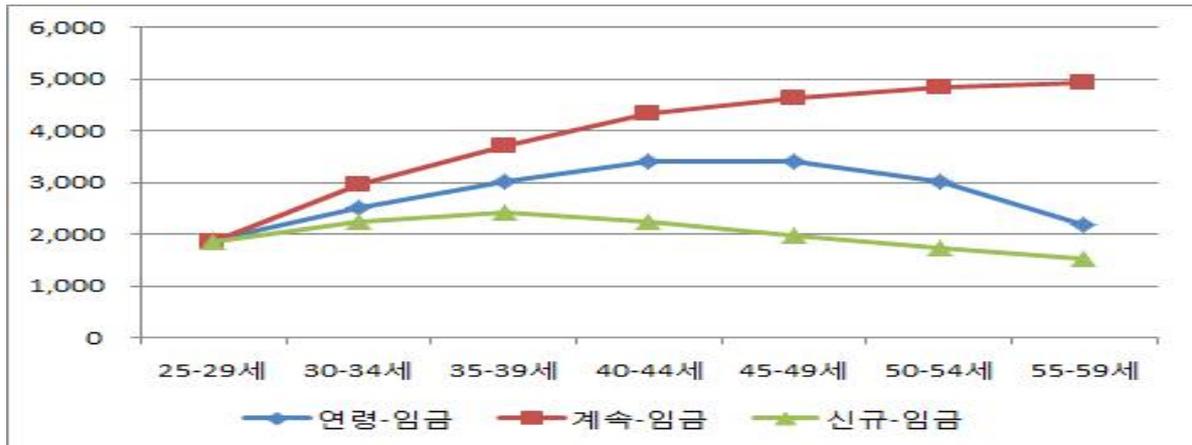
주 및 자료: <표 3-4>과 동일

□ 산업·근속년수별 임금격차 국제비교

- 계속 근무자와 중도 채용자의 임금이 모두 포함되어 있는 연령-임금곡선(≒ 연령-생산성곡선)과는 달리 신규 채용에서 정년 퇴직까지 근무하는 계속 근무자의 임금이 보다 포함되어 있는 근속년수-임금곡선이 임금의 연공성을 보다 반영
 - 참고로 25~29세(근속 0~4년) → 30~34세(근속 5~9년) → ... → 50~54세(근속 25~29년) → 55~59세(근속 30~34년)과 같이 연령 및 근속년수를 동시에 고려하여, 계속 근무자의 연령·근속년수-임금곡선을 추정하면 [그림 3-1]과 같음.
 - 또한 연령·근속년수-임금수준 및 근로자 분포는 <표 3-7>과 같음.

[그림 3-1] 임금곡선의 비교(비농민간전산업, 2010년 남자)

(단위: 천원/월)



주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 중위값(median)기준

자료: 한국 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<표 3-7> 연령·근속년수별 임금수준 및 근로자 분포(비농민간전산업, 2010년 남자)

(단위: 천원/월, %)

	1~4년	5~9년	10~14년	15~19년	20~24년	25~29년	30~34년	35~39년	40년이상
25~29세	1,861	2,215	2,658						
30~34세	2,239	2,950	2,997	3,670					
35~39세	2,416	3,184	3,701	3,887	5,045				
40~44세	2,245	3,107	3,941	4,335	4,412	5,377			
45~49세	1,983	2,681	3,575	4,408	4,644	4,968	5,769		
50~54세	1,745	2,297	2,880	3,683	4,588	4,844	5,632	6,261	
55~59세	1,521	2,002	2,467	3,035	4,478	4,900	4,946	5,452	6,122
25~29세	92.8	6.8	0.4						
30~34세	62.2	33.7	3.5	0.6					
35~39세	43.3	28.8	21.5	5.9	0.5				
40~44세	35.1	18.4	16.9	23.4	5.7	0.6			
45~49세	32.7	16.0	11.0	13.5	21.4	4.6	0.8		
50~54세	34.3	16.0	9.9	8.1	12.5	13.4	5.5	0.3	
55~59세	45.3	17.4	9.8	5.7	5.3	7.2	8.4	1.0	0.0

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 중위값(median)기준

자료: 한국 고용노동부, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

- 기업의 고령층 계속고용·신규채용 기피 요인으로 ①고령근로자의 적응성과 생산성에 대한 부정적 인식, ②근속/연령에 따른 노동비용(또는 임금)의 급격한 증가, ③엄격한 고용보호규정 등(OECD 2006).
- 비농민간전산업의 근속년수에 따른 임금은 한국의 경우 일본과 더불어 근속 20~29년까지 또는 그 이후에도 높아지거나 유지되는 경향. 그러나 주요 비교대상국가의 경우 근속년수에 따른 임금은 높아지지만 한국 및 일본보다 현저하지 않음(<표 3-8> 참조)
- C.제조업의 근속년수에 따른 임금은 한국의 경우 일본과 더불어 근속 20~29년까지 또는 그 이후에도 높아지는 경향. 그러나 주요 비교대상국가의 경우 근속년수에 따른 임금은 높아지지만 한국 및 일본보다 현저하지 않음(<표 3-9> 참조)
 - K.금융및보험업과는 달리 C.제조업에서는 한국이 일본을 포함한 다른 비교대상국가들보다 거의 모든 근속년수 구간에서 근속년수-임금곡선의 기울기가 높게 나타나고 있음.
- K.금융및보험업의 근속년수에 따른 임금은 한국의 경우 근속 20~29년까지 또는 그 이후에도 높아지거나 유지되는 경향. 그러나 일본을 제외한 주요 비교대상국가의 경우 근속년수에 따른 임금은 높아지지만 한국 및 일본보다 현저하지 않음(<표 3-10> 참조)
 - C.제조업과는 달리 K.금융및보험업에서는 한국이 일본보다 근속 20~29년까지 일부 구간에서는 근속년수-임금곡선의 기울기가 낮게 나타나기도 함.

<표 3-8> 산업·근속년수별 임금격차(비농민간전산업, 2010년)

(단위: 1년미만=100.0)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년 이상
유럽연합(15)	100.0	115.8	134.3	145.4	152.3	160.8	169.9
벨기에	100.0	113.5	126.3	134.9	140.9	151.5	148.8
덴마크	100.0	134.2	158.7	167.0	127.2	168.6	168.6
독일	100.0	127.6	159.2	172.8	180.5	197.7	210.2
아일랜드	100.0	87.7	96.8	110.1	124.4	138.6	143.1
그리스	100.0	112.6	125.9	142.8	160.0	181.3	212.2
스페인	100.0	114.3	127.9	141.8	156.2	175.9	190.6
프랑스	100.0	112.6	126.3	136.8	141.6	152.0	158.7
이탈리아	100.0	123.5	132.5	143.2	155.0	168.4	176.6
룩셈부르크	100.0	138.1	153.0	175.9	180.1	201.7	219.6
네덜란드	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
오스트리아	100.0	116.9	135.7	147.7	158.8	178.9	200.2
포르투갈	100.0	104.6	125.1	132.9	145.6	170.5	174.2
핀란드	100.0	113.8	122.3	128.5	129.3	126.3	123.3
스웨덴	100.0	114.8	120.0	122.1	118.4	114.9	n.a.
영국	100.0	116.3	130.4	143.7	147.7	156.0	160.1
일본	100.0	125.9	145.9	165.9	195.5	234.1	246.4
한국	100.0	137.7	178.8	212.3	250.0	288.1	328.8

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<표 3-9> 산업·근속년수별 임금격차(C.제조업, 2010년)

(단위: 1년미만=100.0)

	1년 미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년 이상
유럽연합(15)	100.0	116.9	132.8	139.8	145.8	160.2	161.5
벨기에	100.0	107.6	115.8	117.1	122.5	126.3	126.9
덴마크	100.0	124.7	134.7	137.4	137.7	143.4	141.9
독일	100.0	128.0	156.8	165.5	169.7	190.5	200.1
아일랜드	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
그리스	100.0	119.5	129.9	138.9	164.4	195.2	214.4
스페인	100.0	115.6	126.1	134.5	151.3	169.5	174.6
프랑스	100.0	113.1	124.8	133.4	144.2	147.4	138.1
이탈리아	100.0	127.8	130.4	138.0	141.9	154.7	155.5
룩셈부르크	100.0	127.7	126.4	134.5	142.1	166.5	176.7
네덜란드	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
오스트리아	100.0	116.1	131.0	143.0	146.7	164.4	181.3
포르투갈	100.0	102.6	111.4	119.1	126.8	132.1	148.4
핀란드	100.0	116.5	122.4	126.7	130.7	129.0	122.1
스웨덴	100.0	111.5	116.5	117.2	115.0	111.7	n.a.
영국	100.0	116.6	125.0	136.0	139.6	158.3	155.6
일본	100.0	130.2	149.0	168.8	203.0	242.1	263.4
한국	100.0	143.7	187.2	210.2	237.3	272.2	289.5

주 및 자료: <표 3-8>과 동일

<표 3-10> 산업·근속년수별 임금격차(K.금융및보험업, 2010년)

(단위: 1년미만=100.0)

	1년 미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년 이상
유럽연합(15)	100.0	111.4	122.5	131.3	126.6	128.0	128.7
벨기에	100.0	104.4	114.9	123.8	130.2	134.0	121.8
덴마크	100.0	122.7	138.9	143.9	151.8	139.0	122.4
독일	100.0	136.3	155.2	165.8	159.4	164.8	173.4
아일랜드	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
그리스	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
스페인	100.0	114.3	137.2	157.6	167.7	173.8	199.0
프랑스	100.0	133.0	152.1	165.5	159.5	151.1	154.2
이탈리아	100.0	118.9	121.8	131.8	135.2	145.7	155.2
룩셈부르크	100.0	116.7	128.8	132.5	136.4	139.0	152.5
네덜란드	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
오스트리아	100.0	115.0	127.6	138.0	150.0	162.9	178.3
포르투갈	100.0	121.2	139.9	147.2	149.0	156.0	143.6
핀란드	100.0	115.3	129.6	134.7	117.2	119.0	103.5
스웨덴	100.0	119.8	132.3	129.1	115.8	131.9	n.a.
영국	100.0	109.1	112.7	124.9	126.6	116.9	102.6
일본	100.0	137.8	180.4	221.3	269.3	314.7	288.4
한국	100.0	153.6	183.1	214.6	234.1	266.6	317.4

주 및 자료: <표 3-8>과 동일

제3절 소결

□ 임금연공성 국제비교 분석자료 등

- 분석자료: 유럽연합의 Structure of Earnings Survey, 한국의 「임금구조기본 통계조사」, 일본의 『임금센서스』
- 분석대상: 2010년 EU15개국, 한국 및 일본, 10인 이상 사업체, 초과급여 제외 월임금총액, 산업·연령별/직업·연령별/산업·근속년수별 임금수준 및 격차

□ 임금연공성 국제비교 분석결과

- 한국의 연령에 따른 임금은 40~49세까지 가파르게 높아지다가 그 이후 낮아지는 경향. 일본을 제외한 다른 국가들의 임금은 40~49세까지 완만하게 높아지다가 유지되는 경향
- 한국의 근속년수에 따른 임금은 근속 20~29년까지 또는 그 이후까지도 가파르게 높아지는 경향(일본도 유사). 다른 국가들의 임금은 완만하게 높아지다가 유지되는 경향
- 특히 유럽국가들의 임금은 연령이나 근속년수에 따라 완만하게 상승하다가 유지됨에 비하여, 한국의 임금은 연령에 따라 가파르게 상승하다가 낮아지지만 근속년수에 따라서는 가파르게 상승하는 경향
 - 이는 채용에서 퇴직까지 장기근속이 일반적인 유럽과는 달리 한국에서는 계속 근무자와 중도 채용자 간의 임금격차가 현저함을 시사함.

제4장 임금과 생산성 : 단위노동비용을 이용한 국제비교

제1절 분석 데이터

- 단위노동비용(unit labor cost)은 생산물 1단위를 산출하는데 평균적으로 소요된 노동비용을 의미함.

- 즉 명목 총노동비용을 실질 산출량으로 나누면 단위노동비용을 구할 수 있음.

- 단위노동비용 수준 자체보다는 시계열적인 증가 혹은 감소 추세가 더욱 중요함.
 - OECD의 단위노동비용 데이터베이스도 단위노동비용의 각국별 수준이 아닌 시계열 변화에 대한 자료를 제공하고 있음.

- 단위노동비용은 시간당 총노동비용의 평균노동생산성에 대한 비율로 나타낼 수 있음.

- 시간당 명목임금을 w , 임금외의 시간당 명목노동비용을 α , 노동투입시간을 l , 실질 산출량을 y 라 하면, 기업의 총노동비용(total labor costs)은 $(w + \alpha)l$ 임. 이때 단위노동비용은 다음과 같이 정의됨.

$$\text{단위노동비용} = (w + \alpha)l/y.$$

여기서 l/y 는 평균노동생산성(average labor productivity, y/l)의 역수이므로, 단위노동비용은 시간당 명목노동비용과 (평균)노동생산성의 비율을 나타냄.

- 따라서 시계열 자료상으로 특정 국가의 단위노동비용 증가율이 다른 나라에 비해 확연히 높게 나타난다면, 해당 국가의 시간당 노동비용의 증가율이 노동생산성 증가에 비해 지나치게 높음을 보여주는 증거라 할 수 있음.

- 본 분석에서는 OECD(2015)가 제공하는 OECD 회원국들의 단위노동비용 증가율 관련 시계열 자료를 활용하여, 우리나라의 임금 증가율이 노동생산성 증가율에 비해 어떤 수준인지 다른 나라와의 비교를 통해 분석하고자 함.
 - 해당 자료는 현 OECD 회원국 34개 나라 중 칠레, 아이슬란드, 일본, 스위스, 터키 등 5개국을 제외한 29개 회원국의 시계열 데이터를 포함하며, 비회원국인 리투아니아의 데이터를 포함하여 총 30개 나라의 데이터로 이루어짐.
 - 다만 이들 나라 중 핵심 국가라 할 수 있는 유럽연합 회원국 중 15개 국가(오스트리아, 벨기에, 덴마크, 핀란드, 프랑스, 독일, 그리스, 아일랜드, 이탈리아, 룩셈부르크, 네덜란드, 포르투갈, 스페인, 스웨덴, 영국)와 미국 및 우리나라 등 총 17개 국가에 대해 초점을 맞추고자 함.⁵⁾
 - 덴마크와 프랑스의 경우 1970년도부터 2014년까지의 단위노동비용 연간 증가율에 대한 자료가 제공되고 1996년부터 대다수의 유럽 국가에 대해 해당 자료가 존재하나, 우리나라의 경우 2005년 이후 2013년까지에 대해서만 자료가 제공됨.
 - 따라서 본 분석에서는 2005년부터 2013년까지 우리나라를 포함한 총 17개국의 연간 단위노동비용 증가율을 비교하는 방식을 택할 것임.
 - 해당 자료는 전 산업 및 개별 산업에 대해 제공되며, 개별 산업부문 단위노동비용 증가율에 대한 자료는 총 10개 부문에 대해 가용함.

5) 이처럼 유럽연합 국가 중에서도 위의 15개 국가에 초점을 맞춘 것은 앞서 3장에서 제시된 분석과 일관성을 유지하기 위함임.

- 비농업 민간부문(부동산업 제외)이 가장 큰 범주에 해당함.
 - 그 아래에 광공업(에너지 포함), 건설업, 민간부문 서비스업(부동산업 제외) 등 세 개의 범주로 분류됨.
 - 광공업 아래에는 광업 및 유틸리티, 제조업 등 두 범주가 속함.
 - 서비스업은 도소매·숙박·음식서비스·운송·창고서비스업, 정보통신업, 금융보험업, 전문·과학기술·사업지원서비스업 등 네 개의 범주로 분류됨.
- 따라서 본 분석에서는 전 산업에 대한 단위노동비용 국제비교와 더불어, 10개의 개별 산업별 국제비교를 수행하고 산업별로 주목할 만한 양상이 나타나는지 살펴볼 것임.

제2절 단위노동비용을 이용한 임금과 생산성의 상대적인 격차 추이 국제비교 분석 결과

1. 전 산업 단위노동비용 증가율 국제비교 분석

□ <표 4-1>은 OECD(2015) 자료로부터 발췌한 2005~2013년 사이 총 17개국의 전 산업 연간 단위노동비용 증가율(%)을 보여줌.

<표 4-1> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(전 산업)

(단위 : %)

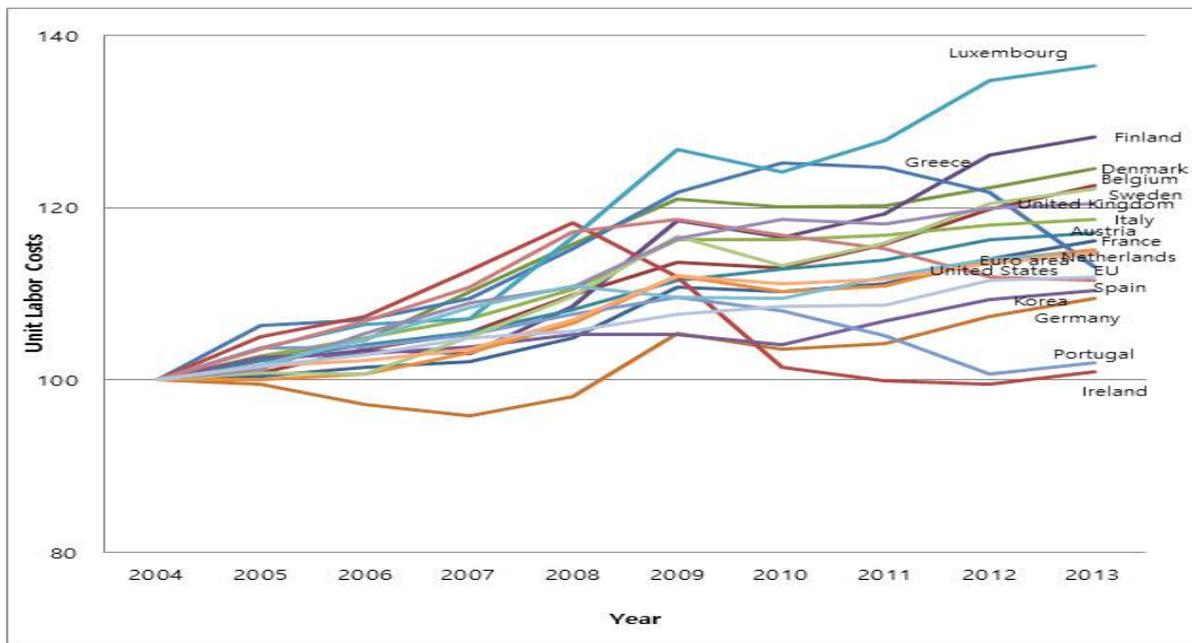
국가명	연 도									2005-2013 (연평균)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
오스트리아	0.4	1.1	0.6	2.8	5.6	-0.5	0.6	2.6	1.9	1.68
벨기에	1.1	2.7	2.3	3.8	4.2	-0.2	2.8	3.7	2.1	2.5
덴마크	2.6	2	5.4	4.9	4.6	-0.8	0.2	1.7	1.8	2.49
핀란드	2.3	1.1	-0.5	5.4	9.3	-1.7	2.4	5.6	1.7	2.84
프랑스	2.2	1.8	1.4	2.5	3.2	1.1	0.9	2	0.8	1.77
독일	-0.4	-2.4	-1.4	2.4	7.5	-1.7	0.5	3	2.2	1.08
그리스	6.6	0.1	2.2	5	6	2.1	-2.8	-0.6	-6.7	1.32
아일랜드	5.9	3.5	6	6.1	-3.5	-8	-1.4	-0.9	5.1	1.42

이탈리아	2.8	1.9	2.2	3.2	5.1	0	0.5	1	0.3	1.89
한국	2.7	0.4	0.7	1.4	-0.1	-1.1	2.7	2.4	1	1.12
룩셈부르크	2.2	2.7	3.1	6.7	8.2	-2	2.5	4.7	4.1	3.58
네덜란드	-0.1	0.2	2	2.8	4.7	-1.4	0.6	3.4	1.5	1.52
포르투갈	3.7	0.2	1.3	2.2	1.9	-1.5	-2.6	-4.2	1.9	0.32
스페인	3.6	3.2	3.7	5.6	1.3	-1.6	-1.5	-3.1	-0.4	1.2
스웨덴	0.9	-0.1	4.2	4.6	6.3	-3	2.4	3.9	1.2	2.27
영국	1.6	3.7	3.4	2	4.8	1.6	-0.3	2.1	1.5	2.27
미국	1.8	3	3.4	2.4	-1.1	-0.1	2.2	2	0.6	1.58
유로존(18개국)	1.5	0.6	1.2	3.3	4.7	-0.7	0.3	1.6	1.4	1.54
유럽연합(28개국)	1.7	1.2	1.9	0.7	1.8	0.8	0	2.7	0.5	1.26

자료 : OECD(2015).

□ 더불어 [그림 4-1]은 OECD 17개 회원국의 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 봤을 때 2013년까지 기간 동안 인덱스 추이를 보여 줌.⁶⁾

[그림 4-1] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(전 산업)



자료 : OECD(2015).

6) 이처럼 인덱스 추이를 보여주는 그래프의 의미를 해석할 때, 시작연도에 모든 나라의 인덱스 값이 100에서 시작한 것을 단위노동비용의 절대 수준이 동일했던 것으로 잘못 해석하지 않도록 주의할 필요가 있음.

□ <표 4-1>에 따르면, 2005년에서 2013년 사이 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율은 분석 대상 17개 국가 중 세 번째로 낮아, 이 기간 중 노동생산성 증가에 비해 노동비용 증가가 상당히 낮은 편인 것으로 분석됨.⁷⁾

○ 해당 기간 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율은 1.12%로, 포르투갈(0.32%), 독일(1.08%) 다음으로 낮은 것으로 나타남.

- 이는 우리나라에 대한 데이터가 가용한 2005년 이후로 분석 기간을 국한할 때, 단위노동비용 증가 억제를 통한 산업경쟁력 확보의 모범 사례로 꼽히는 독일과 유사한 수준의 단위노동비용 증가율을 우리나라가 나타냈음을 의미함.
- 더불어 해당 기간 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율은 네덜란드(1.52%), 미국(1.58%), 스웨덴(2.27%), 덴마크(2.49%) 등보다도 낮게 나타나며, 유럽연합 회원국 평균(1.26%)과 유로화 사용국 평균(1.54%)보다도 낮음.

○ [그림 4-1]을 참조할 때, 이러한 결과는 2006년부터 2010년 사이 우리나라의 단위노동비용 증가가 다른 국가들에 비해 낮았던 데에 기인하는 것으로 보임.

□ <표 4-1>과 [그림 4-1]의 결과를 바탕으로 할 때, 우리나라 데이터가 가용한 2005년 이후의 기간 동안 전 산업을 망라하여 분석하는 경우 우리나라에서 노동비용 증가세가 생산성 증가에 비해 지나치게 높았다고 볼 실증적 근거는 존재하지 않음.

○ 한편 2011년부터 2013년까지 3년간에만 국한하여 분석할 경우, 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율은 2.03%로 전체 17개 국가들 중 다섯 번째로 높게 나타남.

- 다만 분석 기간이 짧아 이러한 추세가 향후에도 지속될지의 여부는 좀 더 시간을 두고 지켜보아야 할 것임.

7) <표 4-1>의 마지막 열에서 기간 내 연평균 증가율은 $(1+g)^n = (1+g_1)(1+g_2)\dots(1+g_n)$ 에서 각 증가율이 0에 가까울 때 $g \approx \frac{g_1+g_2+\dots+g_n}{n}$ 인 관계를 이용하여 연간 증가율의 산술평균으로 계산하였음. 따라서 [그림 4-1]에서 인덱스 수치 추이를 보여주는 그래프와는 약간의 차이가 있을 수 있음.

2. 산업별 단위노동비용 증가율 국제비교 분석

□ 위에 제시된 결과는 각 나라의 모든 산업을 망라하여 계산된 단위노동비용 증가율을 비교·분석한 결과로서, 산업별로 구분하여 분석하면 전 산업 분석 결과와 상이한 양상이 나타날 수 있음.

<표 4-2> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(제조업)

(단위 : %)

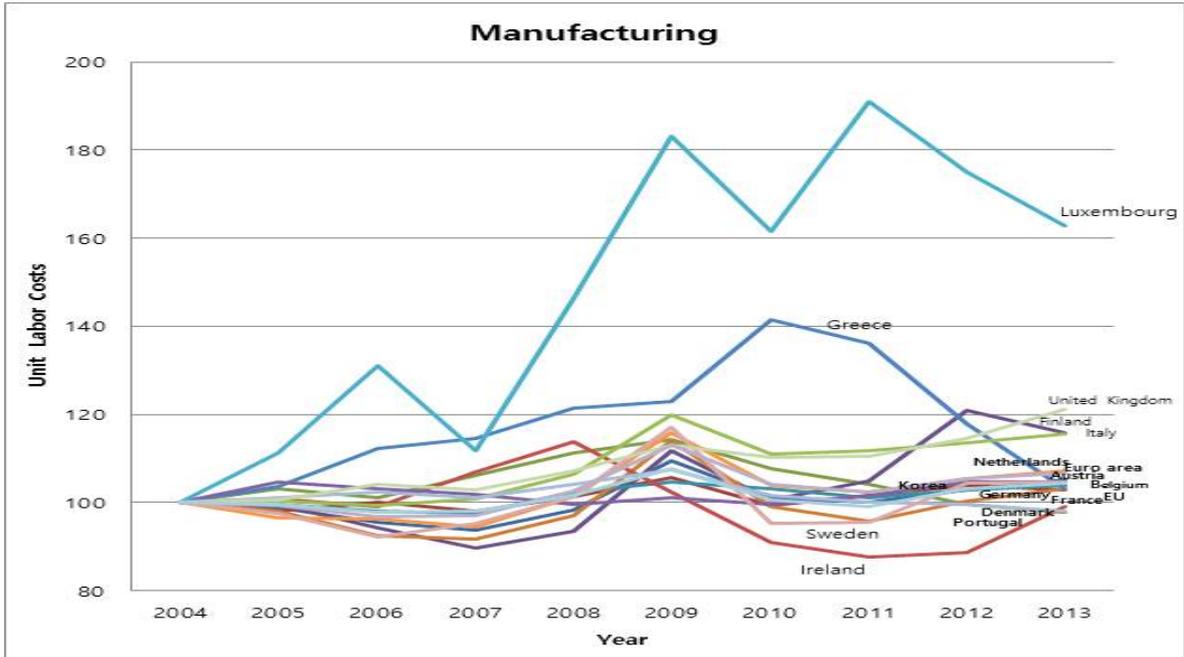
국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
오스트리아	-1.2	-3.4	-1.7	4.7	11.4	-7.1	-3	3.7	1.7	0.57
벨기에	-1.7	1.2	-0.5	2	6.6	-3.9	3.2	-0.1	1.1	0.88
덴마크	3.2	-1.9	5	4.9	2.7	-5.9	-3.3	-4.3	-1.8	-0.16
핀란드	-0.4	-5.4	-4.9	4.2	19.7	-10	4.3	15.2	-2.2	2.28
프랑스	-0.5	-1.5	-0.6	5	2.4	-1.5	-2	1.8	0.8	0.43
독일	-1.9	-5.6	-1	6	17.8	-13.3	-3.8	4	3.2	0.6
그리스	1.7	7.4	4	7.9	-4.5	20.5	-1.8	-6	-7.7	2.39
아일랜드	2	-1	9.3	7.1	-8.4	-10.1	-7.1	0.7	4.1	-0.38
이탈리아	0.5	-1.2	1.7	5.5	12.6	-7.3	0.6	1.6	1.2	1.69
한국	4.6	-1.4	-1.2	-2.3	1.6	-1.5	2	3.2	-0.1	0.54
룩셈부르크	3.5	13.4	-16.1	28.2	15.8	-12.3	10.2	7	1.3	5.67
네덜란드	-2.1	-1.6	-2.9	5.4	12.1	-10.2	-1.3	1.8	2.3	0.39
포르투갈	1.2	1.2	-1.1	2.9	3.2	-5.3	-1.6	-0.5	-1.5	-0.17
스페인	3	2.1	4.1	7.5	1.1	-7.3	-1.3	-2.8	-3.2	0.36
스웨덴	-2.5	-5.5	3.4	6.3	15.6	-18.7	0.2	9.4	-0.2	0.89
영국	0.8	3.4	-1.3	4.6	5.2	-2.4	0.2	5.1	4.7	2.26
유로존(18개국)	-0.7	-2.5	0.1	5.7	10.3	-8	-1.9	2.5	1.3	0.76
유럽연합(28개국)	-0.2	-2	0.3	3.7	5.8	-6.6	-1.6	3.8	0.9	0.46

자료 : OECD(2015).

□ OECD(2015) 자료로부터 가용한 제조업, 건설업, 서비스업 등 여러 산업부문 중, <표 4-2>는 제조업 분야에서 2005~2013년 사이 16개 국가의 연간 단위노동비용 증가율(%)을 보여줌.⁸⁾

□ 더불어 [그림 4-2]는 16개 국가의 제조업 분야 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 봤을 때 2013년까지에 걸쳐 인덱스 추이를 보여 줌.

[그림 4-2] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(제조업)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-2>에 따르면, 2005년에서 2013년 사이 우리나라 제조업 부문의 연평균 단위노동비용 증가율은 분석 대상 16개 국가 중 일곱 번째로 낮아, 해당 기간 중 노동생산성 증가 대비 노동비용 증가율이 중간 수준인 것으로 분석됨.

○ 해당 기간 우리나라 제조업 부문의 연평균 단위노동비용 증가율은 0.54%로, 전 산업 연평균 증가율 1.12%보다 낮으나 다른 OECD 회원국에서의 제조업 부문 단위노동비용 증가율이 상대적으로 더 많이 낮은 것으로 나타남.

8) 전 산업에 대해 단위노동비용 관련 데이터가 가용했던 국가들 중 미국은 제조업 부문 데이터가 가용하지 않아 분석에서 제외됨.

□ <표 4-2>와 [그림 4-2]를 분석한 결과에 비추어 볼 때, 제조업 분야에만 국한해서 분석을 하더라도 우리나라의 노동비용 증가가 생산성 증가에 비해 지나치게 높다고 볼만한 근거는 존재하지 않음.

- 한편 2011~2013년 사이 3년간만 분석할 경우, 우리나라 제조업 부문의 연평균 단위노동비용 증가율은 1.7%로 전체 16개 국가들 중 다섯 번째로 높게 나타남.
 - 즉 최근 3개년에만 분석을 국한하면 우리나라의 제조업 부문 단위노동비용 증가 추세가 다른 나라들에 비해 좀 더 가속화된 것으로 보이나, 결정적인 차이라고 해석하기엔 분석 기간이 짧은 것으로 판단됨.

□ 전 산업 다음으로 넓은 범주에 해당하는 비농업 민간부문(부동산업 제외)의 연간 단위노동비용 증가율을 비교한 결과는 <표 4-3>에 제시되어 있음.

□ 더불어 [그림 4-3]은 16개 국가에 대해 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 봤을 때 2013년까지에 걸쳐 비농업 민간부문 인덱스 추세를 제시하고 있음.

<표 4-3> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(비농업부문)

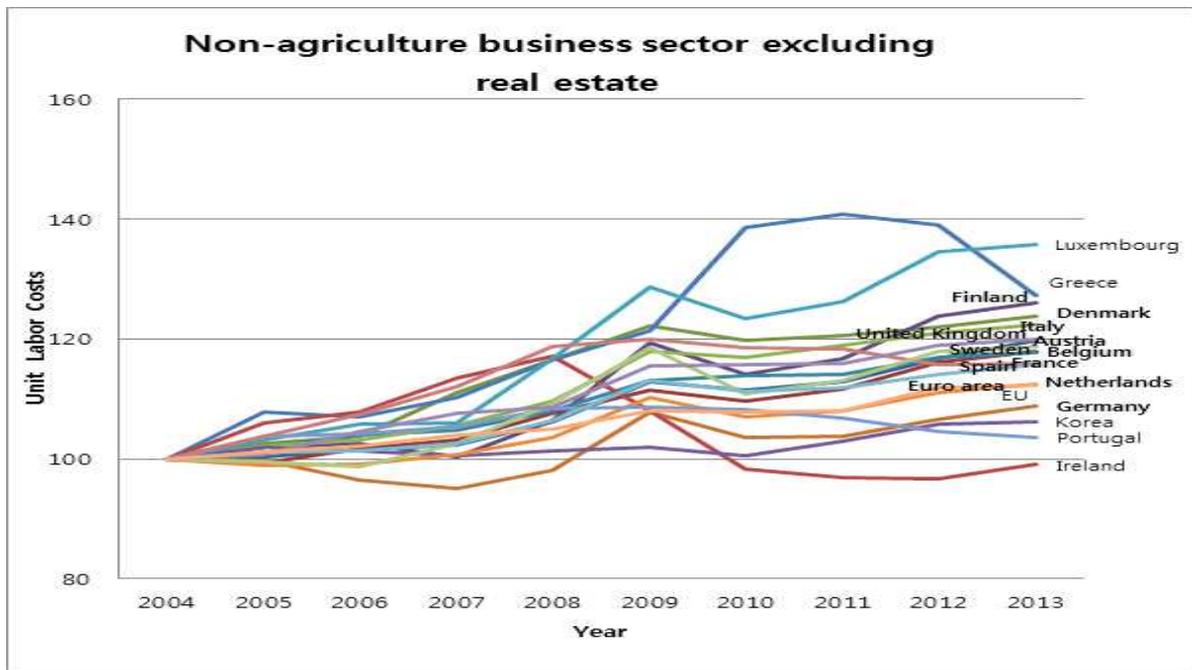
(단위 : %)

국가명	연 도									2005-2013 (연평균)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
오스트리아	0.2	1.3	0.7	4	6.2	-1.1	0.7	3.4	3.2	2.07
벨기에	-0.6	2.2	1.9	3.8	4.7	-1.2	2.5	4.7	2	2.22
덴마크	2.5	1.4	7	4.8	4.8	-1.9	0.6	1.2	1.6	2.44
핀란드	2	0.5	-2.2	6	12.4	-4.4	2.2	6.1	1.9	2.72
프랑스	1.8	1.9	0.8	3.2	4.8	0.7	0.2	2.4	0.6	1.82
독일	-0.3	-3.3	-1.4	3.4	9.9	-4	-0.1	3.1	2.1	1.04
그리스	6.7	-1.3	3.2	4.8	4.5	13.1	0.1	-1	-6.9	2.58
아일랜드	6.7	2.5	6	4.6	-6	-7.9	-1.8	-1.4	5.6	0.92
이탈리아	2.2	0.8	2.4	3.8	7.7	-1	1.8	1.7	1.1	2.28
한국	2	-0.8	-0.6	0.7	0.7	-1.4	2.3	2.8	0.5	0.69
룩셈부르크	1.8	2.4	3.5	7.5	9.9	-3.6	2	5	5	3.72

네덜란드	-1.2	-0.5	1.3	2.6	5.6	-2.6	0.8	3.6	2.1	1.3
포르투갈	3.7	0.5	1.1	2.9	0.2	-0.4	-1.3	-2	-0.2	0.5
스페인	3.7	3.7	4.3	5.9	1.1	-1.3	-0.6	-2.3	-0.3	1.58
스웨덴	-0.5	-0.8	3.8	6.5	8.7	-6.6	1.9	4.3	0.5	1.98
영국	1	3.4	2.8	1.5	5.9	0.2	-0.5	3.9	1.2	2.16
유로존(18개국)	1.2	0.2	1	3.8	6.2	-1.6	0.4	2.1	1.7	1.67
유럽연합(28개국)	1.2	0.9	1.7	1	2.9	-0.3	0.3	3.4	0.6	1.3

자료 : OECD(2015).

[그림 4-3] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(비농업부문)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-3>에 따르면, 2005년부터 2013년 사이 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율은 0.69%로, 비교대상 16개국 중 두 번째로 낮은 것으로 나타남.

○ 이는 앞서 살펴본 전 산업 대상 비교분석 결과와 유사한 것으로서, 해당 분석 기간 동안 비농업 민간부문에 국한하여 살펴보면 우리나라의 노동비용 증가가 생산성 증가에 비해 높다고 볼만한 근거는 존재하지 않음.

<표 4-4> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(광공업)

(단위 : %)

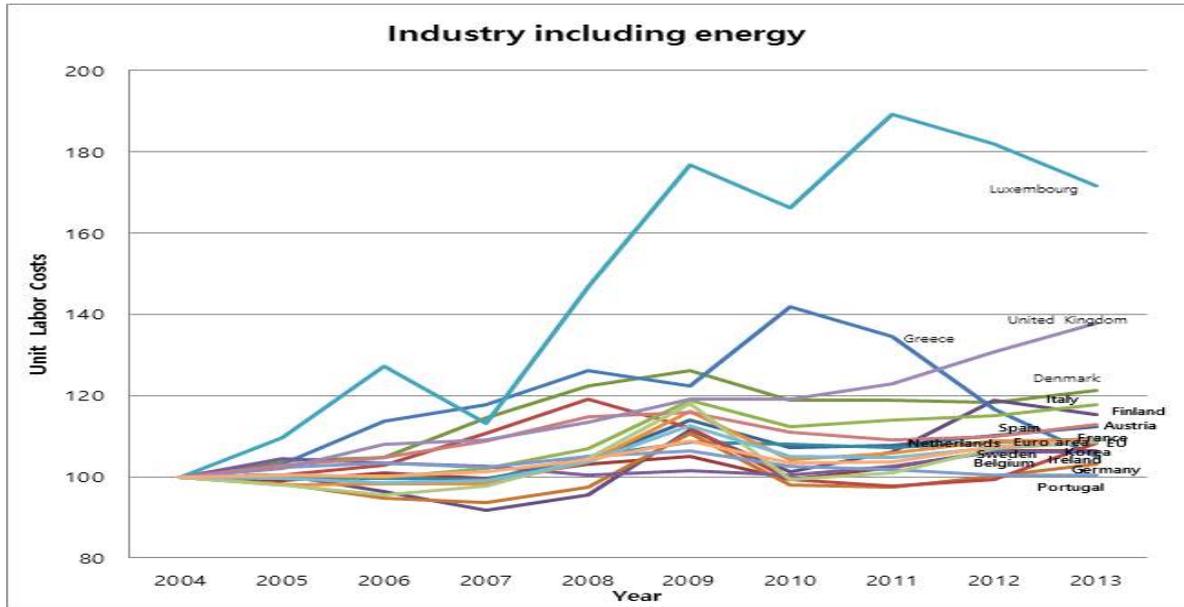
국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
오스트리아	0.3	-2	0.2	5.7	9.4	-5.6	-1.2	2.4	1.1	1.14
벨기에	-0.8	1.2	0.1	2.5	2.5	-3.7	3.5	2.4	1.3	1
덴마크	3.8	0.8	9.5	6.9	3.1	-5.9	0.1	-0.5	2.4	2.24
핀란드	0.3	-3.9	-4.9	4.3	16.7	-9.4	4.9	11.9	-1.6	2.03
프랑스	0	-0.5	-0.2	5.7	3.4	-0.7	-0.6	1.3	0.8	1.02
독일	-1.6	-3.6	-1.4	4.4	13.6	-11.4	-1.1	2.1	3.1	0.46
그리스	2.3	5.8	4.7	7.4	-5.2	21.7	-2.4	-5	-3.8	2.83
아일랜드	1.9	2.4	8.8	7.8	-4.6	-10.5	-5	2	4.1	0.77
이탈리아	0.5	-0.6	2.1	4.7	11.2	-5.4	1.4	1.1	1.9	1.88
한국	4.5	-1	-1	-1.9	1.1	-1.2	2.2	3.6	0	0.7
룩셈부르크	3.1	12.8	-12.4	27.1	13.1	-6.8	8.4	-8.1	14.9	5.79
네덜란드	-1.1	-0.8	-1	4.3	9.9	-10.7	1.5	2.2	1	0.59
포르투갈	2.2	1.1	-1	2.8	1.2	-3.6	-0.9	-1.1	-0.5	0.02
스페인	2.7	1.9	3.9	5.4	1.1	-4.4	-1.4	0.3	-1.1	0.93
스웨덴	-2	-2.6	2.5	6.8	13	-15.9	1.7	6	0.8	1.14
영국	2.1	5.9	0.9	4.1	5	0.4	3.2	7.3	4.4	3.7
유로존(18개국)	-0.2	-1.3	0.3	4.9	8.4	-6.8	-0.3	1.8	1.5	0.92
유럽연합(28개국)	0.4	-0.3	1	3.1	4.3	-5	0.1	3.5	1	0.9

자료 : OECD(2015).

□ 다음으로 <표 4-4>는 광공업부문(에너지 포함)의 연간 단위노동비용 증가율을 국제비교한 결과를 보여줌.

□ 한편 [그림 4-4]는 OECD 16개 회원국에 대해 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 봤을 때 2013년까지에 걸쳐 광공업부문 인덱스 추이를 보여줌.

[그림 4-4] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(광공업)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-4>에 제시된 결과에 따르면, 광공업부문의 연평균 단위노동비용 증가율에 있어 우리나라가 0.7%로 비교대상 16개 국가들 중 네 번째로 낮은 것으로 나타남.

○ 광공업부문에만 국한하여 보더라도 우리나라의 노동비용 증가세가 노동생산성 증가에 비해 국제적으로 과도하다는 증거는 나타나지 않음.

□ 다음으로 광업 및 유틸리티 부문의 국가별 연간 단위노동비용 증가율은<표 4-5>에 제시되어 있음.

<표 4-5> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(광업 및 유틸리티)

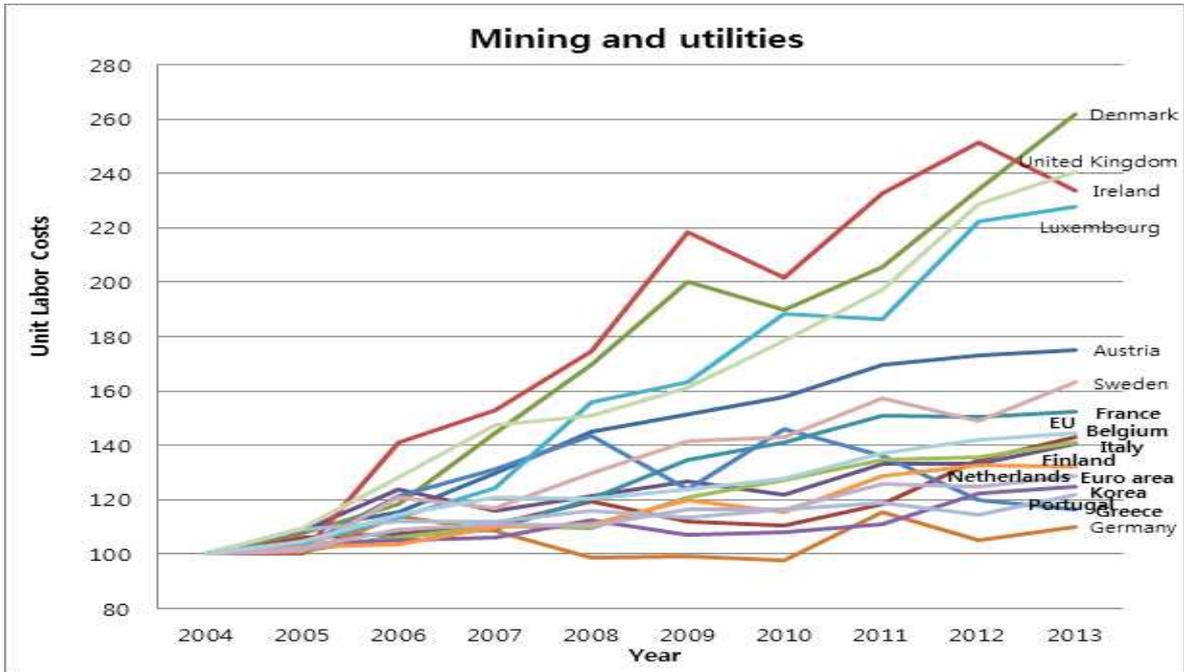
(단위 : %)

국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
오스트리아	8.9	6.2	12.1	12.1	4.3	3.2	9.8	-4.3	-1.7	5.62
벨기에	5.8	1.8	5.2	7	-14.2	-1.7	5.9	16.1	1.5	3.04
덴마크	7.6	10.4	21.7	17.4	18.2	-5.3	8.5	13.7	11.8	11.56
핀란드	8.7	14	-6.3	4.7	4.4	-3.7	9.3	-0.3	4.6	3.93
프랑스	1.1	5.4	2.6	10.4	11.5	4.8	6.9	-0.2	1.2	4.86
독일	0.3	13.5	-4.5	-9.3	0.8	-0.6	18.3	-9.8	1.4	1.12
그리스	5.5	4.3	6.3	4.7	-6.4	24.6	-0.8	-2.8	8.6	4.89
아일랜드	3.7	33.8	6.6	12.6	23.3	-9.6	13.8	13.3	3.8	11.26
이탈리아	1.8	4.2	4.2	-0.7	10.2	5.3	5.8	0.5	5.1	4.04
한국	3.5	1.7	0.9	5.8	-4.6	0.6	2.8	10.5	1.9	2.57
룩셈부르크	2.4	9.7	10.8	22.6	3.8	15.5	0.8	-41.3	67.3	10.18
네덜란드	1.4	0.7	5.5	1.5	6	-5.2	11.3	5.6	-0.3	2.94
포르투갈	9	2.6	0.2	3.3	-1.8	2.5	2.1	-4	3.6	1.94
스페인	3.6	4.2	6.2	-2	11.8	-7.4	-4.2	1.2	-4.2	1.02
스웨덴	1.2	19.6	-3.3	10.8	9	0.9	10	-5.2	9.3	5.81
영국	10.1	17.1	14.7	2.9	6.4	11.7	11.3	14.6	3.1	10.21
유로존(18개국)	2.3	6.7	1.8	-0.4	5.3	-0.1	8	-1	2	2.73
유럽연합(28개국)	4.6	9.4	5.5	-0.2	2.5	3.1	7.4	3.3	1	4.07

자료 : OECD(2015).

□ 더불어 [그림 4-5]는 16개 나라에 대해 광업 및 유틸리티 부문 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 봤을 때 2013년까지 인덱스 추세를 보여줌.

[그림 4-5] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(광업 및 유틸리티)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-5>에 따르면, 광업 및 유틸리티 부문의 연평균 단위노동비용 증가율에 있어 우리나라는 2.57%로 전체 16개 국가들 중 네 번째로 낮은 것으로 나타남.

○ 즉 광공업부문에서 제조업을 제외한 나머지 부문을 보더라도, 우리나라의 노동비용 증가가 다른 나라들에 비해 지나치다는 증거는 없음.

□ 다음으로 건설업 부문에서 연간 단위노동비용 증가율을 OECD 회원국들 간에 비교한 결과는 <표 4-6>에 제시되어 있음.

<표 4-6> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(건설업)

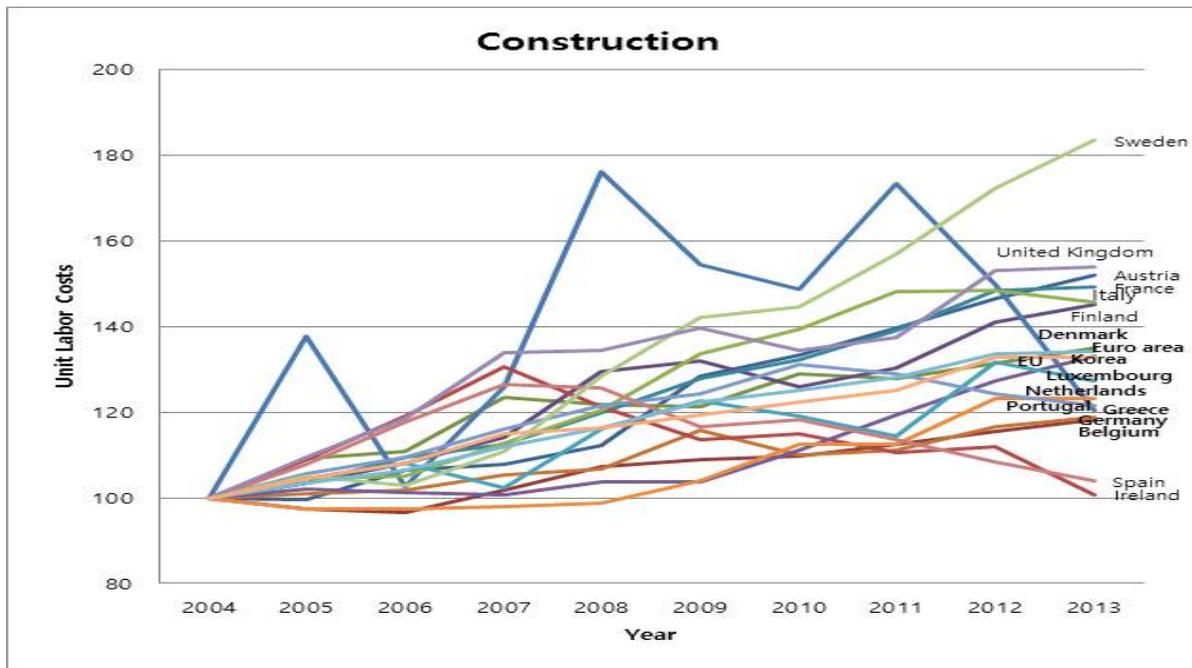
(단위 : %)

국가명	연 도									2005-2013 (연평균)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
오스트리아	-0.2	6.6	1.5	3.9	14.3	4.2	4.7	6.7	1.6	4.81
벨기에	-1.9	-1.2	5.3	5.4	3.1	0.6	1.5	1.7	2	1.83
덴마크	9.1	1.7	11.2	-1.3	-0.7	6.5	-1	2.8	2.7	3.44
핀란드	3.4	4.5	5.6	13.3	1.9	-4.7	3.7	8.1	2.5	4.26
프랑스	3.6	5.7	2.8	6.6	6.7	3.3	5.2	6.7	0.6	4.58
독일	1.1	0.7	3.3	1.3	8.3	-5.1	0.9	3.5	1	1.67
그리스	38.5	-23.9	22.3	16.1	10	-4.3	-3.9	5.3	4.7	7.2
아일랜드	9	9.4	9.4	-4.3	-7.1	2.9	-2	1.6	-11.2	0.86
이탈리아	4.4	0.7	7.1	6.9	10.9	4.4	6.2	0.2	-3	4.2
한국	1.9	-0.7	-0.5	3	0	7.2	7.3	6.8	4.3	3.26
룩셈부르크	3.9	3.1	2.3	4.7	5	-5.1	-7.5	15.5	1.7	2.62
네덜란드	-1.8	-0.6	0	0	5.1	7.2	0	9	1.6	2.28
포르투갈	5.7	3.5	6.1	4.6	2.4	5.5	-1.7	-3.5	-5.2	1.93
스페인	8	9.1	7.3	-0.7	-7.1	1.5	-3.6	-4.3	-3.8	0.71
스웨덴	5.1	-2.1	7.8	15.8	10.8	1.6	8.5	9.9	2.7	6.68
영국	9.6	8.1	13	1	3.6	-3	0.6	12	2.9	5.31
유로존(18개국)	3.6	2.7	5.1	3.8	5.2	2	2.5	2.7	0.9	3.17
유럽연합(28개국)	4.4	3.6	6.4	1.1	2.7	2.4	2.1	5.1	0.5	3.14

자료 : OECD(2015).

□ 더불어 [그림 4-6]은 16개 국가에 대해 건설업 부문 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 했을 때 2013년까지의 인덱스 변화 추이를 제시하고 있음.

[그림 4-6] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(건설업)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-6>에 제시된 결과에 따르면 우리나라 건설업 부문의 연평균 단위노동비용 증가율이 3.26%로서, 비교대상 전체 16개 국가들 중 여덟 번째로 낮아 대략 중간 수준인 것으로 나타남.

○ 다른 부문에 비해 건설업 부문에서 우리나라의 단위노동비용 증가가 상대적으로 빠른 편이긴 하나, 건설업 부문에서조차 우리나라의 노동비용 증가가 노동생산성 증가 대비 다른 나라들에 비해 과도하다는 증거는 여전히 없음.

<표 4-7> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(민간 서비스업)

(단위 : %)

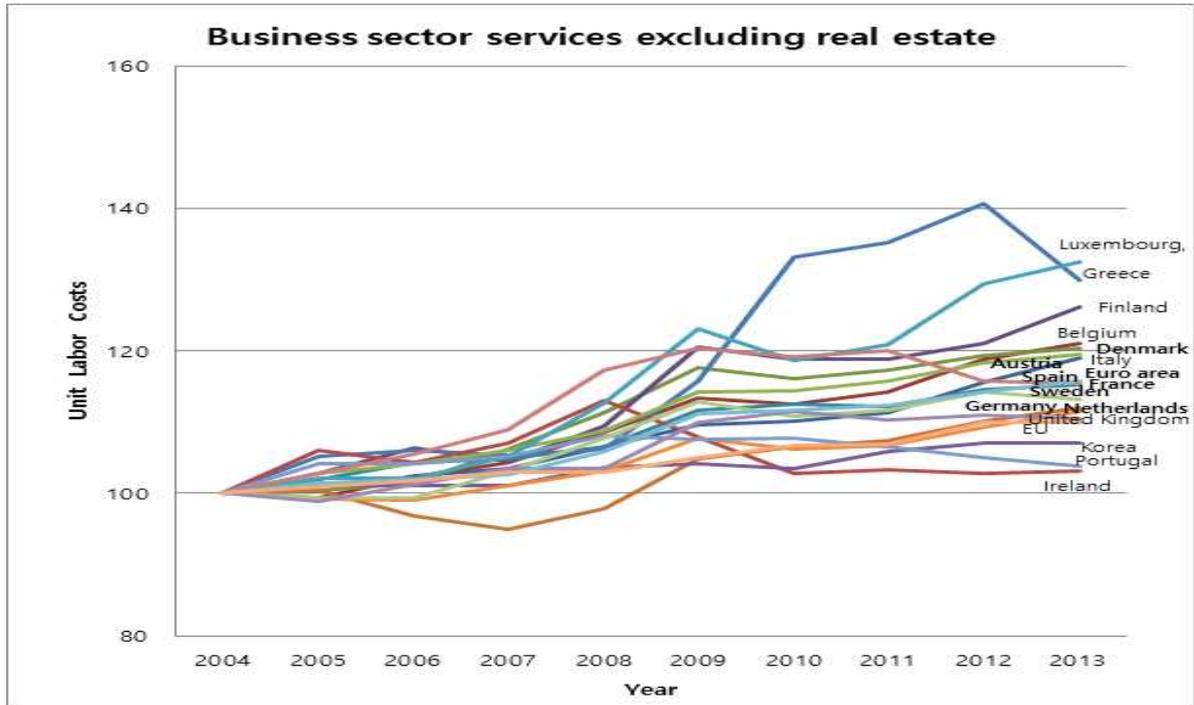
국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
오스트리아	0.3	2.1	1	3	3	0.6	1.2	3.5	4.5	2.13
벨기에	-0.5	2.8	2.1	4	5.3	-0.6	2.2	5.9	2	2.58
덴마크	0.4	1.1	4.8	4.6	5.8	-1.3	1	1.8	0.9	2.12
핀란드	2.7	3.6	-1.8	4.6	10.2	-1.5	0	2	3.7	2.61
프랑스	2.1	2.1	0.6	1.6	4.8	0.7	-0.2	2.1	0.6	1.6
독일	0.4	-3.6	-2	3	7.1	1.5	0.6	4	1.5	1.39
그리스	3.5	0.7	-0.6	2.6	7.1	12	0.8	-0.2	-8.6	1.92
아일랜드	6.4	-0.2	3.4	6.9	-2	-3.8	1.7	-2.7	6.9	1.84
이탈리아	2.7	1.4	1.8	2.5	5	0.2	1.2	2.1	1.2	2.01
한국	1.1	0.1	-0.1	2.6	0.6	-0.7	2.2	1.2	-0.1	0.77
룩셈부르크	1.4	0.7	6.7	4.8	9.9	-2.6	2.3	5.9	4.4	3.72
네덜란드	-1.5	-0.7	1.9	2.3	4	-0.7	0.6	3.6	2.8	1.37
포르투갈	4.1	0	1	2.7	-0.4	0.1	-1.1	-1.6	1	0.64
스페인	2.8	2.6	3.3	7.7	2.6	-1	0	-3.5	0.3	1.64
스웨덴	-0.7	0.1	3.8	4.5	4.8	-1.9	0.9	2.1	-0.3	1.48
영국	-0.8	1.9	1.9	0.8	5.9	0.8	-1.6	1.9	0	1.2
유로존(18개국)	1.4	0.4	0.6	3.3	5	0.5	0.6	2.1	1.9	1.76
유럽연합(28개국)	0.8	0.9	1.2	0	2	1.6	0.2	3.1	0.4	1.13

자료 : OECD(2015).

□ 다음으로 민간부문 서비스업(부동산업 제외) 부문에서 연간 단위노동비용 증가율을 OECD 회원국들 간에 비교한 결과는 <표 4-7>에 제시되어 있음.

□ 한편 [그림 4-7]은 OECD 16개 국가에 대해 민간 서비스업 부문 2004년도 단위 노동비용을 각각 100으로 간주할 때 2013년까지의 인덱스 변화 추이를 보여줌.

[그림 4-7] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(민간 서비스업)



자료 : OECD(2015).

- <표 4-7>에 제시된 결과에 따르면, 우리나라 민간 서비스업 부문의 연평균 단위 노동비용 증가율은 0.77%로 나타나, OECD 내 16개 국가들 중 두 번째로 낮음.
- 제조업과 건설업 부문에서 우리나라의 단위노동비용 증가가 OECD 회원국들 중 중간 수준이었던 것과는 달리, 서비스업 부문에서의 노동비용 증가는 노동 생산성 증가에 비해 상당히 낮은 편이었던 것으로 나타남.
- 이러한 민간 서비스업 부문에서의 상대적으로 낮은 단위노동비용 증가가, 전 산업을 통틀어 산정된 우리나라의 단위노동비용 증가세가 다른 나라에 비해 낮은 결과(비교대상 17개 국가 중 세 번째로 낮음)로 귀결된 것으로 보임.

<표 4-8> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(도소매·숙박·음식서비스·운송·창고서비스업)

(단위 : %)

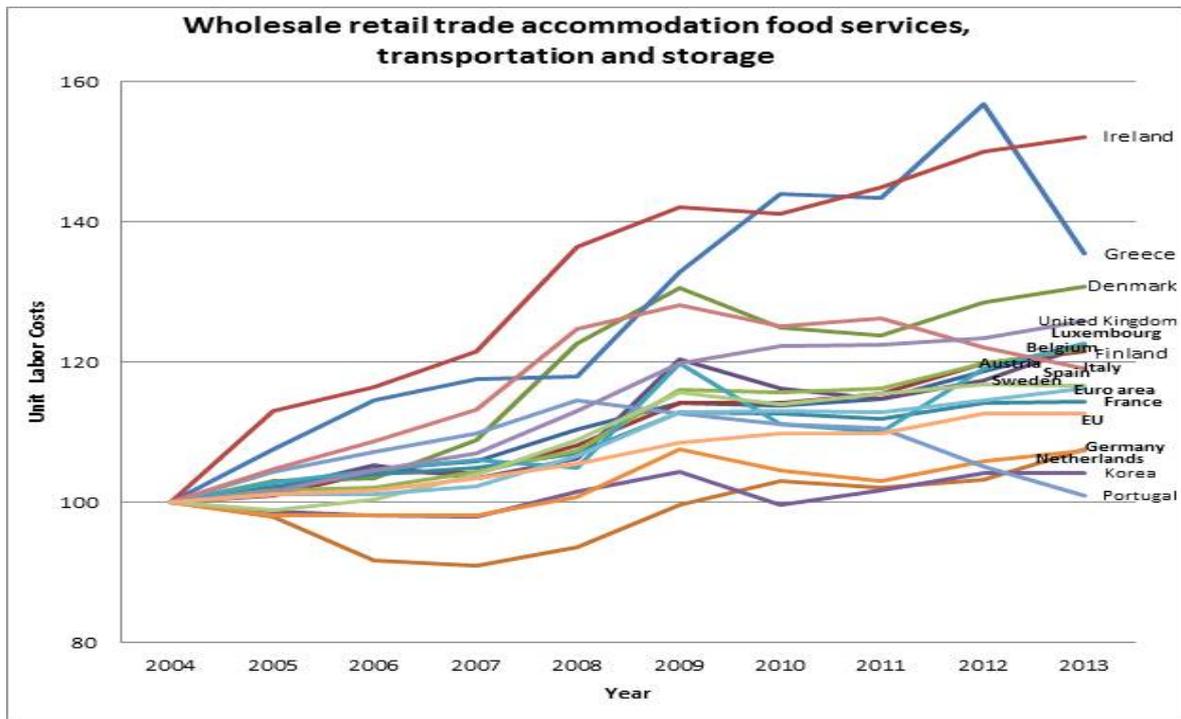
국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
오스트리아	1.8	2.9	1.1	4.4	3.3	-0.1	1	2.9	4.6	2.43
벨기에	1.3	3.4	-0.1	3.6	6.9	-0.8	2.1	4.6	2.1	2.57
덴마크	3.1	0.4	5.3	12.5	6.5	-4.4	-0.9	3.9	1.7	3.12
핀란드	2	3.4	-1.9	2.8	13.3	-3.4	-1.4	2.3	3.7	2.31
프랑스	2.2	1.8	0.7	2.1	5.4	-0.1	-0.8	2.1	0.1	1.5
독일	-2	-6.5	-0.7	2.7	6.4	3	-1	5.9	2.2	1.11
그리스	6.9	6.2	2.5	3.1	9.6	7.8	1.5	-0.5	-11.1	2.89
아일랜드	14.8	4.5	6.2	17.9	5.1	1.5	4.6	4.5	7.6	7.41
이탈리아	1.6	0.4	2.1	2.9	8.1	-0.2	0.5	3	2	2.27
한국	-1.3	-0.6	-0.1	3.7	2.7	-4.4	2.1	2.4	0	0.5
룩셈부르크	3.3	3.4	1.6	4.8	17	-2.1	-1	0.2	5.7	3.66
네덜란드	-2.2	-0.8	-0.7	2.5	6.5	-2.6	-1.3	3.9	2.2	0.83
포르투갈	4.3	2.8	2.4	4.2	-1.5	-1.3	-0.6	-5	-1.1	0.47
스페인	4.7	3.8	4	10.2	2.6	-2.2	0.2	-3.5	-1.5	2.03
스웨덴	-1.1	1.4	3.6	4.8	6.3	-1.4	1.3	1.2	-0.4	1.74
영국	1.7	2.1	2.4	6.4	5.4	1.3	-0.8	3.4	-0.4	2.39
유로존(18개국)	1.1	0	1.1	4	5.9	0.2	-0.1	2.7	2	1.88
유럽연합(28개국)	1.1	0.6	1.6	2.1	2.8	1.3	0	3.4	0.6	1.5

자료 : OECD(2015).

□ 이제부터 민간부문 서비스업을 세분하여 OECD 회원국 간 연간 단위노동비용 증가율을 비교함에 있어, 우선 도소매·숙박·음식서비스·운송·창고서비스업 부문에 대한 비교 결과는 <표 4-8>에 제시되어 있음.

□ 더불어 [그림 4-8]은 16개 나라에 대해 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 간주할 때 2013년까지의 인덱스 변화 추이를 도소매·숙박·음식서비스·운송·창고서비스업 부문에 대해 보여줌.

[그림 4-8] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(도소매·숙박·음식서비스·운송·창고서비스업)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-8>에 제시된 결과에 따르면, 도소매·숙박·음식서비스·운송·창고서비스업 부문에서 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율은 0.5%로서, 비교대상 16개 국가들 중 두 번째로 낮은 것으로 나타남.

○ 즉 도소매·숙박·음식서비스·운송·창고서비스업 부문의 경우, 우리나라의 노동비용 증가가 생산성 증가 대비 OECD 내 다른 국가들에 비해 지나치게 빠르다는 실증적 근거를 찾기 힘들.

□ 다음으로 민간 서비스업 부문 중 정보통신업 부문의 단위노동비용 증가를 국제 비교 결과는 <표 4-9>에 제시되어 있음.

<표 4-9> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(정보통신업)

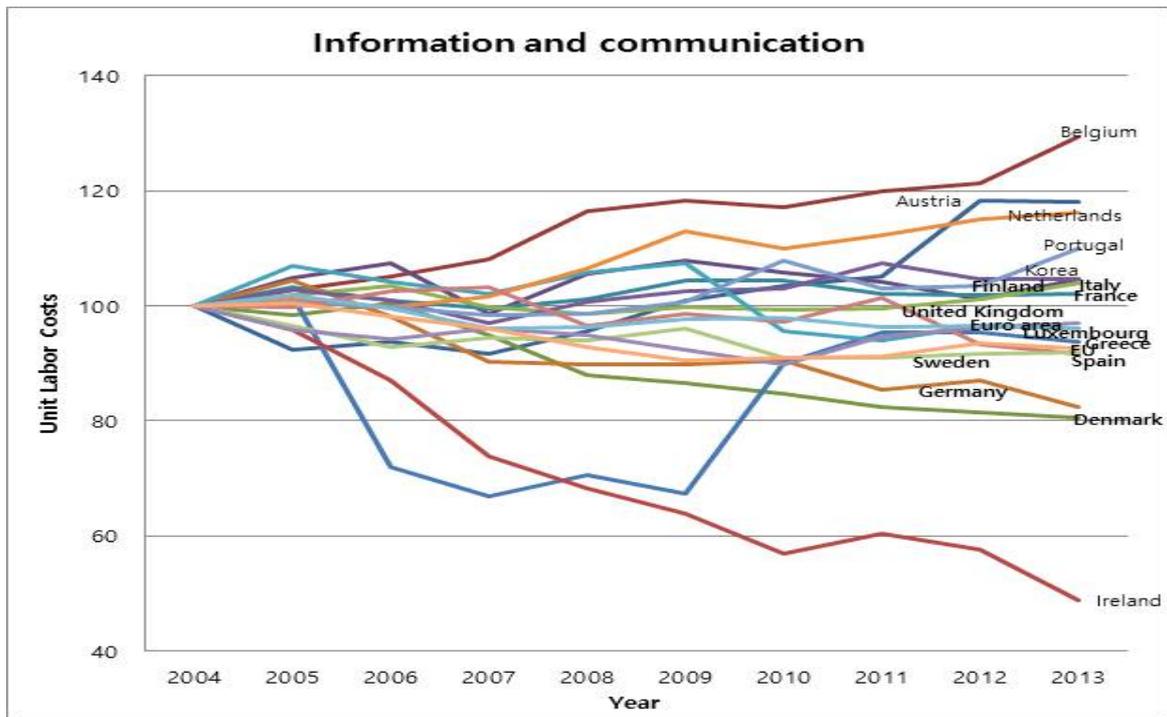
(단위 : %)

국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
오스트리아	-7.5	1.4	-2.1	4.1	5.8	1.9	2.1	13	4.2	2.54
벨기에	3.1	2.4	3.2	4.7	1.9	1.5	0.7	2.9	2.1	2.5
덴마크	-1.6	2.2	-5.6	-7.4	-1.3	-2.2	-2.8	-1.1	-1.2	-2.33
핀란드	5.1	2.3	-8.3	7	2.2	-2	-1.4	-2.9	2	0.44
프랑스	3.3	-2.4	-1.3	1.7	3.2	0	-2.2	-0.3	0.2	0.24
독일	4.4	-6	-8	-0.7	0.4	0.6	-5.5	-0.1	-1.4	-1.81
그리스	-2.1	-30.5	-5.3	3	-1.5	34	-0.8	-4.7	-8.4	-1.81
아일랜드	-8.1	-5.4	-11.2	2.3	-5.8	-3.1	4.5	-3.7	14.1	-1.82
이탈리아	1.9	1.7	-3.6	-1.2	1.2	-0.4	0.2	1.4	0.2	0.16
한국	2.8	-1.7	-3.9	3.7	1.7	0.5	4.2	-2.4	0	0.54
룩셈부르크	6.8	2	17.2	-19.7	3	-8.2	0.2	24.6	4.3	3.36
네덜란드	0.3	-1.6	2.8	6	6.1	-2.9	2	5.2	1.8	2.19
포르투갈	0.8	-1.1	-1.2	0.3	1.9	7.2	-4.5	0.4	5.3	1.01
스페인	0	2.7	0.6	-6.4	2.2	-1.6	3.8	-7.5	1.7	-0.5
스웨덴	-3.6	-3.9	2	-0.6	2.3	-5.4	0.2	0.6	2.8	-0.62
영국	-3.9	-2	1.6	-1.1	-2.4	-3.2	5.7	2.6	2.2	-0.06
유로존(18개국)	1.9	-2.3	-3.4	0.2	1.5	0.1	-1.5	0	1.4	-0.23
유럽연합(28개국)	0.5	-2.3	-1.9	-3.5	-2.6	0.4	0.2	2.4	0.7	-0.68

자료 : OECD(2015).

□ 한편 [그림 4-9]는 OECD 16개 회원국에 대해 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 간주할 때 2013년까지의 인덱스 변화 추이를 정보통신업 부문에 대해 보여줌.

[그림 4-9] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(정보통신업)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-9>는 정보통신업 부문에서 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율이 0.54%로서, 비교대상 16개 국가들 중 여섯 번째로 높음을 보여줌.

○ 서비스업 부문에 속함에도 불구하고 우리나라 정보통신업 부문의 노동비용 증가는 노동생산성 증가 대비 다른 나라들에 비해 다소 높은 편이었던 것으로 나타남.

□ <표 4-10>은 민간 서비스업 부문 중 금융보험업 부문의 단위노동비용 증가를 국제비교한 결과를 보여줌.

<표 4-10> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(금융보험업)

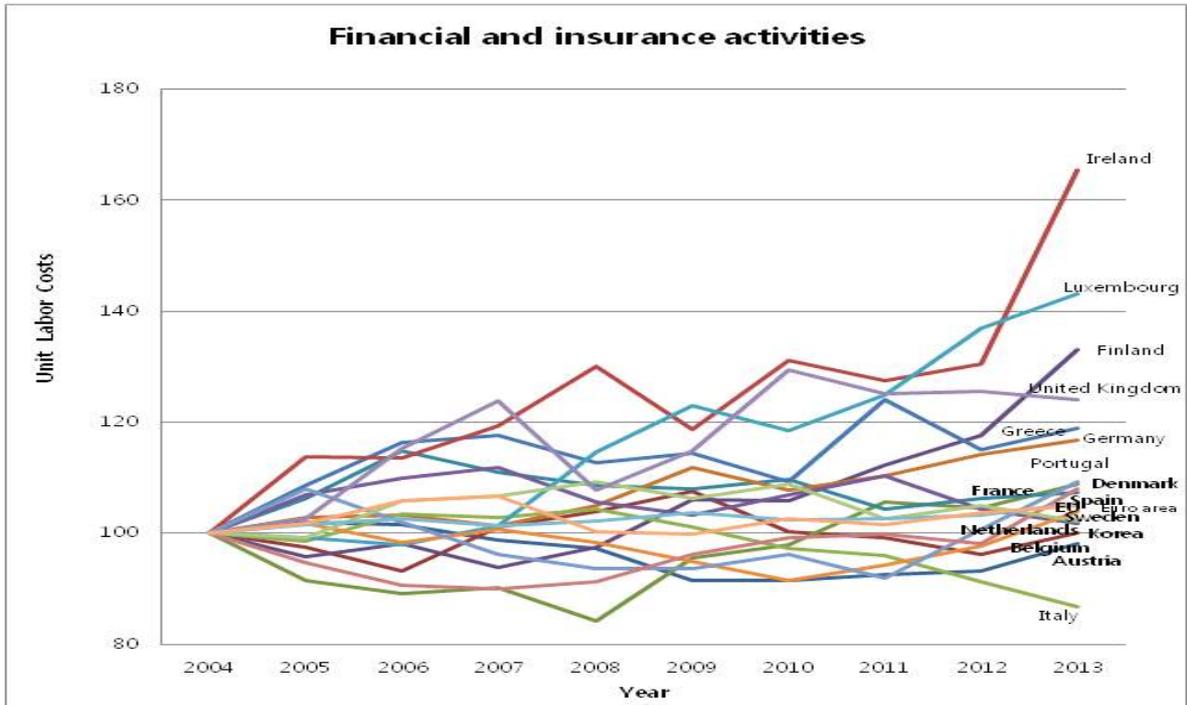
(단위 : %)

국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
오스트리아	2	-0.4	-2.8	-1.5	-6	0.4	1.4	1.5	3	-0.27
벨기에	-2.4	-4.7	8.5	3.4	-1.8	-5.8	1.9	-1.9	0.6	-0.24
덴마크	-8.5	-2.6	1.3	-6.9	13.6	2.5	7.8	-0.9	4	1.14
핀란드	-4.2	2.5	-4.6	3.9	9	-0.2	6.1	4.6	12.9	3.33
프랑스	6.3	8.1	-3.4	-2.2	-0.7	1.8	-4.9	1.9	0.9	0.87
독일	2.9	0.3	-2	3.3	6.1	-3.6	2	-0.3	4.2	1.43
그리스	7	7.6	1.6	-4.7	1.2	3.6	7.3	-5.8	0.8	2.07
아일랜드	14.8	0.4	1.2	-2.2	0.2	1	0.5	-9.9	-1.1	0.54
이탈리아	-1.4	4.8	-0.5	1.4	-3.1	-3.6	-1.3	-5.1	-4	-1.42
한국	6.8	2.9	1.7	-5.5	-2.2	3.6	3.2	-5.5	-2.5	0.28
룩셈부르크	-2.2	-1.1	5.5	11.1	7.5	-3.5	6.1	10	6.2	4.4
네덜란드	-0.9	-4.7	3	-2.6	-4.7	-1.4	3	3.3	6	0.11
포르투갈	8.1	-5.6	-5.8	-2.7	0.1	2.8	-4.5	9.5	9.3	1.24
스페인	-5.4	-4.2	-0.6	1.2	5.4	3.1	0.5	-2	10.1	0.9
스웨덴	-0.8	6.7	1	2.3	-2.7	2.3	-5.6	2.2	-2.2	0.36
영국	3.9	11.2	7.1	-11.9	5.8	11.7	-3.8	-1.4	5.2	3.09
유로존(18개국)	1.3	0.9	-1.2	0.6	1.3	-1.1	0.2	-0.8	2.4	0.4
유럽연합(28개국)	1.7	3.8	0.8	-6.1	-0.6	2.9	-0.9	1	1.6	0.47

자료 : OECD(2015).

□ 더불어 [그림 4-10]은 OECD 16개 회원국에 대해 금융보험업 부문 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 간주할 때 2013년까지의 인덱스 변화 추세를 보여줌.

[그림 4-10] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(금융보험업)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-10>에 제시된 결과는, 금융보험업 부문에서 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율이 0.28%로서, 비교대상 16개 국가들 중 다섯 번째로 낮음을 보여줌.

○ 따라서 금융보험업 부문의 경우, 우리나라의 노동비용 증가가 OECD 내 다른 국가들에 비해 급속히 이루어졌다고 볼 근거는 존재하지 않음.

□ 마지막으로 <표 4-11>은 민간 서비스업 부문 중 전문·과학기술·사업지원서비스업 부문의 단위노동비용 증가를 국제비교한 결과를 보여줌.

<표 4-11> OECD 국가들의 연간 단위노동비용 증가율(전문·과학기술·사업지원서비스업)

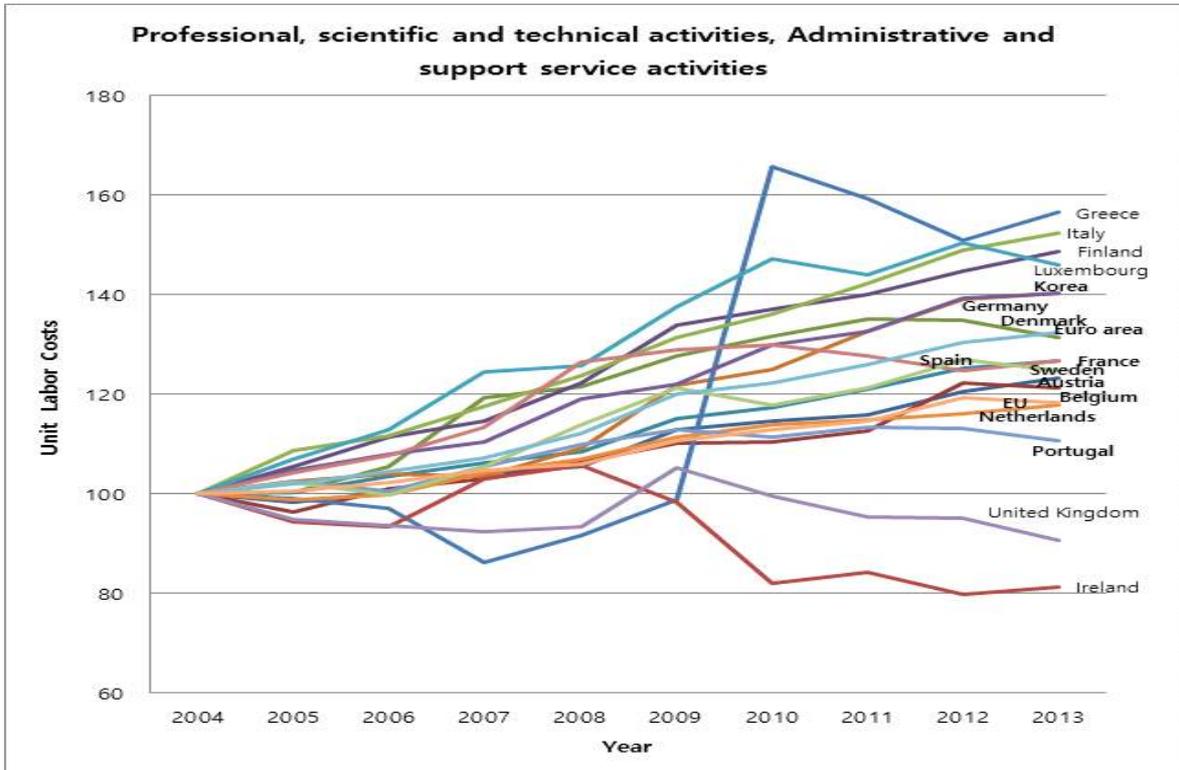
(단위 : %)

국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
오스트리아	-1.5	1.8	3.9	1.3	6.9	1.6	1.1	3	4.8	2.54
벨기에	-4.3	4.5	2.1	4	5.7	-0.1	1.7	11.8	1.5	2.99
덴마크	0.4	5	13.2	1.9	5.1	3.2	2.6	-0.2	-2.6	3.18
핀란드	5.4	5.7	2.8	6.7	9.5	2.3	2.2	3.4	2.6	4.51
프랑스	0.3	3	2.6	2.2	6.3	1.8	3.2	3.5	1.3	2.69
독일	2.6	1.1	-0.3	5.9	11.8	2.4	5.9	5	0.5	3.88
그리스	-5.6	0.5	-11.7	6.8	6.7	30.1	-3.8	7	-6.3	2.63
아일랜드	-4.4	-1.1	11.3	3.4	-7	-14.9	2	-1.5	8	-0.47
이탈리아	8.7	2.7	5.3	5.2	6.3	3.5	4.6	4.6	3.1	4.89
한국	4.8	3.1	2.3	7.6	2.5	6.5	2.1	5.1	0.8	3.87
룩셈부르크	6.2	2.9	19.1	-4.3	8.5	3.1	-1.5	-1.6	-1.9	3.39
네덜란드	-1.2	1.2	4.5	2.9	4.2	3	1	2.7	2.4	2.3
포르투갈	2.5	-2	4.8	4.4	2.7	-1.3	1.7	-0.3	0.3	1.42
스페인	4.1	3.4	5.2	11.5	2	0.7	-2.7	-2.6	-0.5	2.34
스웨덴	2.2	-2.4	5.7	7.9	6.7	-2.9	3	4.6	-0.5	2.7
영국	-5.2	-1.5	-1.5	1.9	12.3	-5.2	-4.8	0.9	-3.5	-0.73
유로존(18개국)	1.9	2.6	2.6	4.8	6.8	1.9	3	3.5	1.7	3.2
유럽연합(28개국)	0.4	1.9	2.4	1.2	4.6	1.9	1.4	4.1	-0.4	1.94

자료 : OECD(2015).

□ 한편 [그림 4-11]은 16개 나라에 대해 전문·과학기술·사업지원서비스업부문 2004년도 단위노동비용을 각각 100으로 간주할 때 2013년까지의 인덱스 변화 추이를 나타냄.

[그림 4-11] OECD 국가들의 연간 단위노동비용 인덱스 추이(전문·과학기술·사업지원서비스업)



자료 : OECD(2015).

- <표 4-11>에 제시된 결과에 따르면, 전문·과학기술·사업지원서비스업 부문에서 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율은 3.87%이고, 비교대상 16개 국가들 중 네 번째로 높음.
- 이러한 결과는 전문·과학기술·사업지원서비스업 부문에서 우리나라의 노동비용 증가가 노동생산성 대비 다른 OECD 회원국들에 비해 상당히 빠르게 이루어졌음을 보여줌.

3. 시간당 명목 노동비용 및 노동생산성 증가율 국제비교 분석

□ 앞서 2005년부터 2013년 사이 전 산업을 통틀어 살펴볼 때 우리나라의 단위노동비용 증가율이 비교대상 OECD 회원국들에 비해 낮은 편에 속함을 보였는데, 이는 해당 기간 우리나라의 시간당 명목 노동비용 증가율이 다른 나라에 비해 높았음에도 불구하고 시간당 노동생산성 증가율이 그 이상으로 높았던 데에 기인함.

○ 우선 전 산업 시간당 명목 노동비용 증가율을 OECD 17개 회원국에 대해 2005년부터 2013년에 걸쳐 비교한 결과는 <표 4-12>에 제시되어 있음.

○ 더불어 2004년도 각 나라의 시간당 명목 노동비용을 100으로 간주할 때, 2013년까지 인덱스 값의 추이를 나타내는 그래프는 [그림 4-12]에 제시되어 있음.

○ <표 4-12>와 [그림 4-12]는 17개 비교대상 국가들 중 우리나라의 시간당 명목 노동비용 증가율이 해당 기간에 걸쳐 단연 가장 높음을 보여줌.

- 2005-2013년 사이 우리나라의 연평균 시간당 노동비용 증가율은 5.43%로, 2위인 룩셈부르크의 3.48%와 현격한 차이로 가장 높게 나타남.

<표 4-12> OECD 국가들의 연간 시간당 명목 노동비용 증가율(전 산업)

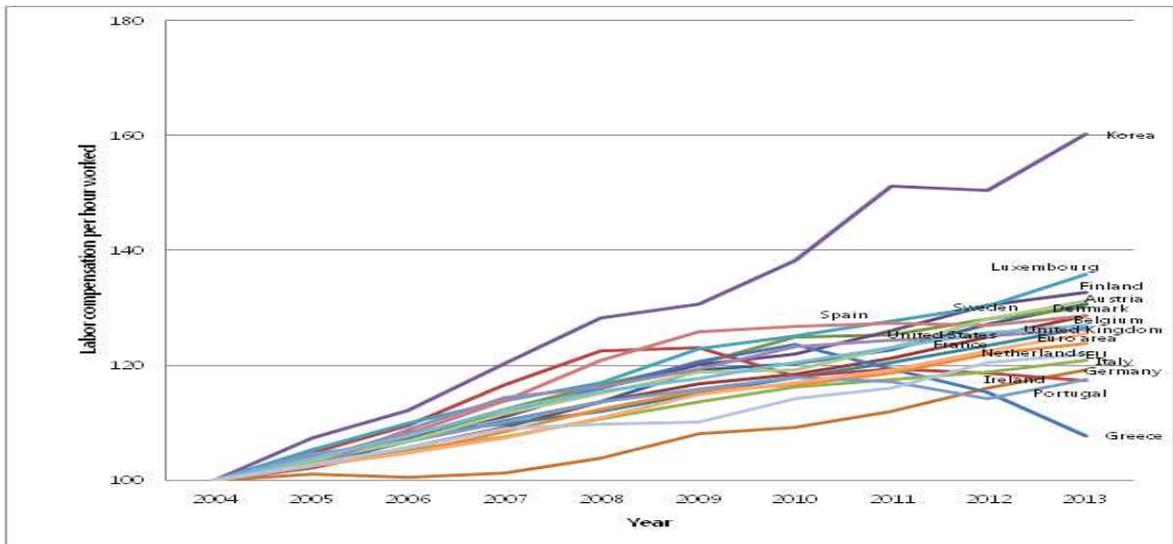
(단위 : %)

국가명	연 도									
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2005-2013 (연평균)
Austria	2.8	4	3.1	3.1	4.9	1	2	3.5	2.8	3.02
Belgium	2.1	3.5	3.4	4	2.7	1.4	2.4	3.2	2.7	2.82
Denmark	3.5	3.1	5.1	3.9	3.1	3.9	0.3	2.3	1.6	2.98
Finland	4	3.4	3.3	4.4	3.6	1.6	3.4	3.5	1.7	3.21
France	3.4	4.8	1.3	2	2.8	2.5	2.1	2.5	2.6	2.67
Germany	1.1	-0.5	0.7	2.6	4.1	1	2.6	3.6	2.6	1.98
Greece	3.1	3.7	4.4	4	3.9	2.5	-3.5	-3.3	-6.5	0.92
Ireland	4.7	4.5	6.6	4.9	0.5	-4	1.1	-0.6	-1.1	1.84
Italy	3.3	1.9	2.2	2.8	2.8	2.3	1	1.1	1.8	2.13
Korea	7.4	4.5	7.2	6.7	1.9	5.9	9.3	-0.5	6.5	5.43

Luxembourg	5.4	4.3	3.6	2.7	5	1.8	2.1	2.1	4.3	3.48
Netherlands	2.5	2.2	3.5	3.5	3.1	0.7	1.7	2.9	1.6	2.41
Portugal	4.6	2	3.2	3.1	2.1	1.6	-0.5	-2.4	2.8	1.83
Spain	3.8	4	5.4	6.3	4.1	0.7	0.5	-0.5	1.4	2.86
Sweden	3.3	3.3	4.5	3	3.2	0.5	3.3	3.9	2.4	3.04
United Kingdom	2.3	6.3	5.1	1.8	2.6	3.2	1	0.5	0.9	2.63
United States	3.7	3.9	4.2	2.9	1.9	2.3	2.2	2.1	1	2.69
Euro area (19 countries)	2.4	2.3	2.5	3.3	3.7	1.8	1.9	2.9	2.2	2.56
European Union (28 countries)	2.7	3	3.1	0.6	0.4	3.6	1.6	4	1.1	2.23

자료 : OECD(2015).

[그림 4-12] OECD 국가들의 연간 시간당 명목 노동비용 인덱스 추이(전 산업)



자료 : OECD(2015).

- 다음으로 <표 4-13>은 전 산업 시간당 노동생산성 증가율을 OECD 17개 회원국 간 2005년-2013년에 대해 비교한 결과를 보여줌.⁹⁾
- 한편 [그림 4-13]은 2004년도 각 나라의 시간당 노동생산성을 100으로 놓을

9) 단위노동비용이 시간당 명목 노동비용과 시간당 노동생산성의 비율을 나타내므로, 단위노동비용의 증가율은 시간당 명목 노동비용 증가율에서 시간당 노동생산성 증가율을 차감하여 얻은 수치와 일치함. 다만 연평균 계산 시 근사식을 사용한 관계로, 연평균 증가율 사이에는 위의 관계에 있어 다소의 오차가 존재함.

때, 2013년까지 인덱스 값의 추세를 보여줌.

<표 4-13> OECD 국가들의 연간 시간당 노동생산성 증가율(전 산업)

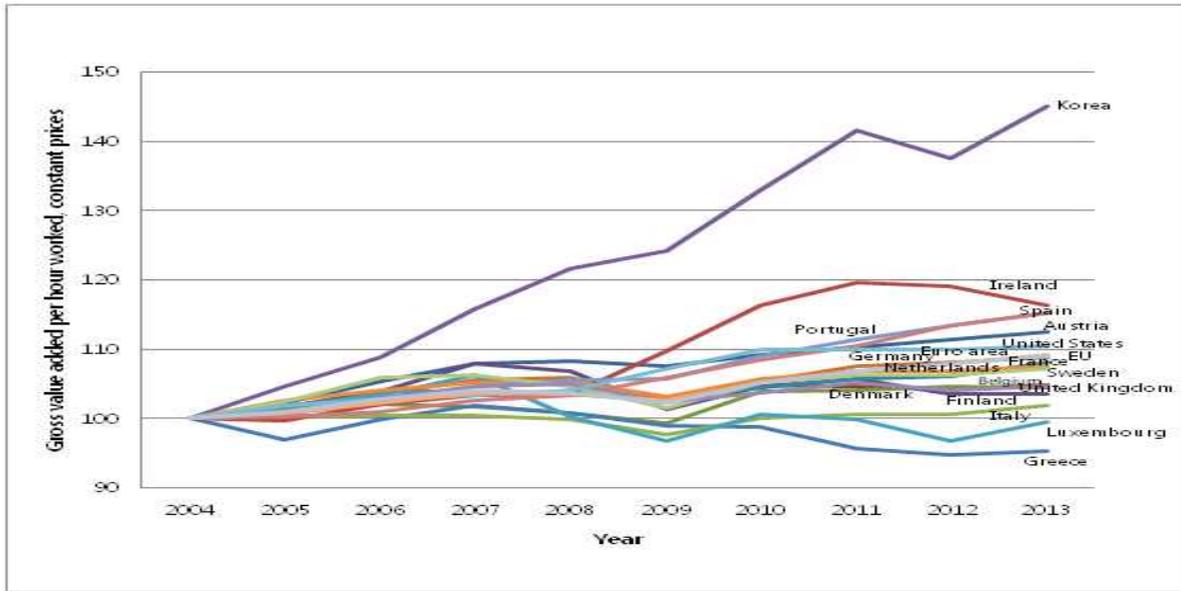
(단위 : %)

국가명	연 도									2005-2013 (연평균)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Austria	2.3	2.9	2.5	0.3	-0.6	1.5	1.1	0.9	1	1.32
Belgium	1.2	0.8	1.4	-0.1	-0.7	2	-0.1	-0.3	0.5	0.52
Denmark	0.8	1.2	-0.2	-1	-1.5	4.7	0.1	0.5	-0.2	0.49
Finland	1.6	2.2	3.8	-0.9	-5.2	3.3	1	-2.1	0	0.41
France	1.1	2.9	0	-0.5	-0.4	1.3	1.2	0.5	1.8	0.88
Germany	1.5	2	2.1	0.3	-3.1	2.6	2	0.6	0.7	0.97
Greece	-3	3	2	-1.2	-1.7	-0.3	-3.1	-1	0.7	-0.51
Ireland	-0.3	2.3	1.4	0	6.2	5.9	2.8	-0.3	-2.4	1.73
Italy	0.5	-0.1	0	-0.4	-2.2	2.3	0.5	0.1	1.2	0.21
Korea	4.5	4	6.4	5.2	2	7.1	6.5	-2.9	5.5	4.26
Luxembourg	1.6	1.6	3	-5.7	-3.5	4	-0.8	-3.1	3	0.01
Netherlands	2.5	1.6	0.9	0.3	-2	2.5	1.1	0.1	0.6	0.84
Portugal	0.8	1.8	1.9	0.9	0.2	3.2	2.1	1.9	1.6	1.60
Spain	0.2	0.7	1.6	0.6	2.7	2.3	1.9	2.6	1.7	1.59
Sweden	2.4	3.4	0.3	-1.5	-3	3.6	1	0	1	0.80
United Kingdom	1.1	2	1.6	0.2	-2.4	1.3	1.4	-1	0.4	0.51
United States	1.8	0.9	0.7	0.5	3.1	2.5	0	0.1	0.4	1.11
Euro area (19 countries)	0.8	1.6	1.3	0	-1	2.5	1.5	1.2	1.1	1.00
European Union (28 countries)	1	1.8	1.2	-0.1	-1.5	2.8	1.5	1.2	0.9	0.98

자료 : OECD(2015).

- <표 4-13>과 [그림 4-13]에 따르면, 17개 OECD 회원국들 중 우리나라의 시간당 노동생산성 증가율이 분석 기간 동안 단연 가장 높게 나타남.
- 해당 기간 동안 우리나라의 연평균 시간당 노동생산성 증가율은 4.26%로, 2위인 아일랜드의 1.73%를 압도함.

[그림 4-13] OECD 국가들의 연간 시간당 노동생산성 인덱스 추이(전 산업)



자료 : OECD(2015).

□ <표 4-12> 및 <표 4-13>과, [그림 4-12] 및 [그림 4-13]을 비교할 때, 우리나라의 전 산업 단위노동비용 증가율이 OECD 회원국들 중 낮은 편에 속하는 원인은, 해당 기간 우리나라의 시간당 명목 노동비용 증가율과 시간당 노동생산성 증가율 모두 다른 나라에 비해 높았으나, 시간당 노동생산성 증가율에 있어 다른 국가들과의 차이가 상대적으로 더 컸던 데에 있는 것으로 분석됨.

□ 이처럼 우리나라의 노동생산성 증가율이 OECD 국가들에 비하여 높은 이유는 <표 4-14>에서 보듯 노동생산성의 절대적 수준이 다른 나라에 비해 낮기 때문인 것으로 추정됨.

○ 이처럼 우리나라의 노동생산성의 절대적 수준이 다른 OECD 국가들에 비해 낮은 것은 낮은 자본스톡, 과도한 장시간근로, 높은 영세자영업자 비중 등이 종합적으로 작용한 결과인 것으로 보임.

<표 4-14> OECD 국가들의 시간당 노동생산성 수준 (PPP 적용 US \$, 2013년)

2013 국가	시간당 노동생산성		
	전산업	제조업	서비스업
한국	29.86	48.72	22.47
미국	56.88	-	-
일본	36.21	-	-
독일	50.91	57.46	44.99
프랑스	50.86	56.37	47.34
영국	44.46	44.3	40.13
이탈리아	38.27	34.58	37.17
캐나다	43	-	-
룩셈부르크	69	40.94	68.75
노르웨이	63.85	51.85	47.89
아일랜드	50.63	73.82	44.79
벨기에	52.5	66.74	44.36
스위스	44.49	-	-
스웨덴	46.3	58.08	39.3
호주	45.86	-	-
오스트리아	45.7	57.75	40.43
네덜란드	52.3	64.1	45.71
덴마크	46.88	55.05	39.07
핀란드	42.56	55.37	35.03
스페인	40.41	-	35.7
아이슬란드	40.79	-	-
그리스	28.18	20.99	28.38
이스라엘	32.9	43.8	28.3
뉴질랜드	30.4	30.49	28.47
슬로베니아	35.25	36.38	34.16
슬로바키아	30.44	34.11	25.14
포르투갈	26.7	23.34	26.37
체코	28.75	33.34	25.63
헝가리	22.82	22.63	20.25
터키	23.41	-	-
폴란드	22.85	25.62	21.52
에스토니아	22.7	19.19	20.49
칠레	19.86	-	-
멕시코	15.1	-	-

자료: 한국생산성본부 시간당 노동생산성 수준 통계,

http://www.kpc.or.kr/productivity/apo/for_lab_prod_idx.asp?gbn_cd=FOR030.

- 한편 우리나라의 명목노동비용 증가율보다 노동생산성 증가율이 더 높은 것은 일부 연령대 또는 근속에 따른 연공성을 향유하는 근로자들의 노동비용 증가가 생산성 증가보다 과도한 반면, 다른 연령대 및 연공성을 향유하지 못하는 다수의 근로자가 이를 상쇄하여 나타난 결과일 가능성이 있음.
- 이는 일부 연령대 및 근속기간이 긴 근로자들이 낮은 생산성에도 불구하고 연공급 임금체계 하에서 고임금을 지급받아 기타 근로자들과의 임금 격차의 원인으로 작용하고 있을 가능성을 시사함.

제3절 소 결

- OECD(2015)가 제공하는 시계열 자료를 활용하여 2005년부터 2013년 사이 우리나라의 단위노동비용 증가율을 다른 OECD 회원국들과 비교한 결과, 우리나라의 시간당 노동비용의 증가율이 노동생산성 증가에 비해 지나치게 높음을 보여주는 증거는 발견할 수 없음.
- 전 산업 및 10개 부문의 개별 산업에 대해 각국의 단위노동비용 증가율을 비교한 결과, 전문·과학기술·사업지원서비스업 부문 및 정보통신업 부문을 제외하고는 우리나라의 단위노동비용 증가율이 다른 비교대상 국가들보다 높지 않거나 오히려 낮은 편임.
 - 전 산업을 통틀어 살펴보면 2005년부터 2013년 사이 우리나라의 연평균 단위 노동비용 증가율은 1.12%로 분석 대상 17개 국가 중 세 번째로 낮고, 독일 (1.08%)과 유사한 수준을 나타냄.
 - 세부 산업부문 중에서는 제조업과 건설업에서 비교대상 국가들 중 중간 수준에 해당하는 단위노동비용 증가세가 나타난 것으로 분석됨.
- 이러한 분석 결과를 감안할 때, 특정 기업 혹은 특정 연령대나 연공서열 상의 근

로자가 아닌 특정 산업부문의 근로자 전체를 보았을 때 우리나라의 시간당 노동비용의 증가가 노동생산성 향상 속도에 비해 지나치다고 볼 실증적 근거는 존재하지 않음.

○ 이러한 결과는 일부 연령대 혹은 연공서열 상에 위치하는 근로자들에게 지불되는 노동비용의 증가가 그들의 생산성 향상에 비해 과도하게 이루어졌다 하더라도, 다른 연령대 혹은 연공서열 상에 위치하는 근로자들의 생산성 향상 속도가 그들에게 지불되는 노동비용 증가세를 능가함으로써 그 영향이 서로 상쇄되었을 가능성을 시사함.

□ 실제로 우리나라의 노동생산성과 명목 노동비용 모두 증가세가 다른 나라에 비해 가팔랐으나, 노동생산성의 증가율이 명목 노동비용 증가율에 비해 상대적으로 좀 더 높았던 것으로 분석됨.

○ 우리나라의 노동생산성의 절대적 수준이 선진국에 비해 매우 낮지만 노동생산성의 증가율은 OECD 최고 수준으로 나타남.

○ 그러나 그 이면에는 호봉제에 기초한 연공급 임금체계 하에서 근속 프리미엄을 등에 업은 일부 근로자들의 낮은 생산성과 고임금이 그 외 많은 근로자들이 높은 생산성에도 불구하고 저임금을 받는 것에 기반하고 있을 가능성이 있음.

제5장 임금체계 결정방식 개선방안 연구: 외국 임금결정방식 비교연구

제1절 연구목적 및 필요성

□ 고령화에 따른 과거와 다른 인적자원관리의 필요성

- 고령인력 비율의 상승이 가장 중요하게 영향을 미치는 영역은 임금
- 우리나라 기업들의 주요한 임금체계는 여전히 연공형 임금체계인 호봉급(한국 인사관리학회, 2013)
 - 다양한 연구들에서도 호봉급을 활용하는 기업의 비율이 50%이상으로 제시되고 있음.
 - IMF 경제위기 이후 직무·성과주의가 크게 확산되었지만 여전히 임금체계에서는 전통적인 호봉급이 활용되고 있음.

□ 연공형 임금체계는 생산성과 임금의 괴리라는 문제점이 존재

- 연공형 임금체계는 근속년수에 따라서 기본급이 지속적으로 상승하는 구조
- 고령인력 비율이 높은 기업에서 연공형 임금체계의 활용은 인건비의 부담을 가중시킴.
- 높아진 인건비에 비해 고령인력의 생산성은 높지 않음.
 - 황수경(2005)의 연구에 따르면 우리나라 기업에서 연령계층별 상대임금과 상

대생산성을 살펴본 결과 34세 이하에 비하여 55세 이상은 임금은 3배 이상 높지만, 생산성은 오히려 60~80% 수준으로 떨어지는 것으로 나타남.

- 생산성과 임금의 괴리는 연공형 임금체계의 특성인 이연보상(deferred compensation) 형태라는 것과 연결되어 중요한 문제점을 발생시킴.
 - 연공형 임금체계는 생산성에 따라서 임금을 지급하는 것이 아니라 생산성이 높은 젊은 시절에 임금을 덜 받고, 이때 저축했던 임금을 나이가 든 후 이연하여 받는 형태
 - 이런 이연보상 자체는 개인 및 기업의 선호와 장·단점이 존재할 수 있는 구조이지만, 고용보장이 과거와 같이 작동하지 않는 우리나라 기업 상황에서 젊은 인력들의 경우 미래에 현재 기업에 남아서 이연보상을 받을 수 있을 것이라는 확신이 없기 때문에 임금을 통한 동기부여 효과가 떨어지게 되는 문제점이 발생

□ 전통적인 연공형 임금체계와는 다른, 보다 생산성과 연계된 임금체계로의 전환을 통하여 인력들을 동기부여 할 수 있는 인적자원관리의 혁신이 필요함.

□ 본 연구의 목적은 생산성을 반영하는 임금체계 결정방식을 도출하는데 필요한 기반자료를 형성하는 것임.

○ 우리나라의 임금체계와 비교가능한 국가들의 임금체계 현황 및 변화를 살펴봄.

○ 타 국가의 임금체계별 시사점을 반영하여 임금과 생산성을 연계한 우리나라에 적합한 합리적 임금체계 개선방안을 제시함.

○ 근로자들이 수용 가능한 임금체계 결정방식에 초점을 둠.

□ 본 연구의 세부 연구내용과 연구방법은 다음과 같음.

- 임금과 생산성에 대한 선행연구를 정리하여, 생산성에 기반을 둔 임금체계 도출을 위한 이론적 틀을 제시함.
- 임금과 생산성 연계 임금체계 도출을 위하여 외국의 임금체계 결정방식을 연구
- 위의 연구들을 토대로 근로자들이 수용 가능한 합리적 임금체계 개선을 위한 정책적 시사점 도출

제2절 임금체계와 생산성 관련 선행연구

□ 임금체계와 생산성에 관련한 기존 연구는 주로 우리나라의 연공형 임금체계에 대한 문제점 제시 및 타 국가의 임금체계에 대한 고찰 형태로 진행됨.

- 특히, 2000년대 이후 우리나라 기업들에서 한편으로는 직무·성과주의가 확산되고 한편으로는 고령화 사회로의 빠른 변화가 진행되면서, 우리나라 기업의 임금체계를 어떻게 변화시켜야 할 것인가에 대하여 다양한 연구가 진행되어져 왔음.

□ 임금체계와 생산성에 관련한 대표적인 연구들을 정리하면 다음과 같음.

- 황수경(2005)은 통계청의 ‘광업·제조업 통계조사’와 노동부의 ‘임금구조 기본 통계조사’를 활용하여 임금과 생산성 간 관계를 모형을 설정하여 분석함.
 - 분석결과, 우리나라 기업에서 연령계층별로 비교할 때, 34세 이하에 비하여 55세 이상은 임금은 3배 이상 높지만, 생산성은 오히려 60~80% 수준으로 떨어지는 것으로 나타났음.

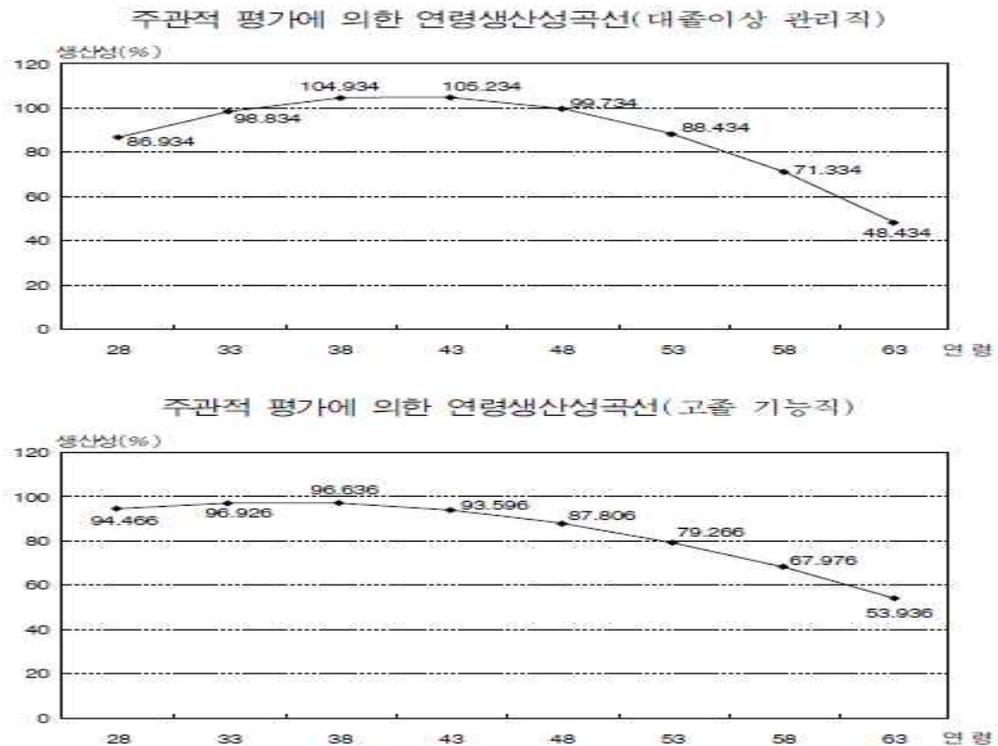
- 이를 정리한 것이 아래 <표 5-1>임.

<표 5-1> 연령별 상대임금과 상대생산성(황수경, 2005)

	상대임금 (λ)	상대생산성 (φ)	
		모형 (1)	모형 (2)
34세 이하	1.00	1.00	1.00
35-54세	1.73	1.05'	0.93'
55세이상	3.02	0.60'	0.82'

- 최희선(2005)은 산업연구원이 조사한 ‘기업 중고령 인력관리 실태조사’를 분석하여 기업의 고령인력에 대한 임금 및 고용에 대한 인식을 정리하였음.
 - 분석결과, 기업 인사담당자들은 중고령인력이 생산성이 비해서 임금을 많이 받고 있다고 인식하는 비중이 높은 것으로 나타났고, 대체로 생산성은 35-40세를 정점으로 점차 떨어진다고 인식하는 것으로 나타났음.
 - 이를 바탕으로 정리한 연령별 생산성 곡선을 살펴보면 다음 [그림 5-1]과 같음.

[그림 5-1] 주관적 평가에 따른 연령생산성 곡선(최희선, 2005)



- 김동배 외(2005)는 임금구조기본통계조사, 연봉제 및 성과배분제 실태조사, 보상체계에 대한 근로자 인식조사 등을 연계하여 임금체계의 변화와 개선방안을 제시함.
 - 경제위기 이후 임금체계의 연공성은 다소 약화된 것으로 나타났고, 직무급과 직능급의 활용이 생산직에 한해서 일부 늘어난 것으로 나타남.
 - 연봉제의 경우 성과배분제와 결합 운영시에 노동생산성을 높이는 효과가 나타남.
 - 근로자들은 고학력 저연령층은 직무가치나 성과에 의한 임금을 선호하나 전반적으로는 연공, 성과, 직무가치 등을 종합적으로 반영하는 임금체계를 선호하는 것으로 나타남.
 - 임금과 고용 간 교환의사가 높아서 임금피크제에 대한 선호도도 높은 것으로 나타남.
 - 임금체계 개선방안으로 자동승급 대신 평가에 의한 차등승급, 기본급에 있어서 직무급과 직능급 등을 배합하는 형태로의 변화, 직급별 호봉제에 직무급 성격을 가미하는 방안 등을 제시함.

- 김동배·정진호(2006)는 노동부의 연봉제 및 성과배분제 실태조사 자료를 분석하여 연봉제, 성과배분제, 임금체계 도입의 영향요인과 이들의 효과를 분석하였음.
 - 임금체계 도입의 영향요인으로 사업체 규모, 양노총 산하 노동조합, 공공부문인 경우 순수호봉제나 호봉제와 다른 기본급 구성요소가 결합된 결합호봉제를 선택할 확률이 높고, 연봉제나 성과배분제는 순수호봉제보다는 결합호봉제를, 호봉제보다 직능급 또는 직무급으로 구성된 임금체계를 선택할 확률을 높이는 것으로 나타남.
 - 연봉제와 성과배분제는 노동생산성에 정(+의 효과가 있으며, 호봉급, 연봉제, 성과배분제 모두 고령층 고용비중을 낮추는 것으로 나타난 반면, 직무급은 고령층 고용비중을 높이는 것으로 나타남.
 - 호봉급이 있더라도 성과주의 임금제도를 함께 도입하면 고령층 고용을 높이는 효과가 있는 것으로 나타남.

- 엄동욱(2008)은 한국노동패널 조사 자료를 10년 간 종단적으로 분석하여 임금 함수를 추정하였는데, 임금근로자의 경우 지난 10여 년간 경력보다 근속에 대한 보상이 더 커지고 있다는 점을 확인하였음.
 - 엄동욱의 연구결과와 유사하게 2008년까지 조사된 노동부의 임금제도 실태조사(과거 연봉제 및 성과배분제 실태조사) 분석 보고서에서는 연봉제나 성과배분제의 도입, 직무급의 활용 등은 정체되고, 여전히 호봉급의 활용이 50%가 넘음을 보여주고 있다(한국노동연구원, 2007; 2008).

- 박준성·김환일(2008)은 임금체계의 개념을 명확하게 제시하고, 한국과 일본의 임금체계 변천을 제시하였음.
 - 한국의 경우 1960년대 연공급, 1980년대 능력주의적 연공급, 1990년초 직능급제(능력급), 1990년대 중반 연봉제, 2000년대 이후 미국식 직무급 등으로 변화·발전해왔다고 제시하였다.

- 노용진 외(2008)는 노동부의 2006년 임금제도 실태조사를 분석하여 임금체계의 도입 영향요인과 임금체계의 효과를 분석하였음.
 - 호봉급의 도입요인으로는 업종, 노동조합이 있는 사업장, 공공부문, 연봉제 미 도입 사업장 등이고, 직능급 도입요인으로는 업종, 노동조합이 있는 사업장(-) 등이 제시되었음. 또한 직무급의 도입요인으로는 업종, 노동조합이 있는 사업장(-) 등이 제시됨.
 - 호봉급은 고령자 고용비중과 부(-)의 관계를 나타냈고, 직무급은 정(+)의 관계를 나타냈음.

- 이상희(2010)는 임금실태분석과 선진국 임금체계 분석 후, 임금체계 개선방안을 제시하였음.
 - 다양한 측면에서 통상임금 등 노동법 측면에서 임금과 관련한 이슈들과 임금체계 혁신 확산을 위한 방안들을 제기함.
 - 우리나라의 임금체계의 경우 호봉급을 주로 하는 고비용 임금구조로 생산성과의 괴리가 큰 반면, 외국의 경우 일본을 제외한 대부분의 사례에서 최소한 생산성을 고려한 임금체계를 보유하고 있다고 제시함.

- 정진호 외(2011)는 실태조사 및 사례조사를 통하여 임금체계와 고령자 고용 간 관계를 살펴보았음.
 - 인력구성을 살펴보면 50대 근로자가 전체 중 25%, 40대 근로자가 전체 중 30%를 차지하여, 전반적으로 인력구성이 고령화되어 있는 것으로 나타남.
 - 임금의 연공성이 강한 호봉제가 지배적인 임금체계로 나타남.
 - 임금연공성에 따른 정년 및 계속고용효과를 살펴본 결과, 임금연공성은 기업의 정년연령을 낮추는 반면, 계속고용기간을 늘리는 효과가 있는 것으로 나타남.

 - 한국노동경제학회(2012)는 다양한 학문영역별로 임금관련 쟁점을 검토하고 개선의견을 제시함.
 - 사업체패널조사자료를 분석한 결과, 고령자를 다수 고용하고 있는 산업이나 사업체는 기본급 체계로는 연공성이 약하고 임금수준은 높지 않으며, 연봉제 등 성과주의 임금제도를 덜 채택하고 있는 것으로 나타남.
 - 임금체계 개선의 대안으로 단기적으로는 임금피크제, 중장기적으로는 직무급 혹은 직무가치 반영, 직급·직군별 호봉제, 호봉승급의 조정 등 연공성 완화를 제시함.

 - 김동배(2013)는 정년60세 시대를 맞이하여 지나치게 경직된 연공급의 개선이 필요하다고 제시하면서 임금의 연공급 완화 방안으로 기본급 혁신, 승급관리 혁신, 성과배분제도 혁신으로 구분하여 논의하였음.
 - 기본급 혁신방안으로 직무급, 숙련·역량급, 역할급 등을 검토하여 제시하였음.

 - 한국인사관리학회(2013)는 임금직무체계 개편 가이드라인을 만들기 위한 연구를 진행하였는데, 미국, 일본, 한국의 임금체계를 비교한 후 임금체계 개편방안으로 호봉급 개선, 직무성과급 설계, 임금피크제 도입 등에 대한 방안을 제시하였음.
- 2015년에는 임금체계 개편과 관련한 다양한 컨퍼런스가 개최되었는데, 컨퍼런스에서 발표된 대표적인 연구들을 제시하면 다음과 같음.

- 김동배(2015)는 최근들어 임금체계 개편의 필요성이 증대되고 있는 이유를 제시하고, 우리나라 민간기업의 임금체계 변화를 3개의 회사를 통해서 설명하였으며, 외환위기 이후 보상관리의 변화를 일본기업의 임금체계 개편과 연계하여 설명하였음.
 - 우리나라 기업들은 연봉제 등 성과주의 임금제도를 도입하고 있지만, 정년 연장으로 고령인력 정체가 가중되는 상황에서 기존 방식으로 문제를 해결하려 하여 사람과 일의 미스매치가 커지고 있음.
 - 일본의 경우 성과주의 임금제도의 도입보다는 임금의 연공성 완화 및 탈색을 위하여 노력하였고, 근로자가 실제로 수행하는 역할이나 발휘능력을 중심으로 한 역할급으로 도입하고 있음.
- 정이환(2015)은 기업 간 사회적 형평성을 보장하기 위하여 초기업적 임금결정 기제가 필요하며, 이를 위하여 연공급적 단일호봉제에서 이탈하여 직종별 직능급을 도입하는 것이 필요함으로 제시하고 있음.
- 유규창(2015)은 한국기업의 연공급적 속인주의 인사관리의 문제점과 개선 필요성을 제시하면서 직무급의 필요성을 제시하였음.
 - 기존에 제기된 직무급에 대한 비판들에 대한 반론을 제시하였음.

□ 선행연구를 요약하면 다음과 같음.

- 외환위기 이후 연봉제와 성과배분제와 같은 성과주의 임금제도가 확산되었으나, 임금체계 측면에서 살펴보면 여전히 호봉급의 비중이 매우 높음.
- 높은 호봉급의 비중은 인력의 고령화 및 생산성 증가 감소와 연계하게 되면 문제점이 발생함.
- 호봉급의 연공성을 완화하고, 생산성과 연계할 수 있는 임금체계 혁신이 필요함.

- 대안적인 임금체계로는 임금피크제부터 직무급, 숙련급, 역량급, 역할급 등 다양하게 제시되고 있지만, 공통적으로 연공성을 완화하고 직무가치를 반영해야 한다는 점을 제시하고 있음.

제3절 국가별 임금체계 결정방식 비교

□ 이번 절에서는 우리나라 및 주요 국가의 임금체계 결정방식 변화를 살펴봄.

□ 한국의 임금체계

○ 90년대까지의 역사적 변화

- 우리나라의 임금체계는 역사적으로 연공서열에 따른 호봉급이 지배적임.
- 일본 강점기를 거치면서 일본기업들의 영향을 받아 일본식 연공개념을 해방 이후부터 모든 기업들이 설정함.
- 김동배(2015)에 따르면 민간기업 3곳의 임금체계 변화를 살펴본 결과, 해방이후 호봉급을 쓰다가 1960년대 일부 직무급 형태가 도입되었으나 바로 폐지되었고, 1990년대 초반 노사관계 이슈로 인해 직능급 형태로 변화를 하였으나 이후 연공급화 되어버린 것으로 나타남.

○ 외환위기 이후 변화(김동배, 2013)

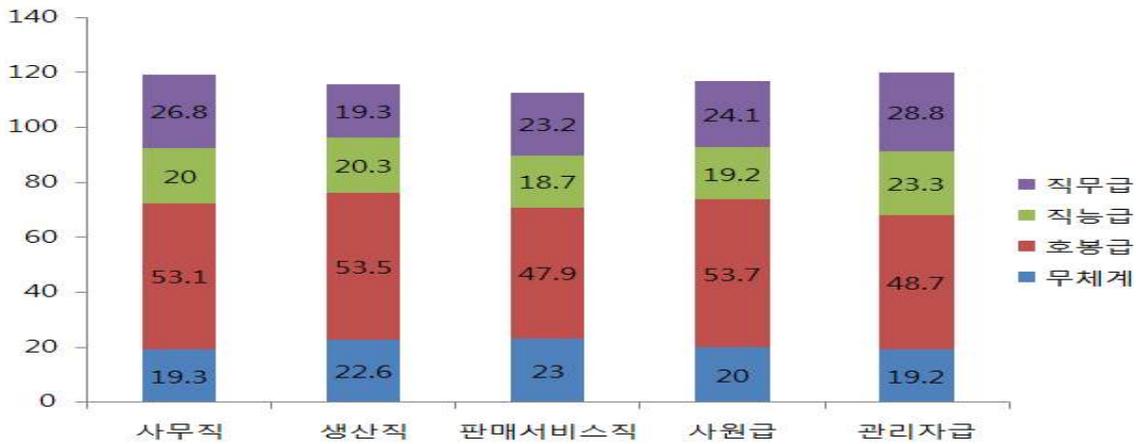
- 외환위기 이후 서구의 성과주의 임금제도가 적극적으로 도입됨.
- 성과주의 임금제도인 연봉제 50% 이상, 성과배분제 30% 이상 도입
- 임금체계와 관련하여 호봉제 폐지나 수정을 한 기업 32.8%, 능력/역량급 신설 혹은 확대 16%, 직무급 신설 혹은 확대 14%

○ 현재의 임금체계

- 2000년대 진행한 여러 선행연구에서는 호봉급이 다소 줄어들었지만 여전히 우리나라의 지배적인 임금체계로 나타나고 있음.

- 사업체패널조사자료를 분석한 한국인사관리학회의 연구(2013)에서도 아래 [그림 5-2]처럼 2010년대 들어서도 여전히 우리나라의 지배적인 임금체계는 호봉급으로 나타남.
- 김동배(2013)에 따르면 호봉급을 활용하는 기업의 절반은 단일호봉제를 가지고 있고, 3/4은 호봉피치가 일정하거나 계속 증가하는 형태로 매우 경직적이며 연공적임.

[그림 5-2] 우리나라 기업들의 직종별/직급별 임금체계(한국인사조직학회, 2013)



- 정진호 외(2011)에 따르면 우리나라는 근속연수에 따른 임금상승이 다른 국가들에 비해 현저하게 높게 나타나는데, 이는 임금결정기준이 연공급이 주를 이루고 있기 때문임.

[그림 5-3] 근속연수별 임금격차(제조업)(정진호 외, 2011)

(단위: 1년 미만=100.0)

	한국	독일	스페인	프랑스	이탈리아	네덜란드	스웨덴	영국	일본
1년 미만	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
1~5년 미만	143.7	128.7	120.9	108.0	120.8	108.7	108.2	113.1	129.6
5~10년 미만	185.0	153.6	135.7	117.6	128.5	110.8	112.4	126.4	148.0
10~15년 미만	217.4	161.5	149.8	123.3	135.5	115.9	113.7	134.0	177.4
15~20년 미만	249.5	174.1	170.1	134.4	144.3	121.2	113.3	138.8	208.7
20~30년 미만	283.2	188.0	176.1	134.8	151.9	130.7	113.0	149.8	254.8

주: 1) 한국 10인 이상 사업체 상용근로자 월정액급여 기준.
 2) 일본 자료의 제약상 근속연수 범주는 1~5년 미만 → 1~4년 미만, 5~10년 미만 → 4~10년 미만.

□ 미국의 임금체계

- Gerhart & Rynes(2003)에 따르면 미국기업의 임금체계의 핵심은 직무(job)임.
- Milkovich & Newman(2007)은 임금구성과 기본급 결정방식을 제시함.
 - 임금구성을 기본급(base pay), 성과급(incentive/pay-for-performance)으로 구분
 - 기본급 결정방식은 직무급(job-based pay), 숙련급(skill-based pay), 역량급(competency-based pay)으로 구분
 - 기술급과 역량급은 보상을 받는 사람의 특성에 의해서 기본급이 결정되고, 직무급은 직무의 특성에 따라서 결정됨.
- 역사적 변화
 - 미국기업의 인적자원관리는 테일러의 과학적 관리법 이전과 이후로 나뉘는데, 과학적 관리법 이전의 임금체계는 숙련공들에 대한 단위급(piece-rate)을 적용하였으나, 테일러의 과학적 관리법 이후에는 작업조직의 업무수행단위가 직무(job)가 되었고 이에 근거한 직무급이 확립되었음.
 - 한국노동경제학회(2012)에 따르면 1970년대까지 미국기업의 지배적인 임금체계는 계속 직무급이었던 것으로 나타나는데, 1976년 민간기업의 75%가 직무급을 위한 직무평가를 실시하고 있는 것으로 나타남.
 - 1970년대부터 숙련급이 시도되기 시작하였는데, 이는 탈 테일러리즘과 근로생활의 질 운동의 시작, 자율적 작업집단의 도입, 고성능·참여적 작업조직의 도입에 따른 것임(한국노동경제학회, 2012).
 - 1990년대 이후에는 전통적인 직무급 이외에 사람중심 및 성과중심의 임금체계가 도입되었는데, Heneman et al.(2000)은 전통적 임금체계에서 대안적 임금체계의 특성으로 9개 차원을 제시하였음(직무->사람, 개인->팀, 시간->성과, 추종형->선도형, 하향식->상향식, 집권화->분권화, 정태적->동태적, 내적공정성->외적공정성, 고정급->변동급).
 - 1990년대 이후 변화된 임금체계로는 직무급의 브로드밴딩(broadbanding), 시장임금률의 도입, 숙련급 및 역량급의 도입 등임(김동배, 2013).

○ 미국의 임금체계 유형

- 미국의 전통적인 직무급은 직무 내용을 임금결정에 반영하는 것으로서 직무 분석, 직무기술서, 직무평가 등을 판정요소로 하며, 각 직무의 직무기술서 내용이 분석되고 평가되면 직무등급을 부여하여 직무등급마다 임금과 임금수준의 폭이 결정됨(한국노동경제학회, 2012).
- 숙련급은 조직이 정한 기술(혹은 지식) 범위 내에서 개인의 숙련범위를 얼마나 확장했는가에 따라서 보상이 결정되는 기본급 체계임(한국인사관리학회, 2013).
- 역량급은 개인별로 역량(인간의 능력을 확장하여, 개인의 기술과 지식뿐만 아니라 태도, 동기부여, 자아개념까지 포함하는 개념)이 얼마나 개발되었느냐에 따라서 보상을 제공하는 제도임(한국인사관리학회, 2013).
- 직무급의 브로드밴딩은 세분화된 직무등급을 단순화시키고, 직급별 급여의 상한선과 하한선을 통합하여 임금지급 범위를 넓히는 방식으로(한국노동경제학회, 2012), GM, GE, IBM 등이 활용하고 있음.

□ 독일의 임금체계

- 정승국(2015)은 독일의 임금체계는 기본급과 능률급으로 구성되어지며, 기본급은 직무평가를 통해서 평가하는 직무급이고, 능률급은 작업자의 능률에 따라 지급되는 변동적 성격의 임금이라고 제시하고 있음.

○ 역사적 변화(정승국, 2015)

- 독일에서는 숙련공 집단 간 커리어 경로를 구분해 온 전통으로 연공급적인 성격은 처음부터 배제되어 왔고, 1950년대 직무급이 완성되어 전반적으로 활용되어짐.
- 1970년대 중반 기업의 대규모 투자로 인해 직무등급의 하락이 발생하여 ‘직무요건의 위기’가 발생한 후 일부 업종에서는 노동조합의 요구로 임금체계를 숙련자격급으로 수정함.
- 1970년대 후반부터 노동력 중심적인 합리화전략과 임금체계 변동이 발생하여

위기상황이 대두되었고, 2003년 신임금구조협약(ERA)으로 이를 대응함.

- 신임금구조협약(ERA)은 생산직 노동자와 사무직 노동자 임금체계 통합, 기본급 총액에 대한 능률급이 차지하는 비중이 생산직과 사무직, 시간급 노동자를 망라하여 일정한 비율로 고정, 구 임금체계에서 기본급 직무평가의 구성요소였던 작업부하는 신임금구조협약 이후 따로 독립, 직무평가방법의 현대화 등임.
- 2000년대 이후에는 기업환경의 변화에 따라 노동유연성 제고 필요가 계속 등장함에 따라 고정급 임금 위주의 임금체계를 유연한 임금체계인 성과급으로 변화시키는 작업을 점진적으로 진행하고 있음(대한상공회의소, 2013).

○ 독일 직무급의 특징(대한상공회의소, 2013)

- 독일의 직무급은 근로자가 실제로 수행하고 있는 직무에 대해 임금이 지불되는 것으로 연공, 생계비 혹은 지불능력과 직접적인 관계가 없음.
- 독일의 직무가치 계산요소는 기업에 대한 공헌도가 아닌 주로 숙련과 관련됨.
- 주로 종업원들의 교육이나 직업훈련을 통해 얻은 숙련도가 직무가치로 계산되기 때문에 독일의 직무급은 직능급이나 숙련급의 성격을 가짐.

□ 영국의 임금체계

○ 영국의 임금체계도 전통적으로 직무급을 기본으로 하고 있음(대한상공회의소, 2013).

○ 역사적 변화(대한상공회의소, 2013)

- 산업혁명 전에는 숙련의 여부에 따라 고임의 숙련공조합과 저임의 일반조합의 조합구조 중심 직무급이 형성되었고, 반숙련공의 등장에 따른 숙련공과 미숙련공의 중간 정도에 해당하는 직무급이 발생하였음.
- 기업규모가 커지고 작업조직이 복잡해짐에 따라 단순한 생산량과 숙련도만으로 임금을 정할 수 없는 경우가 생기고 이를 합리적으로 해결하기 위해 직무평가에 의한 직무급으로 발전함.

- 미국의 영향을 받아 1980년대부터 1990년대까지 보수당 대처정권이 공공부문에 성과주의 임금을 도입하여 추진했고, 성과주의 임금은 일반적으로 광범위하게 확산됨.

□ 일본의 임금체계

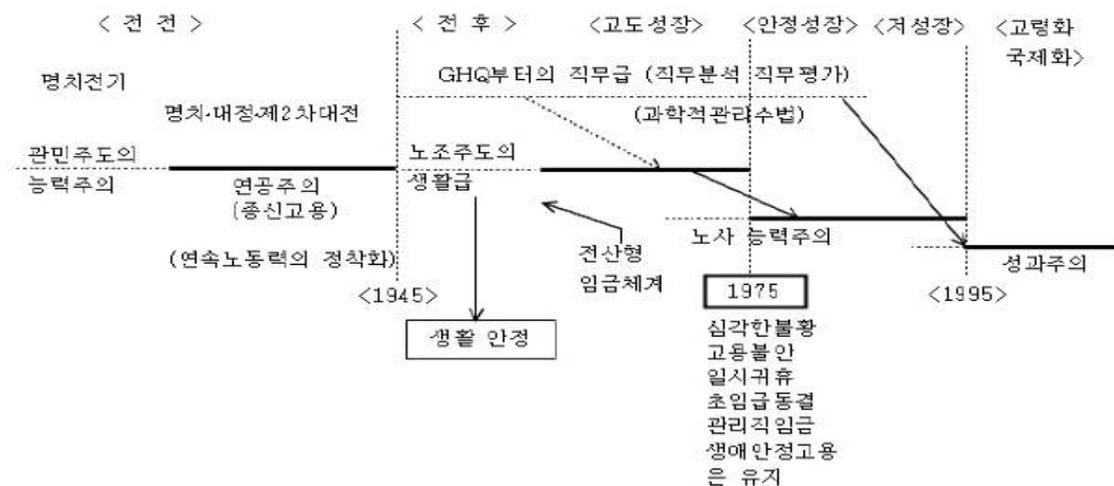
- 일본의 전통적인 임금체계는 연공 임금체계임.
- 역사적 변화(한국노동경제학회, 2012; 대한상공회의소, 2013)
 - 제 2차 세계대전 이후 기업의 경영실적이 좋은 고도성장기여서 지불 능력도 있었고, 일본 노사관계가 매우 협력적 모델로 정착되어져 있었기 때문에, 일본의 연공급 임금체계는 1970년대 중반까지 유지됨.
 - 1970년대 중반 이후 오일쇼크 및 경제불황에 따라 저성장기에 들어서자 감량경영이 본격화되면서 임금체계 개편 필요성 대두되어 능력과 성과라는 직무수행능력에 의해 결정되는 직능급 도입이 시작됨.
 - 1970년대 직무급의 도입 시도도 있었지만, 직무주의 인사관리 부재, 연공에 따른 임금인상이 아니라는 점에서 노동단체의 반대, 급격한 기술변화에 따른 직무 확정의 어려움 등으로 추진되지 못함.
 - 1980년대 들어서는 직능급체계가 더욱 확산되어 연공급보다도 많은 50%를 넘는 비율을 나타냄.
 - 1990년대 이후 일본경제의 버블붕괴와 장기불황, 기업환경 여건이 급변하면서 임금체계 변경필요성 증대되었고, 연공형 직능급에서 중고령자에 대해서 자동승급이 없는 성과주의 임금체계로의 전환과 업무급적인 속성을 확대하는 경향이 나타남.
 - 1990년대 이후 일본기업의 임금체계 개편은 미국식 직무급으로의 전환이 아닌 기존 직능급의 연공성을 완화시키기 위해 정기승급이나 근속급을 축소 또는 폐지하고, 기존의 사람기준에서 역할기준으로 변화됨.
- 일본기업 임금체계 유형(안희탁, 2013)

- 일본 기업들에서 지급되고 있는 기본급은 업무급적인 성격인 것과 연공급적인 성격으로 구분됨.
 - 업무급으로 분류되는 것에는 사원의 직무수행능력 수준에 따라 지급되는 직능급(능력급)과 직무가치의 크기에 따라서 지급되는 직무급, 담당하고 있는 역할의 크기에 따라 지급되는 역할급 등이 있음.
 - 연공급으로 분류되는 것에는 연령에 따라 결정되는 연령급과 근속년수에 따라 결정되는 근속급이 있음.
- 김동배(2013)는 2000년대 성과주의 임금을 도입한 한일 기업의 임금제도 개편을 제시하면서 한국은 주로 연봉제 도입이라는 단편적인 제도에 의존한 반면, 일본은 정기승급분 및 연령급의 축소 및 폐지, 업적급과 능력급, 역할급 등의 확대 등 보다 심층적인 변화를 진행하였음을 제시하였음.

□ 국가별 임금체계 특징 비교

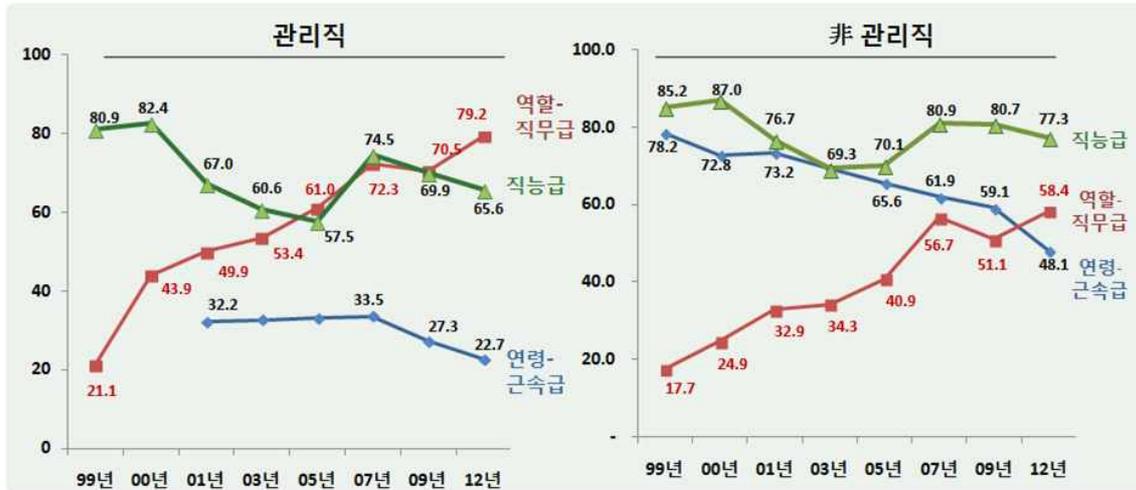
- 한국과 일본을 제외한 서구권 국가들은 기본적으로 직무가치에 기반한 직무급을 기본적인 임금체계로 설정하고 있음.

[그림 5-4] 일본의 임금체계 변화(한국노동경제학회, 2012 재인용)



자료: 楠田丘(2001), 「日本の賃金」, 生産性労情センター.

[그림 5-5] 일본기업의 임금체계 변화 추세



(日本生産性本部, 2013; 김동배, 2013 재인용)

- 미국과 영국의 직무급이 보다 직무가치에 기반을 두고 세부적으로 직무등급을 나누는 반면, 독일의 직무급은 숙련에 초점을 두고 보다 넓게 직무등급을 나누고 있음.
- 영국과 독일은 90년대 이후 성과주의를 강화하는 형태로 나아가고 있는 반면, 미국은 직무급에 숙인주의 혹은 숙련/역량을 포함시키거나 직무를 보다 넓게 설정하는 특징을 나타냄.
- 한국과 일본은 연공성에 기반을 둔 임금체계와 연공성을 반영한 직능급을 주로 활용하여 오다가, 90년대 후반부터 서구식 임금제도와 임금체계를 도입함.
- 한국의 경우 주로 성과주의 임금제도인 연봉제 및 성과배분제를 도입한 반면, 일본의 경우 임금체계에서 연공성을 완화시키면서 숙인주의와 직무주의를 결합한 역할급 형태를 활용하기 시작함.

<표 5-2> 국가별 임금체계 특징 비교

	한국	미국	독일	영국	일본
지배적 임금체계	호봉급	직무급	직무급	직무급	연공급/ 직능급
핵심특징	연공	직무가치 세부 등급	직무/숙련 넓은 등급	직무가치 세부 등급	연공/숙련
역사적 임금체계 변화	호봉급 -> 직능급 -> 연봉제	직무급 -> 숙련급 -> 브로드밴딩	숙련 직무급 -> 성과급	직무급 -> 성과급	연공급 -> 직능급 -> 역할급
최근 임금체계	호봉급 연봉제	브로드밴딩 시장임금률 숙련/역량급	숙련 직무급 성과급	직무급 성과급	직능급 역할급 직무급

□ 시사점

- 임금과 생산성 간 연계를 위하여 연공성을 완화하고 직무(일)가치를 반영하는 임금체계의 필요성이 제기됨.
- 성과주의 임금제도의 도입은 임금체계의 변화와는 별개로 이루어지고 있음.
- 직무가치, 숙련, 역량, 연공 등을 통합적으로 고려하는 임금체계로 통합되고 있음.

제4절 국가별 초임수준 결정방식 비교

□ 이번 절에서는 국가별 초임수준과 초임수준 결정방식을 비교함.

□ 업종별로 주요국가 간 초임수준을 비교한 결과는 다음과 같음.

- 유럽 국가들에 비해 한국과 일본의 초임수준이 낮은 것으로 나타났음.
 - 특히 우리나라의 경우 초임수준에 있어서 다른 나라와의 차이가 크게 나타남.

<표 5-3> 업종별 주요국가 간 초임수준

(단위: 만원)

	한국	일본	영국	독일	유럽연합(15)
전체	1100	1890	2225	1871	2003
광업	1382	2070	4082	2157	2770
제조업	1008	1735	2151	1983	2015
전,가,수도업	1134	1899	2609	2493	2631
하수, 폐기업	1127	-	2283	1906	1925
건설업	1281	2027	2512	1833	1939
도소매업	1172	1864	1810	1775	1796
운수업	814	1787	2127	1730	1929
숙박/음식업	838	1658	1344	1364	1459
정보서비스	1448	2216	3104	2735	2837
금융/보험업	1435	1933	3875	2570	3183
부동산/임대	840	2019	2096	2272	2194
기술서비스	1550	2457	3049	2620	2681
사업서비스	908	-	1960	1521	1663
교육서비스	1135	2380	2491	1517	2372
보건업	1178	2036	2530	2019	2207
예술/스포츠	960	1753	1754	1961	1899
개인서비스	966	1667	1943	1792	1824
표준오차	230	243	728	408	476
표본평균	1128	1967	2454	2015	2196
변이계수	0.204	0.124	0.297	0.202	0.217

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준.

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

○ 변이계수를 통해서 산업간 초임금격차를 살펴본 결과 우리나라의 산업 간 초임금격차는 EU평균이나 영국에 비해서는 낮게 나타났으나, 덴마크, 룩셈부르크, 포르투갈 등 변이계수가 0.30이 넘는 일부 국가를 제외하면 대부분의 국가보다 높게 나타나고 있음.

- 이러한 결과는 초임에 있어서 우리나라의 산업간 임금격차가 크다는 것으로 나타냄.

○ 초임수준에서 산업간 차이가 상대적으로 크다는 것을 감안할 때, 우리나라는

업종별로 시장임금률이 형성되어 있을 가능성이 높다는 것을 나타낸다고 볼 수 있음.

- 산업별 근로자 수가 빠져있기 때문에 정확하게 파악하는 수치라기보다는 단순한 변이계수라는 한계가 존재함.

- 초임수준에서 산업간 차이가 낮은 일본, 스웨덴, 그리스, 네덜란드, 스페인, 벨기에(이상 0.160 미만) 등은 정확하게 파악할 수는 없지만 업종별로 시장임금률이 형성되기 보다는 연공 등에 따른 숙인주의적 임금률에 따를 가능성이 높다는 것으로 나타낸다고 볼 수 있음.

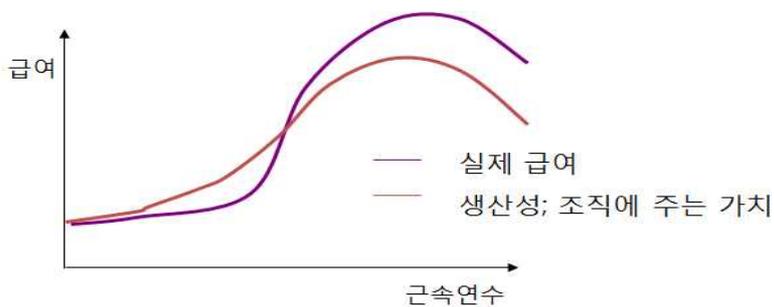
제5절 합리적인 임금체계 결정방식 개선방안

- 이번 절에서는 이상에서 살펴본 선행연구 및 외국의 임금체계 결정방식을 참고하여 생산성과 연계할 수 있는 합리적인 임금체계 결정방식 개선방안을 제시함.

- 우리나라 임금체계 결정방식 개선의 필요성

- 우리나라의 지배적인 임금체계인 호봉급의 문제점
 - 임금과 생산성의 괴리

[그림 5-6] 우리나라 근로자의 임금과 생산성 곡선 비교



- 정년 60세 법제화에 따른 부정적 영향(유규창, 2015)
 - 연공서열에 의한 승진요구 증가, 고직급자 증가, 신입직원 채용 제한에 따른 인력구조 불균형
 - 인건비 상승
 - 조직 관리의 문제: 업무체계와 직급체계의 불균형, 구성원 간 업무협업 미흡, 동기부여 저하, 조직 활력 저하
 - 고용과의 부적합성(김동배, 2013)
 - 기업의 인건비 부담 증대
 - 고령자 고용과의 부적합성
 - 전체 고용률과의 부적합성
 - 근로자에게도 유리하지 않음(정이환, 2015).
 - 전체 근로자를 위한 임금체계가 아니어서 중소기업이나 비정규직에게 적용되지 않음.
 - 양질의 일자리 규모를 축소하게 만드는 의도치 않은 결과를 초래함.
 - 중고령자의 고용불안을 야기할 수 있음.
- 임금체계 변화의 필요성 대두(김동배, 2015)
- 고령인력 퇴출 비용 증가
 - 정년 60세에 따른 인건비 증대
 - 명예퇴직 비용 증가
 - 비정규직과 아웃소싱의 역습 및 사회 양극화 문제의 심각성
 - 동일노동 동일임금의 필요성
 - 일자리의 중요성 및 미국과 일본기업의 'reshoring'
- 노동시장 구조개선을 위한 노사정합의(노사정위원회, 2015)
- 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선
 - 임금제도 개선 노력
 - 임금·근로시간 피크제의 확산
 - 임금체계 개편
 - 임금체계 개편 지원 조치

□ 임금체계 결정방식 개선 기준

- 임금체계 결정방식의 기본원칙은 ‘노동시장 구조개선을 위한 노사정합의’에 기초함.
 - 첫 번째 원칙은 정년연장을 지원하는 것임.
 - 두 번째 원칙은 직무가치와 숙련성을 기준으로 개선한다는 것임.
 - 장기적으로 임금체계의 개선을 하되, 단기적으로는 임금피크제의 도입을 권고하고 있음.

- 임금체계 결정방식의 다른 원칙은 임금과 생산성을 연계하는 것임.
 - 기대이론(expectancy theory)에 따르면 근로자들은 본인의 노력과 성과가 보상으로 잘 연결되도록 상호간의 관련성이 커야만 동기부여가 됨(Vroom, 1964).
 - 기업성과를 향상시키기 위해서는 근로자들의 노력과 성과가 반영된 대표적인 지표인 노동생산성과 임금을 연계하는 것이 필요함.

□ 대안적 임금체계 결정방식의 탐색

- 임금체계 결정방식 개선의 기본적인 방향은 직무가치를 반영하는 것임.
 - 직무주의 인사관리와 숙련주의 인사관리를 비교하면 다음 [그림 5-7]과 같음.
 - 직무급은 기대이론에 따라 생산성과 임금을 연계한 임금체계임.
 - 직무가치를 반영하는 기본적인 임금체계는 직무급으로 미국식 직무급과 독일식 직무급으로 나눌 수 있음.
 - 미국식 직무급은 직무평가에 기반을 두고 세부등급을 나누어서 직무가치에 따라 임금을 지급하는 방식임.
 - 독일식 직무급은 직무평가를 숙련에 기반을 두고 보다 넓게 등급을 나누어서 임금을 지급하는 방식임.
 - 최근에는 미국에서도 직무급을 브로드밴딩(broadbanding)으로 보다 넓게 직무 등급을 설정하고 있음.

- 우리나라 기업의 경우 세부 직무에 대한 직무평가가 제대로 이루어지지 않고 있는 상황을 고려하면 미국식 직무급의 전면적인 적용은 어려울 수 있음.

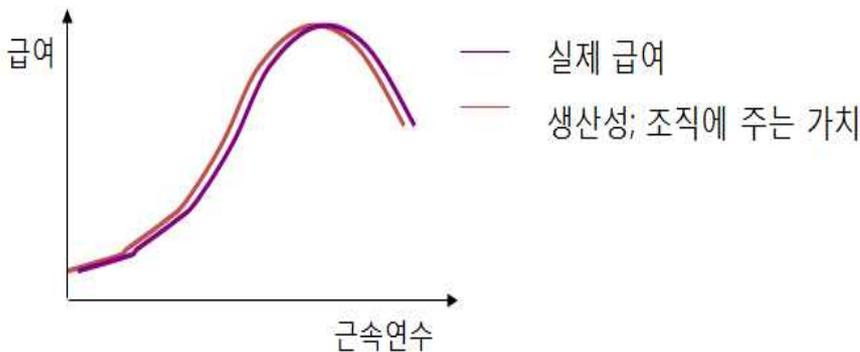
<표 5-4> 노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문(안)

<p>노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문(안)</p> <p>IV. 3대 현안의 해결을 통한 불확실성의 제거</p> <p>3. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선</p> <p>3-1 임금제도 개선 노력</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기존의 고용안정을 위한 임금체계개선 관련 합의문(2008.5.8.)과 같이 임금피크제 등 임금체계 개편이 고용친화적인 방향으로 이루어질 수 있도록 연구·교육, 모델개발·확산 및 단체협약·취업규칙 개정에 적극 협력하고, 정부의 선도적 역할을 강화한다. <p>3-2 임금·근로시간 피크제 확산</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노사는 정년연장 안착 및 점진적 퇴직 준비와 청년 신규채용 확대를 위하여 사업장 여건에 맞추어 임금·근로시간·근로일수 등의 조정을 추진한다. 정부는 정년연장 및 임금·근로시간 피크제가 합리적으로 운영될 수 있도록 적합직무 개발, 컨설팅, 장려금 지원 등을 강화한다. <p>3-3 임금체계 개편</p> <ul style="list-style-type: none"> - 노사는 장년근로자의 고용안정과 세대간 상생고용 체제 구축을 위하여 임금체계를 합리적으로 개편하기로 한다. 임금체계 개편방향은 직무, 숙련 등을 기준으로 하여 노사 자율로 추진한다. - 노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다. <p>3-4 임금체계 개편 지원 조치</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임금직무체계의 자율적 개편을 촉진하기 위해, 노사는 전담기구를 설치·운영하고, 정부는 이에 대한 지원방안을 강구한다. 특히 『임금직무센터』를 확대 개편하여 임금통계·정보 제공, 임금체계 모델 및 공정한 평가기준 개발, 우수사례 발굴·확산, 컨설팅서비스 등의 지원을 강화한다. - 노사정은 장년층 재취업 촉진을 위하여 『중장년희망센터』 역할을 강화하고 생애경력프로그램을 제공하며, 고령친화적 직무 개발 및 작업장 개선, 전직지원 서비스를 활성화한다. 특히 중소기업에 대해서는 지원을 강화한다.
--

[그림 5-7] 직무주의 인사관리와 숙인주의 인사관리 비교(유규창, 2015)

직무주의 인사관리		숙인주의 인사관리
직무기술서에 맡은 일의 책임과 권한이 명확하게 정의되어 있다.	과업	맡은 일의 책임과 권한은 사전에 정하기 보다는 직원의 능력에 따라 달라진다.
조직의 전략적 방향에 따라 필요한 일을 정의하고 이에 맞추어 인력 채용 계획을 수립한다. 필요하면 수시로 채용한다.	인력 계획	매년 일정 수의 인력을 정기적으로 채용한다. 채용된 인력은 입사 년도에 따라 기수가 정해진다.
채용 단계부터 무슨 일을 하는지 명확하게 정의하고 이에 맞는 사람을 선발한다.	채용	일반적 역량이 높은 지원자를 선발해서 그때그때 상황에 맞게 필요한 곳에 배치한다.
맡은 일이 없어지면 다른 일을 하기 위한 재훈련을 받거나 퇴사한다.	이직	맡은 일이 없어지면 다른 일을 다시 맡거나 정 없으면 빈둥거리거나 잔디라도 뽑는다.
일에 따라서 경력의 경로가 정해져 있다.	경력	사전에 정해진 경력 경로는 없고 상황에 따라 업무가 달라진다.
직무 능력을 향상하기 위한 훈련이 이루어진다.	훈련	정신교육과 같은 일반적인 훈련이 이루어진다.
하루에 해야 할 일을 마무리 하면 퇴근한다.	근무	하루에 해야 할 일이 정해진 것이 아니기 때문에 끝없이 일이 있고 야근이 기본이다.
맡은 일에 대한 성과 결과를 평가 한다.	평가	조직 생활에서의 태도나 인성에 대해 평가한다.
직무의 가치에 따라 기본급이 결정된다.	기본급	숙인적인 특징(나이, 성별, 고용형태, 학력, 근속년수 등)에 따라 기본급이 정해진다.

[그림 5-8] 직무급에서의 근로자의 임금과 생산성 곡선 비교



- 임금체계 결정방식 개선방안의 다른 방향은 숙련성을 반영하는 것임.
 - 숙련이 높아지면 생산성이 향상되므로 생산성에 따른 임금체계가 될 수 있음.
 - 숙련성을 반영하는 임금체계로는 숙련급(skill-based pay)과 역량급(competency-based pay)이 있음.
 - 다음은 US Repeating Arms사의 숙련급 예시임.

<표 5-5> US Repeating Arms사의 숙련급

	기계공	전기공	금속공	목재가공공
Skill step 1(\$)	16.61	16.61	14.32	10.82
Skill step 2(\$)	17.11	17.23	15.42	11.29
Skill step 3(\$)	17.60	17.96	16.61	11.74
Skill step 4(\$)	18.80	18.72	-	12.31
Skill step 5(\$)	-	19.82	-	12.74

- 우리나라와 일본의 경우 직능급을 도입해 왔기 때문에 숙련급과의 차별성을 제기하기 어려울 수도 있음.

○ 일본에서 제시된 속인기준과 직무기준을 결합한 역할급도 고려할 수 있음.

- 역할급은 경영비전, 경영전략 등에 기초하여 수립된 본부, 부, 과, 팀 등의 계획을 달성하기 위하여 해당 단위에 소속된 사원에게 할당되는 책임, 임무에 근거하여 임금을 지급하는 것임(김동배, 2013).
- 역할급은 속인기준의 고용관행에 적합함(한국, 일본 등).
- 역할급은 사람과 담당 업무 간의 부조화라는 연공적 처우를 해결할 수 있음(직무급과 유사한 특성).
- 역할급은 사람기준이기 때문에 등급 정의에서 각 등급에 필요한 능력을 규정함으로써 인재육성과의 연계가 용이함.
- 역할급은 근로자의 인적특성이 아닌 부가가치창출에 기여로 측정함.
- 속인기준과 직무가치를 함께 결합하고 있기 때문에 우리나라 기업에 보다 손쉽게 적용 가능할 수 있음.

□ 임금체계 결정방식 개선방안

○ 기본적으로 단일한 정답의 임금체계 결정방식 개선방안은 없음.

- 기업의 경쟁전략, 경력단계, 직종별/기업별 차이, 직무특성, 노동조합/노사관계 등의 상황요인을 고려하여 가장 적합한 방식을 선택하는 것이 바람직함.

○ 임금체계 결정방식의 개편 시 단기적으로는 호봉급의 연공성 완화와 임금피크

제의 도입을 고려할 필요성이 있음.

- 연공성의 완화를 위하여 근속연수에 따른 승급률 조정을 고려하고 능력(능률)급 호봉산정을 고려할 필요성이 있음.
- 연공성의 완화를 위하여 정기승급/자동승급을 최소화할 필요성이 있음.
- 연공성의 완화를 위하여 단일호봉제를 직급별 호봉제로 운영할 필요성이 있음.
- 직무가치의 반영을 위하여 직무수당 또는 직종수당을 고려할 필요성이 있음.
- 과도기적으로 임금피크제의 도입 시에는 정년연장형 임금피크제를 우선 고려할 필요성이 있음.

○ 중·장기적으로는 임금체계 결정방식의 대폭적인 변화를 고려할 필요가 있음.

- 앞서 살펴 본 임금체계 개선 대안들 중 우리나라 상황에 가장 적합하다고 판단되는 중장기적인 임금체계 개선방안은 숙련을 가미하고 광범위하게 등급을 설정한 독일식 직무급과 숙인주의와 직무가치를 결합한 일본식 역할급이라고 판단됨.
- 위의 판단기준은 생산성과 임금 간 연계향상 및 기업의 현실적인 적용가능성 임.
- 일본식 역할급이 우리나라 기업의 임금체계로 적합한 이유는 다음과 같음.
 - 첫째, 앞서 살펴본 바와 같이 우리나라 기업들은 역사적으로 일본기업들의 영향을 받아왔으므로, 일본식 인사관리방식에 익숙하여 보다 쉽게 적용할 수 있음.
 - 둘째, 역할급은 직무가치를 반영하기 때문에, 사람과 담당 업무 간의 부조화라는 우리나라 기업의 지배적인 임금체계인 호봉급의 문제점을 완화할 수 있음.
 - 셋째, 역할급은 직무가치와 사람기준을 함께 고려하기 때문에 우리나라 기업처럼 숙인기준의 고용관행에 적합함.
 - 넷째, 역할급은 등급별로 필요한 능력을 규정함으로써 인재육성과의 연계가 용이하므로, 인적자원개발이 중요한 우리나라 기업에 적합함.
- 독일식 직무급이 우리나라 기업의 임금체계로 적합한 이유는 다음과 같음.
 - 첫째, 독일식 직무급은 직무평가를 통해 직무가치를 반영하기 때문에, 사람과 담당 업무 간의 부조화라는 우리나라 기업의 지배적인 임금체계인 호봉

급의 문제점을 완화할 수 있음.

둘째, 독일식 직무급은 직무평가에서 직무가치의 계산요소로 근로자가 교육이나 직업훈련을 통해 얻은 숙련도를 적용하고 있기 때문에 직능급과 숙련급과 유사한 성격을 가지므로, 생산직에 직능급을 적용해온 우리나라 기업들이 보다 익숙하게 적용할 수 있음.

셋째, 독일식 직무급은 미국식 직무급보다 직무등급을 보다 넓게 나누고 있는데, 우리나라 기업의 경우 세부적인 직무까지 직무평가를 하기에는 어려운 상황이므로 보다 적합한 방식이 될 수 있음.

- 중장기적으로 직무중심 혹은 역할중심 임금체계 개편 시 직무 및 역할에 대한 평가를 기반으로 노사가 협의하여 밴드와 임금수준 등을 결정해야 하며, 아직까지 직무중심 인사관리가 정착되지 않은 우리나라의 상황을 고려할 때 밴드는 가급적 넓게 설정하는 것이 바람직함.

○ 근로자의 수용성에 대한 고려 필요

- 임금체계 결정방식의 개편에 있어서 다른 고려사항은 임금체계의 적용대상인 근로자들의 수용성을 높이는 것임.
- 근로자의 수용성을 높이기 위한 방향은 기존의 임금체계와 어느 정도 연계성이 있어야 한다는 것임.
 - 기존 임금체계와 완전히 다른 임금체계로의 급격한 변화는 근로자들에게 불안감을 야기하여 수용성을 낮출 것임.
 - 따라서 직무가치를 반영하고 연공성을 완화하는 방향으로 임금체계를 개편하되, 기존 임금체계와 연계성을 고려하는 방향이 적절할 것임.
- 근로자의 수용성을 높이기 위한 다른 방향은 직무평가에 대한 공정성과 전문성을 높이는 것임.
 - 우리나라의 경우 평가에 대한 근로자들의 공정성 인식이 매우 낮으므로, 직무평가에 대한 수용성이 낮을 수 있음.
 - 직무평가에 대한 평가요소를 근로자들이 보다 수용 가능하도록 공정하게 선정하고, 전문적인 평가를 실행하는 것이 필요함.

○ 업종별 임금체계 결정방식 개선방안

- 어수봉(2012)에 따르면, 업종별 임금연공성을 측정한 결과 금융보험업의 임금 연공성이 매우 높게 나타난 반면, 서비스업의 임금연공성은 상대적으로 낮게 나타났으며, 제조업은 그 사이에 있으나 생산직에 호봉급을 활용하는 제조업 중 기업의 특성을 고려하면 연공성이 높은 편일 것으로 판단됨.

<표 5-6> 업종별 임금연공성

전체		빈도	비율	임금연공성(만원)	
		3599	100.0	7.604(15.23)	
업종	광업, 제조업	996	27.6	7.606	F=2.95
	전기,가스,건설업	379	10.5	7.114	
	도/소매, 숙박 및 음식점업	631	17.5	6.649	
	운수, 통신업	258	7.1	5.963	
	금융, 보험업	187	5.2	11.042	
	부동산, 사업서비스업	316	8.8	8.751	
	공공, 교육, 보건업	587	16.3	8.459	
	오락, 개인, 가사 서비스업	245	6.8	6.393	

주: 어수봉(2012) 노동패널조사 분석결과, ()안은 표준편차.

- 제조업의 임금체계 결정방식 개선방안은 연공성이 상대적으로 높은 편이기 때문에 단기적으로는 호봉제 개선 및 임금피크제 도입을 고려하고, 장기적으로는 독일식 직무급 혹은 역할급을 도입하는 것이 바람직함.
- 서비스업은 연공성이 상대적으로 낮기 때문에 시장가치 및 직무특성을 반영하고 있는 현 임금체계를 유지하는 것이 바람직함.
- 금융/보험업은 연공성이 상대적으로 매우 높기 때문에 단기적으로 호봉제 개선 및 임금피크제 도입을 고려하고, 장기적으로 독일식 직무급 혹은 역할급을 도입하는 것이 바람직함.

제6절 소결

- 본 연구는 선행연구와 외국의 임금체계 결정방식을 고찰하여 생산성과 연동할 수 있는 합리적인 임금체계 결정방식 개선방안을 제시하는 것이 목적임.

□ 본 연구의 결과를 요약하면 다음과 같음.

○ 임금체계와 생산성 관련 선행연구를 고찰한 결과는 다음과 같음.

- 외환위기 이후 연봉제와 성과배분제와 같은 성과주의 임금제도가 확산되었으나, 임금체계 측면에서 살펴보면 여전히 호봉급의 비중이 매우 높음.
- 높은 호봉급의 비중은 인력의 고령화와 연계하게 되면 문제점이 발생함.
- 호봉급의 연공성을 완화하고, 생산성과 연계할 수 있는 임금체계 혁신이 필요함.
- 대안적인 임금체계로는 임금피크제부터 직무급, 숙련급, 역량급, 역할급 등 다양하게 제시되고 있지만, 공통적으로 직무가치를 반영해야 한다는 점을 제시하고 있음.

○ 우리나라와 외국의 임금체계 결정방식을 비교한 결과는 다음과 같음.

- 한국과 일본을 제외한 서구권 국가들은 기본적으로 직무가치에 기반을 둔 직무급을 기본적인 임금체계로 설정하고 있음.
- 미국과 영국의 직무급이 보다 직무가치에 기반을 두고 세부적으로 직무등급을 나누는 반면, 독일의 직무급은 숙련에 초점을 두고 보다 넓게 직무등급을 나누고 있음.
- 영국과 독일은 90년대 이후 성과주의를 강화하는 형태로 나아가고 있는 반면, 미국은 직무급에 숙인주의 혹은 숙련/역량을 포함시키거나 직무를 보다 넓게 설정하는 특징을 나타냄.
- 한국과 일본은 연공성에 기반을 둔 임금체계와 연공성을 반영한 직능급을 주로 활용하여 오다가, 90년대 후반부터 서구식 임금체계를 도입함.
- 한국의 경우 주로 성과주의 임금제도인 연봉제 및 성과배분제 도입을 한 반면, 일본의 경우 연공성을 완화시키면서 숙인주의와 직무주의를 결합한 역할급 형태를 활용하기 시작함.

<표 5-7> 국가별 임금체계 특징 비교

	한국	미국	독일	영국	일본
지배적 임금체계	호봉급	직무급	직무급	직무급	연공급/ 직능급
핵심특징	연공	직무가치 세부 등급	직무/숙련 넓은 등급	직무가치 세부 등급	연공/숙련
역사적 임금체계 변화	호봉급 -> 직능급 -> 연봉제	직무급 -> 숙련급 -> 브로드밴딩	숙련 직무급 -> 성과급	직무급 -> 성과급	연공급 -> 직능급 -> 역할급
최근 임금체계	호봉급 연봉제	브로드밴딩 시장임금률 숙련/역량급	숙련 직무급 성과급	직무급 성과급	직능급 역할급 직무급

- 우리나라와 외국의 임금체계 결정방식을 비교하여 얻은 시사점은 다음과 같음.
 - 임금과 생산성 간 연계를 위하여 연공성을 완화하고 직무(일)가치를 반영하는 임금체계의 필요성
 - 성과주의 임금제도의 도입은 임금체계의 변화와는 별개로 이루어지고 있음.
 - 직무가치, 숙련, 역량, 연공 등을 통합적으로 고려하는 임금체제로 통합되고 있음.

- 이상의 내용을 토대로 임금체계 결정방식 개선방안을 제시하면 다음과 같음.
 - 기업의 경쟁전략, 경력단계, 직종별/기업별 차이, 직무특성, 노동조합/노사관계 등의 상황요인을 고려하여 가장 적합한 방식을 선택하는 것이 바람직함.
 - 임금체계 결정방식의 개편 시 단기적으로는 호봉급의 연공성 완화와 임금피크제의 도입을 고려할 필요성이 있음.
 - 연공성의 완화를 위하여 근속연수에 따른 승급률 조정을 고려하고 능력(능력)급 호봉산정을 고려할 필요성이 있음.
 - 연공성의 완화를 위하여 정기승급/자동승급을 최소화할 필요성이 있음.
 - 연공성의 완화를 위하여 단일호봉제를 직급별 호봉제로 운영할 필요성이 있음.
 - 직무가치의 반영을 위하여 직무수당 또는 직종수당을 고려할 필요성이 있음.
 - 과도기적으로 임금피크제의 도입 시에는 정년연장형 임금피크제를 우선

고려할 필요성이 있음.

- 임금체계 개선 대안들 중 임금과 생산성 연계강화 및 우리나라 기업에의 적용 가능성을 기준으로 판단해볼 때, 우리나라 상황에 가장 적합하다고 판단되는 중장기적인 임금체계 개선방안은 숙련을 가미하고 광범위하게 등급을 설정한 독일식 직무급과 숙인주의와 직무가치를 결합한 일본식 역할급이라고 판단됨.
 - 중장기적으로 직무중심 혹은 역할중심 임금체계 개편 시 직무 및 역할에 대한 평가를 기반으로 노사가 협의하여 밴드와 임금수준 등을 결정해야 하며, 아직까지 직무중심 인사관리가 정착되지 않은 우리나라의 상황을 고려할 때 밴드는 가급적 넓게 설정하는 것이 바람직함.

제6장 결론

- 임금연공성 국제비교를 위해 유럽연합의 Structure of Earnings Survey, 한국의 「임금구조기본통계조사」, 일본의 『임금센서스』 등의 자료를 활용하여 분석하였음.
- 분석대상: 2010년 EU 15개국, 한국 및 일본, 10인 이상 사업체, 초과급여 제외 월 임금총액, 산업·연령별/직업·연령별/산업·근속년수별 임금수준 및 격차
- 위의 자료를 활용하여 임금연공성을 국제비교 분석한 결과는 다음과 같음.
- 한국의 연령에 따른 임금은 40~49세까지 가파르게 높아지다가 그 이후 낮아지는 경향을 보임. 반면 일본을 제외한 다른 국가들의 임금은 40~49세까지 완만하게 높아지다가 유지되는 경향을 보임.
- 한국의 근속년수에 따른 임금은 근속 20~29년까지 또는 그 이후까지도 가파르게 높아지는 경향을 나타내는데, 이는 일본과 유사함. 그에 비해 다른 국가들의 임금은 완만하게 높아지다가 유지되는 경향을 보임.
- 특히 유럽 국가들의 임금은 연령이나 근속년수에 따라 완만하게 상승하다가 유지됨에 비하여, 한국의 임금은 연령에 따라 가파르게 상승하다가 낮아지지만 근속년수에 따라서는 가파르게 상승하는 경향을 보임.
 - 이는 채용에서 퇴직까지 장기근속이 일반적인 유럽과는 달리, 한국에서는 근속 프리미엄을 향유하는 계속 근무자와 중도 채용자 간의 임금격차가 현저함을 시사함.

- 즉 호봉급에 기초한 연공급 임금체계 하에서 근속 프리미엄을 누리는 일부 근로자는 임금수준이 지속적으로 증가하는 반면, 그 외 중도 채용되는 근로자 등은 근속 프리미엄 박탈로 임금수준이 현격하게 낮아지는 것으로 추정됨.
- 이러한 추론은 주된 직장에서 퇴직 후 신규입사자의 연령별 임금수준이 40세 이전까지 낮은 임금수준에서 완만하게 증가하다가 지속적으로 감소함을 보여주는 국내통계에 비추어볼 때 충분히 합리적임.

□ 한편 OECD(2015)의 시계열 자료를 활용하여 2005년부터 2013년 사이 우리나라의 단위노동비용 증가율을 다른 OECD 회원국들과 비교 분석한 결과, 우리나라의 시간당 노동비용의 증가율이 노동생산성 증가에 비해 지나치게 높다는 증거는 나타나지 않음.

○ 전 산업 및 10개 부문의 개별 산업에 대해 단위노동비용 증가율을 국제 비교한 결과, 전문·과학기술·사업지원서비스업 및 정보통신업 부문을 제외하고는 우리나라의 단위노동비용 증가율이 다른 국가들보다 높지 않거나 오히려 낮은 편임.

- 전 산업의 경우 분석 기간 우리나라의 연평균 단위노동비용 증가율이 비교 대상 17개 국가 중 세 번째로 낮은 것으로 나타남.
- 세부 산업부문 중에서는 제조업과 건설업에서 비교대상 국가들 중 중간 수준에 해당하는 단위노동비용 증가세를 보임.

□ 따라서 특정 기업 혹은 특정 연령대나 연공서열 상의 근로자가 아닌 특정 산업 부문의 근로자 전체를 보았을 때 우리나라의 시간당 노동비용의 증가가 노동생산성 향상 속도에 비해 지나치다고 볼 수 없음.

○ 이러한 결과는 일부 기업에 고용되어 있거나 일부 연령대 혹은 연공서열 상에 위치하는 근로자들에게 지불되는 노동비용의 증가가 그들의 생산성 향상에 비

해 지나치더라도, 그 외의 근로자들의 생산성 향상 속도가 그들에게 지불되는 노동비용 증가세를 능가함으로써 그 영향이 서로 상쇄되었을 가능성을 보여줌.

□ 실제로 우리나라의 노동생산성과 명목 노동비용 모두 증가세가 다른 나라에 비해 가팔랐으나, 노동생산성의 증가율이 명목 노동비용 증가율에 비해 상대적으로 좀 더 높았던 것으로 나타남.

○ 우리나라의 노동생산성의 절대적 수준은 선진국에 비해 매우 낮은 반면, 노동생산성의 증가율은 OECD 최고 수준으로 향후 긍정적으로 작용할 수 있음.

○ 그러나 그 이면에는 연공급 임금체계 하에서 일부 근로자들이 낮은 생산성에도 불구하고 근속 프리미엄을 바탕으로 고임금을 향유하는 반면, 그 외 많은 근로자들이 높은 생산성에도 불구하고 저임금을 받고 있을 가능성이 있음.

□ 이러한 분석 결과는 임금체계 개편과 관련하여 다음과 같은 시사점을 가짐.

○ 높은 연공성을 나타내는 우리나라의 임금체계가, 각 근로자의 생산성과 괴리된 연령대 및 근속기간에 따른 근로자 간 지나친 임금 격차의 원인으로 작용하고 있을 가능성이 있음.

○ 더불어 높은 연공성이 근로자들의 조기퇴직의 주된 원인으로 작용하여 퇴직 후 새로운 직장에서의 중·장년들의 임금수준이 현격히 낮아지는 점은 근로자의 고용안정 및 임금의 공정성 측면에서 커다란 문제가 됨.

○ 이러한 문제점을 해결하고, 향후 우리 경제의 지속 성장 및 기업의 경쟁력 강화를 통한 근로자의 고용안정을 위해서는, 단기적으로는 임금피크제를 도입하되 장기적으로는 연공성 완화, 직무·능력·성과 중심의 임금체계 개편이 반드시 필요함.

□ 이러한 분석 결과를 염두에 두고, 우리나라와 외국의 임금체계 결정방식을 비교한 결과는 다음과 같음.

- 한국과 일본을 제외한 서구권 국가들은 기본적으로 직무가치에 기반한 직무급을 기본적인 임금체계로 설정하고 있음.
- 미국과 영국의 직무급이 보다 직무가치에 기반을 두고 세부적으로 직무등급을 나누는 반면, 독일의 직무급은 숙련에 초점을 두고 보다 넓게 직무등급을 나누고 있음.
- 영국과 독일은 90년대 이후 성과주의를 강화하는 형태로 나아가고 있는 반면, 미국은 직무급에 숙인주의 혹은 숙련/역량을 포함시키거나 직무를 보다 넓게 설정하는 특징을 나타냄.
- 한국과 일본은 연공성에 기반을 둔 임금체계와 연공성을 반영한 직능급을 주로 활용하여 오다가, 90년대 후반부터 서구식 임금체계를 도입함.
- 한국의 경우 주로 성과주의 임금제도인 연봉제 및 성과배분제를 도입한 반면, 일본의 경우 연공성을 완화시키면서 숙인주의와 직무주의를 결합한 역할급 형태를 활용하기 시작함.

□ 이를 토대로 임금체계 결정방식 개선방안을 제시하면 다음과 같음.

- 기업의 경쟁전략, 경력단계, 직종별/기업별 차이, 직무특성, 노동조합/노사관계 등의 상황요인을 고려하여 가장 적합한 방식을 선택하는 것이 바람직함.
- 임금체계 결정방식의 개편 시 단기적으로는 호봉급의 연공성 완화와 임금피크제의 도입을 고려할 필요성이 있음.
 - 연공성의 완화를 위하여 근속연수에 따른 승급률 조정을 고려하고 능력(능률)

급 호봉산정을 고려할 필요성이 있음.

- 연공성의 완화를 위하여 정기승급/자동승급을 최소화할 필요성이 있음.
- 연공성의 완화를 위하여 단일호봉제를 직급별 호봉제로 운영할 필요성이 있음.
- 직무가치의 반영을 위하여 직무수당 또는 직종수당을 고려할 필요성이 있음.
- 과도기적으로 임금피크제의 도입 시에는 정년연장형 임금피크제를 우선 고려할 필요성이 있음.

- 임금체계 개선 대안들 중 임금과 생산성 연계강화 및 우리나라 기업에의 적용 가능성을 기준으로 판단해볼 때, 우리나라 상황에 가장 적합하다고 판단되는 중장기적인 임금체계 개선방안은 숙련을 가미하고 광범위하게 등급을 설정한 독일식 직무급과, 숙인주의와 직무가치를 결합한 일본식 역할급이라고 판단됨.
- 중장기적으로 직무중심 혹은 역할중심 임금체계 개편 시 직무 및 역할에 대한 평가를 기반으로 노사가 협의하여 밴드와 임금수준 등을 결정해야 하며, 아직까지 직무중심 인사관리가 정착되지 않은 우리나라의 상황을 고려할 때 밴드는 가급적 넓게 설정하는 것이 바람직함.

참고문헌

- 고용노동부(2010), 『임금구조기본통계조사』 자료.
- 김동배(2011), 우리나라 임금체계 현황과 과제: 한일 성과주의 비교, 인사관리학회 발표자료.
- _____ (2013), 정년 60세 시대의 임금체계 혁신, 정년 60세 시대 인사관리 이렇게 준비하자, 418-465, 호두나무.
- _____ (2015). 한국의 임금체계 변화와 전망. 임금 컨퍼런스: 한국의 임금체계 발표자료.
- 김동배, 박우성, 박호환, 이영면(2005). 임금체계와 결정방식. 한국노동연구원.
- 김동배, 정진호(2006). 임금체계의 실태와 정책과제. 한국노동연구원.
- 노용진, 이영면, 조준모, 최강식(2008). 고령인력 고용안정을 위한 임금체계 개편. 한국노동연구원.
- 대한상공회의소(2013). 고령자 고용연장을 위한 임금체계 개선방안 연구.
- 박준성·김환일(2008), 한국기업 임금체계의 역사적 변화에 관한 연구, 인사관리연구, 32(3), 1-37.
- 안희탁(2012), 일본의 임금체계에 관한 연구: 임금산정 범위 및 기준을 중심으로. 실천경영연구, 7(1), 47-73.
- 어수봉(2012). 고용형태와 임금연공성: KLIPS 패널자료 분석을 중심으로. 한국고용정보원 KLIPS 워크샵.
- 엄동욱(2008), 패널자료를 이용한 연공임금 분석: 한국노동패널조사(1~9차) 자료를 중심으로, POSRI 경영연구, 8(2), 79-105.
- 유규창(2015). 직무중심 인사관리 현황과 과제. 한국인사조직학회 학술포럼 발표자료.
- 이상희(2010). 임금체계 개편방안에 관한 연구. 지식경제부 용역보고서.
- 이인재(2011), 「임금연공성의 정년/계속고용 효과」, 정진호·김정환·김동배·이인재, 『노동력 고령화와 임금체계 혁신』, 한국노동연구원, 76-105.

- 일본 후생노동성(2010), 『임금구조기본통계조사』 자료.
- 정승국(2015). 임금체계의 국가별 다양성과 변동논리 탐구: 행위자 중심이론의 탐색적 적용. 한국노사관계학회 학술대회 자료집, 577-601.
- 정이환(2015). 임금체계 개혁의 두 과제: 연공성 및 정부정책. 임금 컨퍼런스: 한국의 임금체계 발표자료.
- 정진호(2011), 「고령자 고용 및 임금실태」, 정진호·김정한·김동배·이인재, 『노동력 고령화와 임금체계 혁신』, 한국노동연구원, 3-30.
- 최희선(2005), 중고령 인력의 임금과 생산성: 기업설문조사분석을 중심으로, KIET 산업경제, 2005년 8월호, 47-63.
- 한국노동경제학회(2012). 임금체계 혁신을 위한 정책과제 연구. 고용노동부.
- 한국노동연구원(2007). 임금제도 실태조사. 고용노동부.
- 한국노동연구원(2008). 임금제도 실태조사. 고용노동부.
- 한국생산성본부 시간당 노동생산성 수준 통계, http://www.kpc.or.kr/productivity/apo/for_lab_prod_idx.asp?gbn_cd=FOR030 (2015년 12월 14일 접속).
- 한국인사관리학회(2013), 2013년도 임금직무체계 개편 가이드라인 마련 연구, 고용노동부.
- 황수경(2005), 연공임금을 다시 생각한다, 노동리뷰, 2005년 2월호, 1-12.
- Barth, Erling(1997), "Firm-Specific Seniority and Wages," *Journal of Labor Economics* 15(3), 495-506.
- Eurostat(2015), Structure of Earnings Survey 2010. <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database> (Accessed on July 10, 2015).
- Flabbi, Luca and Andrea Ichino(2001), "Productivity, Seniority and Wages: New Evidence from Personnel Data," *Labour Economics* 8, 359-387.
- Gerhart, B., and Rynes, S. L.(2003), *Compensation: Theory, Evidence, and Strategic Implications*, Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Hellerstein, Judith K., David Neumark, and Kenneth R. Troske(1999), "Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations," *Journal of Labor Economics* 17(3), 409-446.

Lazear, Edward P.(1979), "Why Is There Mandatory Retirement?" *Journal of Political Economy* 87(6), 1261-1284.

Medoff, James L. and Katharine G. Abraham(1980), "Experience, Performance, and Earnings," *Quarterly Journal of Economics* 95, 703-736.

Milkovich, G. T., & Newman, J. M.(2007), *Compensation*, Boston: McGraw-Hill/Irwin.

OECD(2015), "Productivity and Unit Labor Cost by Industry, ISIC Rev. 4," *OECD Productivity Statistics (Database)*. <http://dx.doi.org/10.1787/data-00687-en> (Accessed on July 28, 2015).

Vroom, V. H.(1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons.

Williams, Nicolas(2009), "Seniority, Experience, and Wages in the UK," *Labour Economics* 16, 272-283.

Zwick, Thomas(2011), "Seniority Wages and Establishment Characteristics," *Labour Economics* 18, 853-861.

부표: 연령, 근속년수별 임금수준 국제비교

<부표 1-1> 산업·연령별 임금수준(비농민간전산업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,841	2,584	2,868	2,961	3,042
벨기에	2,247	2,823	3,166	3,419	3,674
덴마크	2,311	3,966	4,370	4,312	4,174
독일	1,793	2,915	3,190	3,221	3,192
아일랜드	2,353	3,264	3,871	3,834	3,282
그리스	1,198	1,573	1,903	2,216	2,572
스페인	1,470	1,835	1,993	2,172	2,561
프랑스	1,802	2,426	2,691	2,827	3,494
이탈리아	1,598	1,999	2,296	2,587	3,033
룩셈부르크	2,524	3,566	4,101	4,273	5,021
네덜란드	1,913	3,090	3,242	3,294	3,175
오스트리아	1,735	2,481	2,724	2,841	3,238
포르투갈	867	1,195	1,392	1,574	1,565
핀란드	2,334	2,978	3,148	3,076	3,069
스웨덴	2,447	3,046	3,266	3,198	3,146
영국	1,963	3,045	3,155	3,037	2,642
일본	251	345	434	442	300
한국	1,875	2,848	3,264	2,970	1,990

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-2> 산업·연령별 임금수준(B.광업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,464	3,170	3,366	3,996	3,651
벨기에	2,514	2,701	3,163	3,308	n.a.
덴마크	4,212	6,116	6,865	7,221	6,496
독일	2,207	3,208	3,318	3,907	3,270
아일랜드	n.a.	n.a.	n.a.	4,628	n.a.
그리스	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
스페인	1,801	2,147	2,463	2,196	2,124
프랑스	1,767	2,227	2,301	2,792	4,381
이탈리아	2,092	2,495	2,666	3,262	3,643
룩셈부르크	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	3,782	4,791	6,807	5,080
오스트리아	2,020	2,615	2,756	3,518	2,753
포르투갈	879	1,135	1,107	977	950
핀란드	2,612	2,958	3,648	3,221	3,441
스웨덴	3,055	3,422	3,540	3,567	3,441
영국	3,563	4,366	4,082	5,345	3,338
일본	288	361	434	462	276
한국	2,019	2,719	3,045	3,056	2,406

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-3> 산업·연령별 임금수준(C.제조업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,871	2,570	2,918	2,993	3,208
벨기에	2,432	2,938	3,222	3,288	3,959
덴마크	2,679	4,274	4,590	4,367	4,284
독일	1,953	3,148	3,404	3,445	3,401
아일랜드	2,407	3,132	3,701	3,563	3,191
그리스	1,222	1,528	1,814	2,072	1,923
스페인	1,538	1,888	2,052	2,255	2,808
프랑스	1,782	2,469	2,767	2,829	3,945
이탈리아	1,639	1,998	2,248	2,418	2,832
룩셈부르크	2,526	3,192	3,512	4,064	5,285
네덜란드	1,969	3,920	3,226	3,203	3,103
오스트리아	1,871	2,653	2,886	2,969	3,573
포르투갈	731	958	1,017	1,099	1,314
핀란드	2,532	3,171	3,413	3,262	3,260
스웨덴	2,567	3,164	3,438	3,391	3,239
영국	1,981	2,713	3,064	2,952	2,754
일본	245	338	433	453	271
한국	1,872	2,714	2,898	2,655	2,033

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-4> 산업·연령별 임금수준(D.전기,가스,증기 및 수도사업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,237	3,432	3,902	4,200	4,549
벨기에	2,460	3,440	4,230	5,307	5,667
덴마크	3,511	5,147	5,553	5,467	5,363
독일	2,151	3,940	4,357	4,794	5,210
아일랜드	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
그리스	n.a.	2,235	3,000	3,690	n.a.
스페인	2,281	2,971	3,547	3,837	4,081
프랑스	2,051	3,414	3,934	4,126	5,135
이탈리아	1,952	2,455	2,919	3,034	3,226
룩셈부르크	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	3,610	4,409	4,215	4,079
오스트리아	1,926	3,386	3,943	4,566	5,903
포르투갈	1,393	2,303	2,400	3,074	3,891
핀란드	2,677	3,564	3,794	3,759	3,854
스웨덴	2,719	3,490	3,834	3,775	3,730
영국	2,330	3,377	3,795	4,123	3,831
일본	295	473	637	694	357
한국	2,634	3,820	5,121	5,767	3,156

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-5> 산업·연령별 임금수준(Е.하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,844	2,271	2,539	2,639	2,771
벨기에	2,423	2,786	3,258	3,534	n.a.
덴마크	2,907	3,902	4,176	4,132	4,127
독일	1,808	2,570	2,898	2,998	3,231
아일랜드	2,009	2,972	3,039	n.a.	n.a.
그리스	1,158	1,977	2,294	2,653	2,929
스페인	1,746	1,814	1,933	2,011	2,355
프랑스	1,750	2,137	2,384	2,504	2,618
이탈리아	1,590	1,901	2,035	2,219	2,231
룩셈부르크	n.a.	3,535	4,312	n.a.	n.a.
네덜란드	2,194	2,923	3,306	3,296	3,104
오스트리아	1,835	2,175	2,330	2,408	2,333
포르투갈	809	1,200	1,085	1,234	1,235
핀란드	2,353	2,850	2,811	2,959	2,996
스웨덴	2,601	3,010	3,227	3,182	2,979
영국	2,075	2,794	3,069	2,871	2,431
일본					
한국	1,680	2,297	2,550	2,464	2,034

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-6> 산업·연령별 임금수준(F.건설업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,849	2,387	2,617	2,690	2,926
벨기에	2,398	2,729	2,910	3,023	3,683
덴마크	2,813	3,840	4,186	4,131	3,944
독일	1,615	2,595	2,810	2,839	2,688
아일랜드	2,353	3,161	3,576	3,699	3,071
그리스	1,217	1,559	1,724	1,908	2,080
스페인	1,469	1,797	1,900	1,923	2,446
프랑스	1,484	2,114	2,250	2,386	3,281
이탈리아	1,629	2,050	2,169	2,334	2,187
룩셈부르크	2,119	2,621	2,840	2,951	3,583
네덜란드	2,381	3,251	3,548	3,658	3,913
오스트리아	1,738	2,401	2,528	2,584	2,730
포르투갈	773	1,086	1,067	1,150	1,308
핀란드	2,517	3,016	3,219	3,105	3,136
스웨덴	2,733	3,216	3,390	3,350	3,330
영국	2,568	3,216	3,465	3,271	3,194
일본	246	338	414	434	307
한국	1,830	2,663	3,280	3,349	2,605

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-7> 산업·연령별 임금수준(G.도매 및 소매업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,628	2,232	2,601	2,592	2,507
벨기에	2,009	2,663	2,978	3,123	3,215
덴마크	1,895	4,049	4,615	4,402	3,766
독일	1,604	2,621	2,891	2,841	2,596
아일랜드	2,078	2,748	3,181	2,862	2,608
그리스	1,138	1,406	1,669	1,798	2,264
스페인	1,265	1,547	1,812	1,930	2,419
프랑스	1,687	2,218	2,575	2,545	3,225
이탈리아	1,516	1,825	2,160	2,391	2,345
룩셈부르크	2,022	2,825	3,218	3,457	4,896
네덜란드	1,647	2,684	3,059	2,922	2,863
오스트리아	1,516	2,261	2,457	2,495	2,765
포르투갈	764	1,097	1,250	1,325	1,453
핀란드	2,170	2,791	3,064	3,031	2,862
스웨덴	2,594	3,075	3,492	3,361	3,216
영국	1,667	2,463	2,602	2,329	2,004
일본	248	347	436	450	281
한국	1,905	2,873	3,334	3,337	2,926

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-8> 산업·연령별 임금수준(H.운수업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,923	2,362	2,631	2,733	2,517
벨기에	2,285	2,681	2,971	3,195	3,232
덴마크	2,552	3,967	4,432	4,325	3,897
독일	1,754	2,460	2,645	2,668	2,289
아일랜드	2,369	3,008	3,620	3,509	3,257
그리스	1,333	1,748	2,211	2,605	2,323
스페인	1,620	1,796	2,044	2,343	2,549
프랑스	1,951	2,306	2,494	2,688	2,554
이탈리아	1,668	1,985	2,263	2,553	2,592
룩셈부르크	2,642	3,385	3,668	3,785	3,729
네덜란드	2,198	2,934	3,086	3,092	2,508
오스트리아	1,828	2,307	2,489	2,566	1,837
포르투갈	979	1,337	1,625	1,819	1,824
핀란드	2,432	2,813	3,039	3,022	2,799
스웨덴	2,459	2,845	3,085	3,015	2,885
영국	2,063	2,727	2,910	2,781	2,388
일본	252	306	341	339	224
한국	1,854	2,378	2,193	1,879	1,507

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-9> 산업·연령별 임금수준(숙박 및 음식점업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,388	1,768	1,814	1,836	1,859
벨기에	1,849	2,162	2,266	2,353	2,284
덴마크	1,599	2,903	3,330	3,212	2,733
독일	1,311	1,773	1,896	1,874	1,780
아일랜드	1,775	2,266	2,479	2,363	2,010
그리스	1,121	1,324	1,425	1,509	2,660
스페인	1,340	1,444	1,464	1,528	1,737
프랑스	1,608	1,946	1,977	2,151	2,356
이탈리아	1,396	1,609	1,618	1,678	1,886
룩셈부르크	2,010	2,240	2,579	2,536	n.a.
네덜란드	1,429	2,285	2,270	2,174	2,444
오스트리아	1,307	1,568	1,602	1,603	1,674
포르투갈	695	925	974	939	1,071
핀란드	2,031	2,251	2,298	2,212	2,161
스웨덴	2,204	2,608	2,800	2,772	2,606
영국	1,307	1,908	1,996	1,891	1,651
일본	206	281	308	284	214
한국	1,309	2,112	2,009	1,882	1,634

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-10> 산업·연령별 임금수준(J.출판,영상,방송통신 및 정보서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,285	3,357	4,202	4,238	4,173
벨기에	2,601	3,584	4,360	4,130	4,783
덴마크	2,995	5,162	6,114	5,956	5,512
독일	2,156	3,759	4,655	4,752	4,419
아일랜드	2,395	4,026	5,036	4,890	4,166
그리스	1,236	1,851	2,616	3,023	n.a.
스페인	1,613	2,324	2,853	3,056	3,561
프랑스	2,293	3,257	4,170	4,268	3,992
이탈리아	1,749	2,332	3,061	3,362	4,825
룩셈부르크	2,993	4,361	5,510	5,927	n.a.
네덜란드	2,974	3,676	4,462	4,406	3,901
오스트리아	2,238	3,361	4,279	4,205	4,548
포르투갈	1,246	1,959	2,531	2,743	2,566
핀란드	2,794	3,714	4,109	4,110	4,031
스웨덴	2,836	3,897	4,494	4,383	4,101
영국	2,486	3,908	4,753	4,303	3,807
일본	287	420	577	688	403
한국	2,038	3,428	4,844	4,983	2,631

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-11> 산업·연령별 임금수준(K.금융 및 보험업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,382	3,732	4,420	4,227	4,815
벨기에	2,380	3,401	4,168	4,380	4,928
덴마크	3,208	5,347	6,069	5,689	5,177
독일	2,206	3,921	4,488	4,454	4,638
아일랜드	2,577	4,175	6,140	6,042	5,276
그리스	n.a.	2,083	3,013	3,740	6,005
스페인	1,915	2,615	3,165	3,510	5,822
프랑스	2,180	3,285	4,057	3,763	5,648
이탈리아	2,159	2,774	3,784	4,030	4,468
룩셈부르크	3,441	4,869	6,415	7,138	10,033
네덜란드	2,478	3,651	4,338	4,503	4,693
오스트리아	2,032	3,221	3,846	4,156	5,661
포르투갈	1,303	1,996	2,893	2,904	3,550
핀란드	2,589	3,813	3,990	3,852	3,725
스웨덴	2,740	4,617	5,079	4,738	4,473
영국	2,651	4,864	5,347	4,697	3,498
일본	283	448	617	591	367
한국	2,320	3,969	5,535	5,565	3,774

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-12> 산업·연령별 임금수준(L.부동산업 및 임대업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,952	2,770	3,097	3,024	2,963
벨기에	2,443	3,104	3,303	3,985	n.a.
덴마크	2,226	4,127	4,526	4,354	4,230
독일	1,822	3,086	3,384	3,346	2,850
아일랜드	2,426	3,154	4,530	n.a.	2,430
그리스	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
스페인	1,548	1,916	2,189	2,281	3,029
프랑스	1,873	2,420	2,703	2,550	3,252
이탈리아	1,555	2,323	2,722	2,835	2,511
룩셈부르크	n.a.	3,957	3,554	n.a.	n.a.
네덜란드	2,045	3,279	3,709	4,184	3,767
오스트리아	1,855	2,456	2,902	2,867	2,530
포르투갈	832	1,453	1,868	2,117	1,282
핀란드	2,180	3,014	3,178	3,206	3,111
스웨덴	2,555	3,177	3,435	3,486	3,227
영국	2,000	2,876	3,035	2,849	2,673
일본	279	384	472	479	302
한국	1,755	2,393	2,836	1,975	1,186

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-13> 산업·연령별 임금수준(M.전문,과학 및 기술서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,244	3,360	4,000	4,138	3,993
벨기에	2,684	3,809	4,530	4,909	5,018
덴마크	2,735	5,062	5,739	5,678	5,144
독일	2,074	3,681	4,289	4,163	3,874
아일랜드	2,358	3,844	4,623	4,150	3,501
그리스	1,151	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
스페인	1,619	2,134	2,435	2,746	3,383
프랑스	2,165	3,066	3,707	4,147	4,609
이탈리아	1,657	2,353	2,861	3,482	3,679
룩셈부르크	3,210	4,418	6,094	n.a.	8,775
네덜란드	2,231	3,677	4,339	4,460	4,149
오스트리아	2,001	3,120	3,719	4,225	5,000
포르투갈	1,127	1,590	2,145	2,253	2,950
핀란드	2,644	3,522	3,717	3,517	3,677
스웨덴	2,742	3,717	4,307	4,418	4,017
영국	2,629	4,094	4,566	4,368	3,551
일본	282	414	563	630	468
한국	2,201	3,351	4,672	4,800	3,235

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-14> 산업·연령별 임금수준(N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,632	1,966	2,014	1,931	1,946
벨기에	2,062	2,371	2,580	2,624	2,495
덴마크	1,822	2,866	3,110	3,065	3,091
독일	1,545	1,875	1,913	1,848	1,794
아일랜드	2,380	2,764	3,372	n.a.	2,925
그리스	1,020	1,267	1,437	1,394	1,311
스페인	1,266	1,429	1,360	1,339	1,352
프랑스	1,781	2,034	2,009	1,918	2,056
이탈리아	1,376	1,574	1,590	1,525	1,476
룩셈부르크	1,629	1,988	2,173	2,187	1,745
네덜란드	1,784	2,472	2,542	2,489	2,360
오스트리아	1,705	1,898	2,024	2,034	2,064
포르투갈	789	943	1,019	990	986
핀란드	2,016	2,400	2,415	2,245	2,236
스웨덴	2,223	2,660	2,852	2,733	2,644
영국	1,702	2,489	2,551	2,321	2,090
일본	230	295	359	363	234
한국	1,679	2,460	2,890	2,246	1,360

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-15> 산업·연령별 임금수준(P.교육 서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,139	2,756	2,845	3,180	3,532
벨기에	2,387	2,854	3,521	3,957	4,334
덴마크	2,686	3,825	4,126	4,373	4,436
독일	1,874	3,180	3,541	3,891	4,635
아일랜드	3,244	3,605	4,109	4,382	3,871
그리스	1,389	1,699	1,871	2,144	2,780
스페인	1,704	2,064	2,241	2,286	2,442
프랑스	2,081	2,506	2,871	3,327	3,853
이탈리아	1,970	2,088	2,207	2,490	3,321
룩셈부르크	n.a.	4,487	5,587	6,089	n.a.
네덜란드	2,349	3,079	3,451	3,789	3,876
오스트리아	1,999	2,902	3,187	3,462	4,509
포르투갈	1,274	1,570	1,922	2,300	2,204
핀란드	2,337	2,858	3,238	3,393	3,631
스웨덴	2,229	2,653	2,812	2,933	3,068
영국	2,283	2,985	2,841	3,097	2,963
일본	262	417	580	690	670
한국	1,613	2,652	3,816	4,484	3,549

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-16> 산업·연령별 임금수준(Q.보건업 및 사회복지 서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,933	2,544	2,725	2,872	3,006
벨기에	2,269	2,662	2,940	3,297	3,439
덴마크	2,646	3,393	3,645	3,860	3,922
독일	1,828	2,859	2,951	2,933	3,037
아일랜드	2,802	3,288	3,766	3,630	3,165
그리스	1,399	1,690	1,837	2,291	2,974
스페인	1,632	1,983	2,067	2,373	2,528
프랑스	1,681	2,117	2,246	2,463	3,296
이탈리아	1,729	2,143	2,457	3,146	3,802
룩셈부르크	2,949	4,038	4,534	4,739	6,303
네덜란드	1,992	2,818	2,919	3,005	3,072
오스트리아	1,863	2,309	2,434	2,540	3,203
포르투갈	1,051	1,122	1,159	1,435	1,377
핀란드	2,353	2,686	2,732	2,754	2,734
스웨덴	2,280	2,681	2,824	2,912	2,990
영국	2,043	2,865	3,056	3,031	2,658
일본	257	324	372	386	361
한국	1,818	2,821	2,967	2,605	2,306

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-17> 산업·연령별 임금수준(R.예술,스포츠 및 여가관련 서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,896	2,519	2,717	2,807	2,683
벨기에	2,043	2,655	2,852	3,011	3,115
덴마크	1,957	3,446	3,893	4,018	3,852
독일	2,112	2,744	2,875	2,947	2,680
아일랜드	1,980	3,088	2,992	2,855	2,821
그리스	n.a.	n.a.	n.a.	2,071	1,936
스페인	1,681	1,806	1,885	1,922	2,464
프랑스	2,178	2,462	2,751	3,158	3,105
이탈리아	1,858	1,875	2,315	2,548	2,855
룩셈부르크	n.a.	3,824	4,665	n.a.	n.a.
네덜란드	1,831	2,906	3,073	2,848	2,992
오스트리아	2,053	2,673	2,879	2,905	3,555
포르투갈	3,370	1,340	1,528	1,371	2,202
핀란드	2,134	2,544	2,712	2,659	2,729
스웨덴	2,353	3,008	3,093	3,089	3,110
영국	1,733	2,709	2,652	2,497	1,979
일본	222	307	342	315	225
한국	1,623	2,477	2,651	2,635	1,786

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 1-18> 산업·연령별 임금수준(S.협회 및 단체,수리 및 기타 개인서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,596	2,337	2,649	2,853	2,935
벨기에	2,115	2,559	2,724	3,383	3,992
덴마크	2,176	4,266	4,819	5,068	4,814
독일	1,561	2,624	2,903	2,974	2,986
아일랜드	2,007	2,725	2,808	n.a.	2,534
그리스	986	1,274	1,876	n.a.	1,654
스페인	1,304	1,670	1,834	1,915	2,296
프랑스	1,569	2,068	2,282	2,529	3,168
이탈리아	1,213	1,547	1,721	1,687	2,071
룩셈부르크	1,939	3,382	3,869	5,455	n.a.
네덜란드	1,756	2,941	3,197	3,545	3,383
오스트리아	1,465	2,234	2,521	2,800	3,123
포르투갈	863	1,023	1,168	1,288	1,534
핀란드	1,824	2,569	2,750	2,787	2,728
스웨덴	2,344	2,875	3,143	3,259	3,143
영국	1,741	2,834	2,891	2,821	2,417
일본	230	295	359	363	234
한국	1,590	2,297	2,522	2,348	1,788

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-1> 직업·연령별 임금수준(전 직종, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,841	2,584	2,868	2,961	3,042
벨기에	2,247	2,823	3,166	3,419	3,674
덴마크	2,311	3,966	4,370	4,312	4,174
독일	1,793	2,915	3,190	3,221	3,192
아일랜드	2,353	3,264	3,871	3,834	3,282
그리스	1,198	1,573	1,903	2,216	2,572
스페인	1,470	1,835	1,993	2,172	2,561
프랑스	1,802	2,426	2,691	2,827	3,494
이탈리아	1,598	1,999	2,296	2,587	3,033
룩셈부르크	2,524	3,566	4,101	4,273	5,021
네덜란드	1,913	3,090	3,242	3,294	3,175
오스트리아	1,735	2,481	2,724	2,841	3,238
포르투갈	867	1,195	1,392	1,574	1,565
핀란드	2,334	2,978	3,148	3,076	3,069
스웨덴	2,447	3,046	3,266	3,198	3,146
영국	1,963	3,045	3,155	3,037	2,642
일본	251	345	434	442	300
한국	1,875	2,848	3,264	2,970	1,990

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-2> 직업·연령별 임금수준(OC1.관리자, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,780	4,356	5,407	5,608	5,847
벨기에	3,526	4,987	6,060	6,939	7,462
덴마크	3,672	6,027	7,416	7,295	7,029
독일	3,593	5,089	6,382	6,523	6,697
아일랜드	2,769	4,122	5,752	5,909	5,177
그리스	1,518	2,405	3,396	3,832	5,491
스페인	2,721	3,557	4,274	4,591	5,208
프랑스	3,060	4,101	5,115	5,409	6,668
이탈리아	1,782	3,497	6,180	6,601	6,627
룩셈부르크	3,522	6,654	8,748	9,812	11,659
네덜란드	2,436	3,910	5,209	5,339	5,472
오스트리아	2,880	4,300	5,643	6,424	8,202
포르투갈	1,271	2,714	3,827	4,124	3,804
핀란드	3,288	5,192	6,141	6,193	6,054
스웨덴	3,069	4,444	5,444	5,377	5,063
영국	2,641	4,556	5,162	5,152	4,679
일본					
한국	2,433	3,744	5,169	5,798	5,367

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-3> 직업·연령별 임금수준(OC2.전문가, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,628	3,456	3,983	4,138	4,424
벨기에	2,734	3,593	4,244	4,612	4,914
덴마크	3,279	4,443	4,989	4,980	5,033
독일	2,875	4,017	4,684	4,686	5,031
아일랜드	3,238	4,169	5,221	5,442	4,794
그리스	1,497	1,944	2,195	2,609	3,274
스페인	1,920	2,499	2,956	3,301	3,612
프랑스	2,225	3,181	3,848	4,172	4,769
이탈리아	1,994	2,615	3,089	3,489	4,221
룩셈부르크	3,541	5,012	6,204	6,574	7,867
네덜란드	2,639	3,614	4,185	4,269	4,310
오스트리아	2,526	3,466	4,283	4,778	5,359
포르투갈	1,376	1,838	2,330	2,963	3,091
핀란드	2,909	3,623	3,988	4,097	4,299
스웨덴	2,724	3,365	3,650	3,648	3,712
영국	2,881	3,922	4,312	4,329	4,320
일본					
한국	2,165	3,415	4,433	4,579	3,816

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-4> 직업·연령별 임금수준(OC3.기술공 및 준전문가, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	2,116	2,793	3,196	3,287	3,408
벨기에	2,441	3,030	3,548	3,846	4,130
덴마크	3,062	4,423	4,774	4,674	4,436
독일	2,140	3,443	3,819	3,885	4,076
아일랜드	2,505	3,430	3,918	4,258	3,671
그리스	1,232	1,651	2,067	2,571	2,280
스페인	1,664	2,031	2,327	2,655	3,381
프랑스	2,070	2,412	2,673	2,860	3,148
이탈리아	1,855	2,311	2,721	2,954	3,205
룩셈부르크	3,243	4,198	4,992	5,421	4,765
네덜란드	2,320	3,103	3,379	3,512	3,431
오스트리아	2,180	2,960	3,351	3,712	3,957
포르투갈	1,345	1,425	1,742	1,792	1,691
핀란드	2,595	3,031	3,163	3,102	3,069
스웨덴	2,652	3,389	3,567	3,459	3,341
영국	2,157	2,954	3,074	2,868	2,539
일본					
한국	2,165	3,415	4,433	4,579	3,816

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-5> 직업·연령별 임금수준(OC4.사무 종사자, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,703	2,117	2,329	2,415	2,395
벨기에	2,179	2,559	2,861	3,054	3,129
덴마크	2,258	3,619	3,862	3,805	3,625
독일	1,694	2,516	2,641	2,728	2,532
아일랜드	2,248	2,748	3,094	3,125	2,891
그리스	1,092	1,422	1,797	2,104	1,931
스페인	1,327	1,536	1,750	2,139	2,883
프랑스	1,721	1,929	1,999	2,066	2,336
이탈리아	1,642	2,035	2,267	2,403	2,324
룩셈부르크	2,630	3,465	3,919	4,200	3,720
네덜란드	1,926	2,576	2,681	2,671	2,740
오스트리아	1,725	2,403	2,671	2,921	2,812
포르투갈	827	1,049	1,202	1,364	1,251
핀란드	2,159	2,507	2,506	2,486	2,476
스웨덴	2,286	2,615	2,665	2,629	2,623
영국	1,710	2,124	2,122	2,052	1,929
일본					
한국	1,853	2,899	3,875	3,945	2,654

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-6> 직업·연령별 임금수준(OC5.서비스 및 판매종사자, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,562	1,901	1,978	2,072	2,062
벨기에	1,944	2,283	2,506	2,648	2,594
덴마크	1,989	2,960	3,189	3,268	3,079
독일	1,452	2,201	2,292	2,413	2,391
아일랜드	1,941	2,365	2,532	2,421	2,350
그리스	1,100	1,269	1,415	1,544	1,449
스페인	1,247	1,341	1,436	1,522	1,651
프랑스	1,645	1,875	1,885	1,947	1,966
이탈리아	1,454	1,673	1,782	1,907	1,771
룩셈부르크	1,948	2,475	2,663	2,786	2,317
네덜란드	1,705	3,109	2,444	2,402	2,287
오스트리아	1,391	1,881	1,994	2,042	2,018
포르투갈	724	854	836	862	923
핀란드	2,062	2,209	2,291	2,303	2,270
스웨덴	2,347	2,460	2,507	2,498	2,477
영국	1,496	1,827	1,825	1,792	1,695
일본					
한국	1,758	2,617	2,634	2,259	1,754

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-7> 직업·연령별 임금수준(OC6.농림어업 숙련 종사자, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,543	1,803	1,956	1,938	1,853
벨기에	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
덴마크	2,198	3,264	3,436	3,461	3,188
독일	1,447	2,023	2,173	2,183	1,928
아일랜드	1,589	3,043	2,429	2,456	2,433
그리스	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
스페인	1,173	1,295	1,459	1,575	1,322
프랑스	1,440	1,656	1,604	1,684	1,551
이탈리아	1,537	1,466	1,603	1,632	1,277
룩셈부르크	1,950	2,670	2,607	n.a.	n.a.
네덜란드	1,699	2,006	2,125	2,107	2,185
오스트리아	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
포르투갈	712	750	688	709	693
핀란드	1,580	1,959	2,098	2,080	2,182
스웨덴	2,121	2,405	2,424	2,372	2,338
영국	1,543	1,888	1,982	1,805	1,704
일본					
한국	1,756	2,284	2,645	2,338	1,510

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-8> 직업·연령별 임금수준(OC7.기능원 및 관련 기능 종사자, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,753	2,184	2,343	2,406	2,458
벨기에	2,227	2,485	2,638	2,719	2,721
덴마크	2,795	3,759	3,899	3,860	3,595
독일	1,669	2,597	2,747	2,756	2,692
아일랜드	2,329	2,876	3,358	3,523	2,952
그리스	1,211	1,469	1,902	2,248	1,525
스페인	1,487	1,664	1,761	1,919	2,156
프랑스	1,504	1,912	1,957	2,005	2,173
이탈리아	1,519	1,696	1,798	1,849	1,704
룩셈부르크	2,047	2,523	2,743	2,941	2,720
네덜란드	2,008	2,687	2,881	2,964	2,792
오스트리아	1,612	2,296	2,374	2,503	2,400
포르투갈	702	821	903	904	926
핀란드	2,438	2,712	2,786	2,767	2,719
스웨덴	2,633	2,892	2,932	2,882	2,859
영국	2,198	2,533	2,580	2,569	2,373
일본					
한국	1,695	2,340	2,730	2,565	1,611

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-9> 직업·연령별 임금수준(OC8.장치·기계조작 및 조립종사자, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,803	2,034	2,201	2,257	2,170
벨기에	2,318	2,558	2,679	2,675	2,473
덴마크	2,876	3,593	3,733	3,732	3,357
독일	1,848	2,418	2,516	2,501	2,248
아일랜드	2,094	2,589	2,916	2,858	2,592
그리스	1,276	1,546	1,837	1,936	1,656
스페인	1,447	1,624	1,720	1,828	2,121
프랑스	1,708	1,923	1,975	1,989	2,071
이탈리아	1,621	1,808	1,924	2,103	2,096
룩셈부르크	2,284	2,600	2,778	2,802	2,395
네덜란드	2,374	2,406	2,554	2,541	2,282
오스트리아	1,986	2,119	2,224	2,280	1,838
포르투갈	725	807	818	870	898
핀란드	2,489	2,752	2,818	2,806	2,665
스웨덴	2,511	2,714	2,771	2,759	2,704
영국	1,725	2,056	2,216	2,137	1,859
일본					
한국	1,587	2,119	2,254	2,089	1,435

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 2-10> 직업·연령별 임금수준(OC9.단순노무 종사자, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	30세미만	30~39세	40~49세	50~59세	60세이상
유럽연합(15)	1,427	1,638	1,684	1,700	1,687
벨기에	1,976	2,039	2,127	2,179	2,124
덴마크	1,607	2,796	2,937	2,931	2,741
독일	1,436	1,731	1,786	1,791	1,711
아일랜드	1,970	2,212	2,404	2,454	2,310
그리스	1,053	1,177	1,270	1,378	1,308
스페인	1,252	1,285	1,267	1,290	1,393
프랑스	1,401	1,634	1,653	1,637	1,693
이탈리아	1,349	1,574	1,605	1,641	1,632
룩셈부르크	1,775	2,026	2,198	2,426	2,126
네덜란드	1,367	1,912	1,978	2,024	1,999
오스트리아	1,567	1,613	1,649	1,658	1,642
포르투갈	652	691	682	677	736
핀란드	1,973	2,123	2,080	2,068	2,063
스웨덴	2,154	2,313	2,323	2,309	2,298
영국	1,398	1,630	1,640	1,605	1,518
일본					
한국	1,216	1,634	1,510	1,410	1,153

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-1> 산업·근속년수별 임금수준(비농민간전산업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,003	2,320	2,691	2,912	3,050	3,220	3,403
벨기에	2,363	2,683	2,984	3,187	3,330	3,581	3,516
덴마크	2,866	3,845	4,549	4,786	3,646	4,832	4,833
독일	1,871	2,388	2,979	3,233	3,378	3,699	3,932
아일랜드	3,231	2,834	3,126	3,558	4,018	4,477	4,622
그리스	1,344	1,513	1,692	1,919	2,150	2,436	2,852
스페인	1,472	1,682	1,882	2,088	2,299	2,589	2,806
프랑스	1,984	2,234	2,505	2,714	2,809	3,016	3,149
이탈리아	1,610	1,988	2,133	2,306	2,496	2,711	2,844
룩셈부르크	2,449	3,381	3,746	4,307	4,411	4,939	5,379
네덜란드	n.a.	2,185	3,286	3,251	3,283	n.a.	n.a.
오스트리아	1,855	2,168	2,517	2,739	2,945	3,319	3,714
포르투갈	1,027	1,074	1,285	1,365	1,495	1,751	1,789
핀란드	2,498	2,843	3,054	3,209	3,230	3,156	3,080
스웨덴	2,651	3,043	3,182	3,238	3,139	3,045	n.a.
영국	2,225	2,587	2,901	3,198	3,286	3,472	3,562
일본	220	277	321	365	430	515	542
한국	1,687	2,323	3,015	3,581	4,216	4,859	5,546

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-2> 산업·근속년수별 임금수준(B.광업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,770	3,192	3,389	3,349	3,695	3,684	3,780
벨기에	n.a.	3,111	2,861	2,800	3,009	n.a.	n.a.
덴마크	5,768	6,010	n.a.	7,413	n.a.	n.a.	6,461
독일	2,157	2,742	3,085	3,347	3,784	3,496	3,808
아일랜드	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
그리스	1,455	1,704	n.a.	2,114	n.a.	3,912	2,808
스페인	1,945	2,037	2,055	2,470	2,778	2,621	n.a.
프랑스	1,722	1,996	2,190	2,515	2,520	2,970	3,269
이탈리아	1,765	2,217	2,326	2,549	2,879	3,472	3,639
룩셈부르크	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	3,270	4,812	5,677	6,064	n.a.	n.a.
오스트리아	2,179	2,568	2,567	2,831	2,568	3,369	4,022
포르투갈	792	887	1,035	1,025	1,167	1,521	n.a.
핀란드	2,642	3,284	3,155	3,256	3,319	3,312	3,052
스웨덴	3,225	3,413	3,267	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
영국	4,082	4,351	4,943	3,607	3,836	5,270	4,340
일본	241	303	328	344	386	524	569
한국	2,118	2,514	2,856	3,138	3,563	3,865	4,119

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-3> 산업·근속년수별 임금수준(C.제조업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,015	2,356	2,675	2,816	2,937	3,228	3,255
벨기에	2,642	2,842	3,059	3,093	3,237	3,336	3,353
덴마크	3,330	4,151	4,485	4,576	4,584	4,775	4,724
독일	1,983	2,539	3,109	3,282	3,366	3,778	3,967
아일랜드	n.a.	2,903	3,074	3,331	3,671	4,028	3,871
그리스	1,246	1,489	1,619	1,731	2,048	2,432	2,671
스페인	1,512	1,748	1,907	2,033	2,288	2,563	2,640
프랑스	2,036	2,302	2,540	2,717	2,936	3,002	2,812
이탈리아	1,583	2,023	2,065	2,184	2,247	2,449	2,462
룩셈부르크	2,519	3,216	3,183	3,387	3,580	4,195	4,451
네덜란드	n.a.	2,334	3,830	3,301	3,104	n.a.	n.a.
오스트리아	1,961	2,277	2,569	2,804	2,877	3,223	3,556
포르투갈	839	861	935	999	1,064	1,108	1,245
핀란드	2,610	3,040	3,194	3,308	3,411	3,368	3,187
스웨덴	2,866	3,195	3,338	3,359	3,296	3,200	n.a.
영국	2,151	2,508	2,689	2,926	3,003	3,406	3,348
일본	202	263	301	341	410	489	532
한국	1,544	2,219	2,891	3,246	3,664	4,203	4,472

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-4> 산업·근속년수별 임금수준(D.전기,가스,증기 및 수도사업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,631	3,196	3,542	3,853	3,832	4,088	4,280
벨기에	n.a.	3,234	4,577	4,588	4,318	5,323	5,434
덴마크	4,917	5,356	n.a.	5,084	n.a.	n.a.	4,795
독일	2,493	3,522	4,217	4,550	4,303	4,443	4,777
아일랜드	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
그리스	n.a.	n.a.	2,236	2,654	2,844	3,920	n.a.
스페인	2,190	2,753	2,994	3,713	3,483	3,773	3,889
프랑스	2,517	2,713	3,224	3,643	3,964	4,287	4,311
이탈리아	2,196	2,560	2,651	2,708	2,702	3,032	3,027
룩셈부르크	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	2,828	4,021	4,507	3,985	n.a.	n.a.
오스트리아	2,131	2,792	3,327	3,373	3,659	4,262	4,760
포르투갈	1,470	2,377	3,038	2,629	2,576	2,704	2,963
핀란드	3,288	3,565	3,874	3,860	3,639	3,656	3,541
스웨덴	3,396	3,537	3,699	3,795	4,233	3,428	n.a.
영국	2,609	2,992	3,213	3,661	4,464	4,151	4,344
일본	221	303	376	444	538	646	732
한국	1,738	2,943	3,818	4,483	5,136	5,888	6,577

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-5> 산업·근속년수별 임금수준(£.하수·폐기물처리,원료재생 및 환경복원업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	1,925	2,098	2,418	2,566	2,901	2,980	3,331
벨기에	2,518	2,675	3,087	3,238	3,604	3,644	3,886
덴마크	3,196	4,015	4,237	4,373	3,960	4,546	4,418
독일	1,906	2,271	2,779	2,949	3,132	3,318	3,736
아일랜드	n.a.	2,771	2,802	3,064	n.a.	n.a.	n.a.
그리스	n.a.	1,497	1,955	2,430	2,566	3,105	n.a.
스페인	1,713	1,664	1,883	1,969	2,236	2,443	2,658
프랑스	1,775	2,001	2,267	2,371	2,747	2,757	3,055
이탈리아	1,536	1,830	2,043	2,121	2,266	2,529	2,839
룩셈부르크	n.a.	3,038	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	2,463	3,303	3,181	3,210	n.a.	n.a.
오스트리아	1,841	2,056	2,305	2,317	2,527	2,983	2,887
포르투갈	846	975	1,278	1,408	1,454	1,350	1,596
핀란드	2,425	2,648	3,051	3,228	2,702	3,041	2,735
스웨덴	2,888	2,960	3,171	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
영국	2,283	2,511	2,761	2,970	3,126	3,626	3,746
일본							
한국	1,727	2,181	2,648	2,857	2,930	3,436	3,603

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-6> 산업·근속년수별 임금수준(F.건설업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	1,939	2,228	2,540	2,778	2,928	2,914	3,119
벨기에	2,465	2,667	2,849	2,943	3,077	3,104	3,296
덴마크	3,320	3,647	4,147	4,264	4,390	4,453	4,458
독일	1,833	2,188	2,678	2,883	3,049	3,217	3,313
아일랜드	n.a.	2,676	3,105	3,278	3,710	4,495	4,348
그리스	1,415	1,484	1,735	1,925	2,019	2,239	n.a.
스페인	1,469	1,788	1,938	2,118	2,303	2,569	2,444
프랑스	1,720	1,870	2,149	2,291	2,478	2,545	2,735
이탈리아	1,672	2,009	2,129	2,241	2,314	2,400	3,017
룩셈부르크	2,213	2,539	2,766	2,979	2,895	3,311	3,354
네덜란드	n.a.	2,653	3,419	3,628	3,756	n.a.	n.a.
오스트리아	1,886	2,093	2,448	2,635	2,709	2,923	3,090
포르투갈	796	901	1,103	1,252	1,441	1,468	1,703
핀란드	2,632	2,936	3,082	3,256	3,195	3,330	3,177
스웨덴	2,820	3,159	3,320	3,487	3,433	3,337	n.a.
영국	2,512	3,094	3,083	3,396	3,730	3,771	4,011
일본	236	282	321	345	398	466	488
한국	1,963	2,431	3,097	3,903	4,630	5,444	5,583

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-7> 산업·근속년수별 임금수준(G.도매 및 소매업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	1,796	1,993	2,316	2,561	2,685	2,843	2,987
벨기에	2,254	2,538	2,718	3,025	2,995	3,084	2,938
덴마크	2,290	3,299	4,333	4,612	4,881	4,976	4,695
독일	1,775	2,165	2,670	2,859	3,055	3,356	3,487
아일랜드	n.a.	2,269	2,675	3,073	3,540	3,590	3,424
그리스	1,182	1,325	1,459	1,705	1,814	2,182	2,042
스페인	1,303	1,448	1,625	1,812	2,035	2,059	2,364
프랑스	1,875	2,084	2,316	2,446	2,525	2,746	2,694
이탈리아	1,557	1,812	1,956	2,110	2,331	2,326	2,539
룩셈부르크	2,327	2,715	2,848	3,095	3,098	3,586	5,207
네덜란드	n.a.	1,814	2,950	2,999	2,891	n.a.	n.a.
오스트리아	1,608	1,930	2,255	2,429	2,632	2,992	3,070
포르투갈	995	920	1,104	1,178	1,316	1,562	1,475
핀란드	2,327	2,592	2,861	3,020	3,055	3,044	2,972
스웨덴	2,697	3,046	3,216	3,351	3,469	3,270	n.a.
영국	1,810	1,978	2,203	2,596	2,709	2,912	3,211
일본	217	269	320	366	423	507	521
한국	1,796	2,473	3,154	3,839	4,625	5,244	5,880

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-8> 산업·근속년수별 임금수준(H.운수업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	1,929	2,193	2,450	2,684	2,837	2,963	3,126
벨기에	2,384	2,543	2,774	2,972	3,169	3,521	3,398
덴마크	3,077	3,775	4,314	4,779	4,676	5,513	5,208
독일	1,730	2,053	2,439	2,778	3,032	3,209	3,384
아일랜드	n.a.	2,624	3,077	3,446	3,585	3,740	4,106
그리스	1,388	1,754	1,970	2,293	2,185	2,722	2,880
스페인	1,623	1,760	1,892	1,992	2,163	2,755	3,179
프랑스	1,838	2,175	2,305	2,443	2,607	2,721	3,121
이탈리아	1,700	1,943	2,110	2,314	2,530	2,608	2,722
룩셈부르크	2,420	3,023	3,425	4,107	4,510	5,130	n.a.
네덜란드	n.a.	2,432	3,049	3,001	2,938	n.a.	n.a.
오스트리아	1,682	2,000	2,201	2,564	2,590	2,877	3,404
포르투갈	874	1,113	1,638	1,643	1,767	2,023	1,960
핀란드	2,495	2,651	2,873	3,056	3,232	3,131	2,883
스웨덴	2,650	2,764	3,009	3,152	3,543	3,708	n.a.
영국	2,127	2,380	2,631	3,013	3,140	3,295	3,383
일본	208	245	274	309	364	411	464
한국	1,248	1,680	2,120	2,637	3,286	3,947	4,812

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-9> 산업·근속년수별 임금수준(숙박 및 음식점업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	1,459	1,566	1,836	1,936	2,148	2,246	2,116
벨기에	1,938	2,089	2,220	2,303	2,666	2,512	n.a.
덴마크	1,824	2,279	3,140	3,678	3,370	4,506	4,053
독일	1,364	1,554	1,891	2,018	2,399	2,650	2,764
아일랜드	n.a.	2,036	2,123	2,630	2,631	2,808	n.a.
그리스	1,239	1,307	1,395	1,610	1,789	2,026	3,651
스페인	1,335	1,393	1,457	1,637	1,687	1,910	1,997
프랑스	1,674	1,801	1,994	2,112	2,145	2,644	1,849
이탈리아	1,618	1,515	1,521	1,708	1,955	1,878	1,876
룩셈부르크	1,979	2,237	2,548	2,914	2,750	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	1,534	2,324	2,197	2,262	n.a.	n.a.
오스트리아	1,384	1,448	1,642	1,746	1,988	1,972	2,242
포르투갈	824	751	1,035	1,112	1,030	1,073	1,267
핀란드	1,986	2,148	2,301	2,340	2,294	2,293	2,262
스웨덴	2,281	2,460	2,693	2,866	2,906	2,994	n.a.
영국	1,344	1,537	1,962	2,020	2,568	2,349	2,802
일본	193	223	260	298	324	368	400
한국	1,285	1,655	2,358	2,786	3,371	3,840	5,257

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-10> 산업·근속년수별 임금수준(J.출판,영상,방송통신 및 정보서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,837	3,287	3,752	4,049	4,150	3,934	3,821
벨기에	3,098	3,581	3,854	4,139	4,274	4,204	3,492
덴마크	4,051	5,102	5,964	6,201	5,313	6,352	5,919
독일	2,735	3,525	4,254	4,681	4,919	4,916	4,740
아일랜드	n.a.	3,806	3,985	4,542	4,663	5,046	n.a.
그리스	1,567	1,720	1,926	2,400	2,582	3,164	3,346
스페인	1,746	2,111	2,513	2,831	3,022	3,171	3,156
프랑스	2,740	3,126	3,861	3,841	4,309	4,009	3,558
이탈리아	2,431	2,365	2,685	3,076	3,107	2,953	3,502
룩셈부르크	3,876	4,298	4,570	5,278	5,616	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	3,166	4,194	4,511	4,092	n.a.	n.a.
오스트리아	2,920	3,002	3,708	3,784	4,119	4,758	4,919
포르투갈	1,392	1,767	2,167	2,295	2,437	2,479	2,476
핀란드	3,369	3,760	3,830	4,026	4,263	3,979	3,602
스웨덴	3,561	3,924	4,456	4,304	4,232	4,040	n.a.
영국	3,104	3,743	3,916	4,348	4,411	4,320	3,615
일본	258	323	410	464	559	645	642
한국	2,219	2,894	3,953	4,615	5,038	5,456	5,952

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-11> 산업·근속년수별 임금수준(K.금융 및 보험업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	3,183	3,547	3,899	4,178	4,030	4,073	4,096
벨기에	3,198	3,339	3,675	3,958	4,164	4,286	3,896
덴마크	4,157	5,102	5,775	5,983	6,309	5,780	5,088
독일	2,570	3,504	3,988	4,262	4,097	4,235	4,456
아일랜드	n.a.	3,892	3,947	4,642	6,014	6,356	6,118
그리스	n.a.	2,141	2,455	2,500	2,701	3,277	4,643
스페인	1,997	2,282	2,740	3,148	3,349	3,471	3,974
프랑스	2,443	3,250	3,717	4,042	3,897	3,692	3,767
이탈리아	2,630	3,126	3,204	3,466	3,557	3,832	4,081
룩셈부르크	4,356	5,084	5,610	5,770	5,943	6,055	6,645
네덜란드	n.a.	2,894	4,180	4,426	4,494	n.a.	n.a.
오스트리아	2,525	2,903	3,221	3,485	3,788	4,112	4,502
포르투갈	1,770	2,146	2,477	2,606	2,637	2,761	2,542
핀란드	3,154	3,638	4,087	4,249	3,697	3,753	3,265
스웨덴	3,657	4,380	4,837	4,720	4,234	4,823	n.a.
영국	3,875	4,229	4,367	4,841	4,904	4,528	3,977
일본	225	310	406	498	606	708	649
한국	2,199	3,378	4,026	4,719	5,147	5,862	6,980

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-12> 산업·근속년수별 임금수준(L.부동산업 및 임대업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,194	2,633	2,872	3,157	3,281	3,120	3,312
벨기에	n.a.	2,990	3,815	3,552	3,677	n.a.	n.a.
덴마크	3,022	3,852	4,625	4,818	n.a.	4,642	4,792
독일	2,272	2,647	3,095	3,343	3,529	3,614	4,062
아일랜드	n.a.	3,011	2,784	n.a.	3,878	n.a.	n.a.
그리스	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
스페인	1,445	2,017	2,017	2,374	2,494	2,720	n.a.
프랑스	2,072	2,612	2,311	2,676	2,656	2,531	2,851
이탈리아	1,504	2,263	2,786	3,010	2,215	2,525	2,785
룩셈부르크	2,250	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	2,489	3,530	4,104	3,869	n.a.	n.a.
오스트리아	2,116	2,400	2,485	2,685	3,075	3,676	3,877
포르투갈	1,043	1,447	1,532	1,893	3,708	1,547	n.a.
핀란드	2,525	3,061	3,257	3,179	3,229	3,123	2,859
스웨덴	2,973	3,322	3,376	3,440	3,227	3,008	n.a.
영국	2,096	2,560	2,885	2,905	3,518	3,234	2,991
일본	235	321	385	438	480	580	600
한국	1,287	1,704	2,202	2,487	3,778	4,999	4,926

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-13> 산업·근속년수별 임금수준(M.전문,과학 및 기술서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,681	3,152	3,712	4,012	3,952	4,219	4,095
벨기에	3,166	3,709	4,237	4,301	4,404	n.a.	n.a.
덴마크	3,875	4,855	5,695	5,872	5,844	5,893	5,339
독일	2,620	3,256	4,062	4,286	4,199	4,566	4,545
아일랜드	n.a.	3,175	3,581	4,318	5,828	4,709	6,170
그리스	1,407	n.a.	n.a.	1,904	2,465	n.a.	n.a.
스페인	1,703	1,998	2,309	2,560	2,682	2,960	3,092
프랑스	2,498	3,047	3,399	3,805	3,723	4,284	3,865
이탈리아	1,568	2,407	2,688	3,017	3,160	3,359	3,375
룩셈부르크	3,396	4,054	5,221	5,897	6,600	6,817	n.a.
네덜란드	n.a.	2,685	4,212	4,403	4,341	n.a.	n.a.
오스트리아	2,390	2,927	3,466	3,705	4,245	4,193	5,231
포르투갈	1,727	1,532	1,867	1,762	2,087	2,233	n.a.
핀란드	3,002	3,377	3,616	3,792	3,761	3,527	3,405
스웨덴	3,313	3,823	4,152	4,264	4,116	3,994	n.a.
영국	3,049	3,676	4,139	4,467	4,270	4,515	4,330
일본	286	382	433	481	535	641	640
한국	2,375	3,122	3,935	4,580	5,325	6,088	6,622

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-14> 산업·근속년수별 임금수준(N.사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	1,663	1,803	2,072	2,226	2,401	2,528	2,934
벨기에	2,094	2,276	2,732	2,948	3,300	3,376	3,732
덴마크	2,084	2,816	3,344	3,863	3,613	4,478	4,757
독일	1,521	1,779	2,051	2,305	2,544	2,954	3,278
아일랜드	n.a.	2,686	2,839	3,015	3,347	n.a.	n.a.
그리스	1,110	1,191	1,488	1,553	n.a.	1,962	1,989
스페인	1,268	1,304	1,425	1,501	1,509	1,726	n.a.
프랑스	1,790	1,839	1,986	2,168	2,233	2,420	3,070
이탈리아	1,344	1,522	1,543	1,782	1,950	2,067	2,174
룩셈부르크	1,542	2,111	n.a.	n.a.	n.a.	2,967	n.a.
네덜란드	n.a.	1,932	2,570	2,433	2,461	n.a.	n.a.
오스트리아	1,691	1,860	2,046	2,216	2,382	2,938	3,549
포르투갈	988	834	1,142	1,183	1,247	1,437	1,802
핀란드	1,985	2,271	2,397	2,421	2,417	2,441	2,436
스웨덴	2,336	2,653	2,572	3,030	3,253	3,183	n.a.
영국	1,960	2,169	2,499	2,698	2,957	3,185	3,368
일본	194	240	280	323	386	478	531
한국	1,392	2,042	2,844	3,319	3,954	4,506	6,786

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-15> 산업·근속년수별 임금수준(P.교육 서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,372	2,472	2,766	2,897	3,208	3,220	3,682
벨기에	2,446	2,685	3,134	3,454	3,631	4,157	3,870
덴마크	3,246	3,973	4,376	4,616	3,891	4,720	4,924
독일	1,517	1,996	2,794	3,408	3,763	3,770	4,086
아일랜드	n.a.	3,113	3,317	3,885	4,697	5,245	5,193
그리스	1,717	1,654	1,828	1,999	2,034	2,164	2,621
스페인	1,743	1,934	2,245	2,284	2,403	2,466	2,636
프랑스	2,684	2,164	2,438	2,711	2,895	3,161	3,557
이탈리아	1,944	2,184	2,349	2,167	2,346	2,579	2,804
룩셈부르크	3,353	n.a.	5,384	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	2,585	3,325	3,607	3,900	n.a.	n.a.
오스트리아	2,726	2,547	2,979	3,017	3,525	3,957	4,674
포르투갈	1,547	1,707	1,851	1,830	2,009	2,437	2,546
핀란드	2,824	2,963	3,189	3,408	3,525	3,467	3,482
스웨덴	2,502	2,665	2,797	2,886	2,916	2,932	n.a.
영국	2,491	2,677	2,875	3,003	3,207	3,279	3,769
일본	277	378	460	546	602	685	744
한국	1,739	2,277	3,438	4,301	5,187	5,540	5,876

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-16> 산업·근속년수별 임금수준(Q.보건업 및 사회복지 서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	2,207	2,325	2,671	2,858	2,961	3,025	3,020
벨기에	2,326	2,487	2,755	2,940	3,211	3,522	3,499
덴마크	3,168	3,742	4,195	4,210	3,289	3,950	3,936
독일	2,019	2,444	2,910	3,028	3,133	3,403	3,318
아일랜드	n.a.	2,961	3,329	3,485	3,983	4,161	4,223
그리스	1,672	1,780	1,805	1,913	2,126	1,995	2,312
스페인	1,592	1,805	1,961	2,173	2,381	2,680	2,742
프랑스	1,906	2,003	2,296	2,368	2,322	2,618	2,818
이탈리아	1,919	2,148	2,424	2,690	2,946	3,135	2,998
룩셈부르크	2,468	3,547	4,290	5,021	5,745	5,565	5,693
네덜란드	n.a.	2,224	2,906	2,961	3,035	n.a.	n.a.
오스트리아	1,846	2,170	2,412	2,570	2,860	3,152	3,455
포르투갈	1,118	1,055	1,119	1,218	1,303	1,624	1,609
핀란드	2,383	2,656	2,815	2,877	2,852	2,729	2,657
스웨덴	2,474	2,683	2,833	2,928	2,811	2,861	n.a.
영국	2,530	2,519	2,936	3,248	3,392	3,472	3,322
일본	237	291	329	362	415	484	533
한국	1,806	2,230	2,798	3,311	4,060	4,730	5,229

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-17> 산업·근속년수별 임금수준(R.예술,스포츠 및 여가관련 서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	1,899	2,253	2,540	2,668	3,179	3,095	3,312
벨기에	2,149	2,477	2,782	2,961	3,302	n.a.	3,407
덴마크	1,745	2,728	4,011	4,386	n.a.	4,291	4,493
독일	1,961	2,461	2,923	3,051	3,253	3,500	3,582
아일랜드	n.a.	2,287	2,608	3,355	3,371	3,355	4,019
그리스	1,324	n.a.	n.a.	1,946	1,956	n.a.	n.a.
스페인	1,739	1,716	1,810	1,871	2,042	2,488	n.a.
프랑스	2,272	2,593	2,603	2,585	2,725	3,326	3,795
이탈리아	1,720	1,978	2,071	2,415	2,452	3,260	3,441
룩셈부르크	3,517	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	2,050	2,996	2,976	3,024	n.a.	n.a.
오스트리아	2,037	2,455	2,545	2,773	3,664	4,121	5,615
포르투갈	2,025	2,196	1,663	1,682	1,780	1,761	n.a.
핀란드	2,308	2,504	2,720	2,708	2,751	2,674	2,611
스웨덴	2,605	2,759	3,109	3,092	3,103	3,103	n.a.
영국	1,754	2,192	2,396	2,536	3,193	2,666	2,840
일본	204	240	284	325	342	402	432
한국	1,471	1,915	2,827	3,370	3,872	4,544	3,945

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.

<부표 3-18> 산업·근속년수별 임금수준(S.협회 및 단체,수리 및 기타 개인서비스업, 2010년)

(단위: 유로, 천엔, 천원)

	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
유럽연합(15)	1,824	2,139	2,571	2,858	3,091	3,155	3,260
벨기에	2,322	2,641	2,657	3,161	3,431	2,949	3,204
덴마크	3,181	4,194	4,880	4,758	n.a.	5,376	5,107
독일	1,792	2,189	2,882	3,055	3,319	3,575	3,668
아일랜드	n.a.	2,389	2,553	2,786	3,518	n.a.	3,481
그리스	1,039	1,191	1,253	1,688	n.a.	2,498	n.a.
스페인	1,351	1,555	1,861	2,048	2,144	2,370	2,474
프랑스	1,726	1,972	2,217	2,535	2,738	2,791	2,998
이탈리아	1,336	1,474	1,736	1,612	1,766	1,880	1,668
룩셈부르크	1,894	3,122	n.a.	3,814	3,756	n.a.	n.a.
네덜란드	n.a.	2,034	3,085	3,331	3,638	n.a.	n.a.
오스트리아	1,610	1,944	2,326	2,686	2,928	3,397	3,633
포르투갈	838	896	967	1,092	1,624	1,799	1,768
핀란드	2,078	2,706	2,910	2,912	2,782	2,831	2,793
스웨덴	2,663	2,988	3,221	3,257	3,400	3,077	n.a.
영국	1,943	2,471	2,724	2,919	2,970	3,042	2,703
일본	194	240	280	323	386	478	531
한국	1,481	2,088	2,465	3,050	3,661	4,269	4,753

주: 10인 이상 사업체 기준, 초과급여 제외 월임금총액 기준. 단 일본은 자료의 제약상 1~5년은 1~4년 및 6~9년은 5~9년

자료: EUROSTAT, Structure of Earnings Survey, 2010. 한국 및 일본, 「임금구조기본통계조사」, 2010.