



숫자로 보는 임금 동향

2012년도 임금현황은?



고용노동부에서 실시하는 「사업체노동력조사 (근로실태부문)」에 따르면,

☀ **[임금총액]** 2012년 상용근로자 5인 이상 사업체의 전체근로자 1인당 월평균 임금 총액은 2,995천원으로 전년(2,844천원)대비 5.3% 상승하였고, 소비자물가 상승률(2.2%) 고려 시 실질임금은 2,818천원으로 전년 대비 3.1% 상승했습니다.

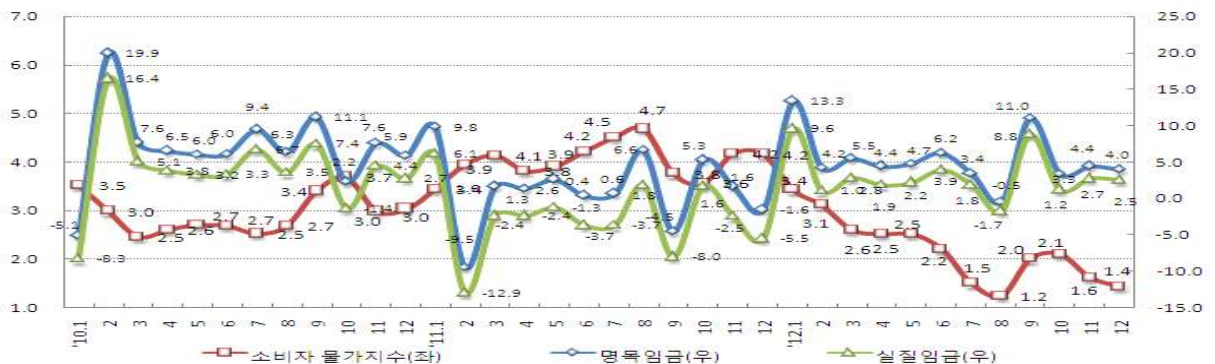
☞ **[정액급여]** 상용근로자 1인당 월평균 정액급여는 2,470천원으로 전년(2,341천원)대비 5.5% 상승한 반면,

☞ **[초과·특별급여]** 상용근로자 1인당 월평균 초과급여는 181천원으로 전년(179천원)대비 1.0% 상승하였으며, 특별급여 역시 527천원으로 전년(498천원)대비 5.8% 상승했습니다.

- 1) 초과급여: 연장(야간근로 포함) 및 휴일근로에 대한 수당으로 지급되는 급여
- 2) 특별급여: 상여금, 성과급, 임금인상소급분, 학자금 등 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여

< 최근 3년간 월평균임금 증감 추이 >

(단위: %)

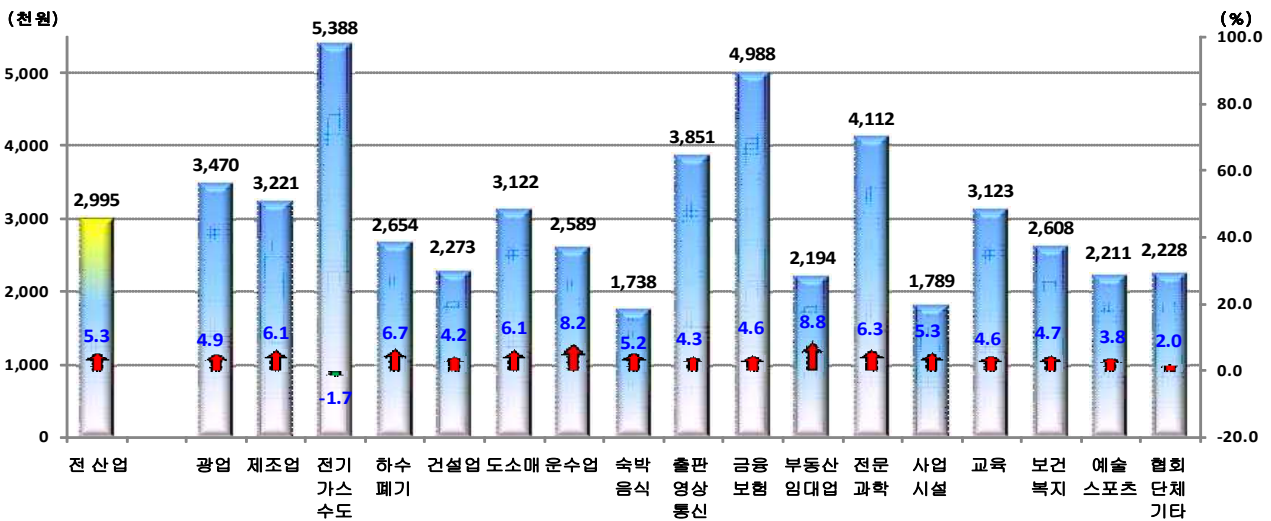


* 자료: 고용노동부 「사업체노동력조사 근로실태부문」

☀ [사업체규모별] 상용근로자 5~300인 미만 사업체의 '12년 월평균 임금총액은 2,664천원으로 전년(2,512천원) 대비 6.1% 상승했고, 300인 이상 사업체는 4,290천원으로 전년(4,154천원) 대비 3.3% 증가했습니다.

☞ 특별급여의 경우, 상용근로자 300인 이상 사업체(1,185천원)가 5~300인 미만 사업체(345천원)의 3.4배 수준으로 사업체규모별 임금격차는 주로 특별급여의 차이에서 기인하는 것으로 추정됩니다.

☀ [산업별] 「전기, 가스, 증기 및 수도사업」은 월평균 임금총액이 5,388천원(전년 대비 1.7% 하락)으로 가장 높은 수준이며, 「숙박 및 음식점업」은 1,738천원(전년 대비 5.2% 상승)으로 가장 낮은 수준으로 나타났습니다.



* 자료: 고용노동부 「사업체노동력조사 근로실태부문」



이 달의 임금이슈

☺ 사업체규모에 따른 임금격차는 커지고 있나요?

☀ 대기업 대비 중소기업의 상용근로자 임금수준(5~299인 규모 사업체의 상용근로자 임금/300인 이상 규모 사업체의 상용근로자 임금)을 살펴보면,

☞ ('02년)67.5% → ('04년)64.0% → ('06년)65.4% → ('08년)63.6% → ('10년)62.9% → ('12년)64.1%로 나타나, 최근 10년 동안 대기업과 중소기업의 임금격차가 3.4%p 더 벌어진 것으로 나타났습니다. (고용노동부, 「사업체노동력조사」)

☀ 대기업과 중소기업 간 임금격차가 커지면, 구직자의 중소기업 기피 현상과 사회 양극화가 심화되는 등 국가의 성장잠재력이 저하되는 결과가 초래되므로,

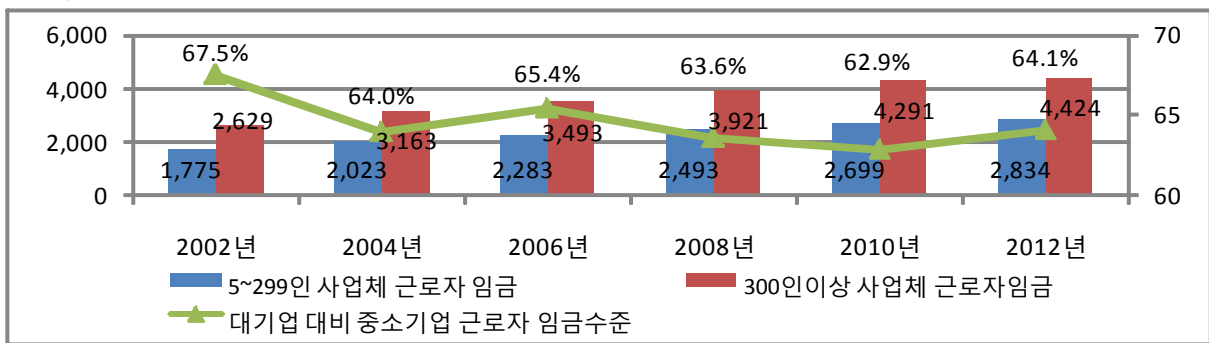
☞ 대기업은 과도한 임금인상을 자제하고, 대기업과 협력업체가 성과를 공유하는 분위기 확산이 무엇보다도 필요합니다.

< 대기업 대비 중소기업의 상용근로자 임금수준 >

(단위: 천원, %)

구 분	2002년		2004년		2006년		2008년		2010년		2012년	
	임금	지수	임금	지수	임금	지수	임금	지수	임금	지수	임금	지수
전규모 (5인이상)	1,948	[74.1]	2,255	[71.3]	2,542	[72.8]	2,802	[71.5]	3,047	[71.0]	3,178	[71.8]
5~299인	1,775	[67.5]	2,023	[64.0]	2,283	[65.4]	2,493	[63.6]	2,699	[62.9]	2,834	[64.1]
300인 이상	2,629	[100.0]	3,163	[100.0]	3,493	[100.0]	3,921	[100.0]	4,291	[100.0]	4,424	[100.0]

(단위: 천원)



- 1) 주: []내는 300인 이상 규모의 사업체 근로자 임금을 100으로 했을 때의 임금지수임
- 2) 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 시계열분석을 위해 상용 5인이상 사업체의 상용근로자 임금 기준

Q&A



'명목임금'과 '실질임금'은 어떻게 다른가요?

☞ '실질임금'은 물가상승을 고려한 임금의 실질적인 가치를 나타낸 것으로, "명목임금을 물가지수로 나눈 화폐액"을 말합니다. 즉, 물가가 오르면 명목임금이 동일하더라도 실질임금은 감소하게 됩니다.

※ 실질임금 = (명목임금/소비자물가지수) × 100

예시) 2,817,941원 = (2,995,471원/106.3) × 100

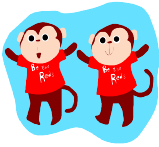


고용노동부에서 2012년 상시근로자 100인 이상 사업장 305개소를 대상으로 실시한 「임금정책에 대한 기업의 수요 실태조사」 결과를 알려드립니다.

☞ 우리나라 기업은 직무별 시장임금의 필요성에 대해 응답자의 60%가 필요성을 느끼고 있었지만 관련 정보를 충분히 획득하는 경우는 20%미만에 불과해 정보격차 문제를 크게 겪고 있는 것으로 나타났습니다.

* 정부에서 제공하는 「임금근로시간정보시스템」을 활용한 경험이 있는 경우가 응답자의 9.5%에 불과

☞ 임금체계 개편 관련 정부지원의 필요성에 대해서는 '필요하다'는 응답이 40.1%로 '필요 없다'는 응답(18.4%)의 두배 이상으로 나타났으며, 임금체계 개편 관련 정부의 역할 지원과 관련해서 법제도적 정비를 매우 중요하게 여기고 있었습니다.



좋은 일터

I사의 임금체계개선

>> 성과관리를 위한 첫걸음!

I사는 전산용지 제조업체로 지난 30년간 동종업계 1위의 위상을 이어나가고 있습니다. 하지만 경쟁이 심화되는 경영환경의 변화에 따라 **미래지향적이고 기술집약적인 분야로의 변화**를 꾀하기 위해 **호봉제에서 연봉제로의 전환**이라는 인사시스템의 혁신적인 변화를 도모하기에 이르렀습니다.



I사는 근속에 따라 자동적으로 호봉이 상승하는 호봉제를 운영하고 있었습니다. 호봉제는 조직이 성장하던 지난 30년 동안 적합한 임금제도였으나, 호봉테이블에 의해 임금이 지급되다 보니 급격한 **경영환경변화에 전략적으로 대응하기 어려웠고, 인건비 부담은 가중**되었습니다. 또한 경력직 직원을 채용할 경우 임금수준이 동일 직급 내 직원보다 현저히 높아 기존 직원의 불만도 커져갔습니다.



이에, I사는 성과주의형 임금체계로 개선한다는 경영진의 의지에 직원들도 동참하면서 **호봉제를 연봉제로 전환**하는 임금제도 혁신 프로젝트를 시작했습니다. 단순히 유행에 따르거나, 임금관리의 유연성 확보를 위한 연봉제 도입이 아닌 성과관리를 위해 **개인별 업적에 따라 임금수준을 결정**하는 연봉제를 도입하였습니다.

☞ 성과주의형 임금제도의 목적을 명확히 하기 위해 기존 임금구성항목의 정리가 필요했습니다. 직무나 자격가치에 따라 지급되던 **10여개의 수당과 정기상여**는 모두 **기본연봉으로 통합**하고, 그 밖에 **휴일근로수당 같은 법정수당과 복리후생적 수당은 연봉 외 수당**으로 구성하였습니다.

☞ **임금인상률은 성과에 따라 결정**되도록 하였고, 임금 정책선을 **하후상박형**으로 정하여 **하위직급의 임금상승률을 높여 신입직원 모집이 용이**하도록 개선하였습니다. 또한 연봉제 도입으로 인해 **임금수준이 저하되지 않도록** 매년 직급별 호봉상승분과 임금인상률을 고려하여 **기본연봉을 인상**하는 방안을 마련하였습니다.



I사는 연봉제 도입이후 매년 **자기업적목표 달성**정도에 따라 **임금인상률이 결정**됨에 따라 직원들의 **성과향상이 이루어지는 계기**가 되었고, **성과지향적 조직문화**를 구축하기 위한 **첫걸음**이 될 것으로 기대됩니다.