



숫자로 보는 임금 동향

대졸자 임금 및 3월말 임금교섭 현황



'13.4월 한국고용정보원에서 발표한 「'10년 대졸자직업이동경로조사」에 따르면

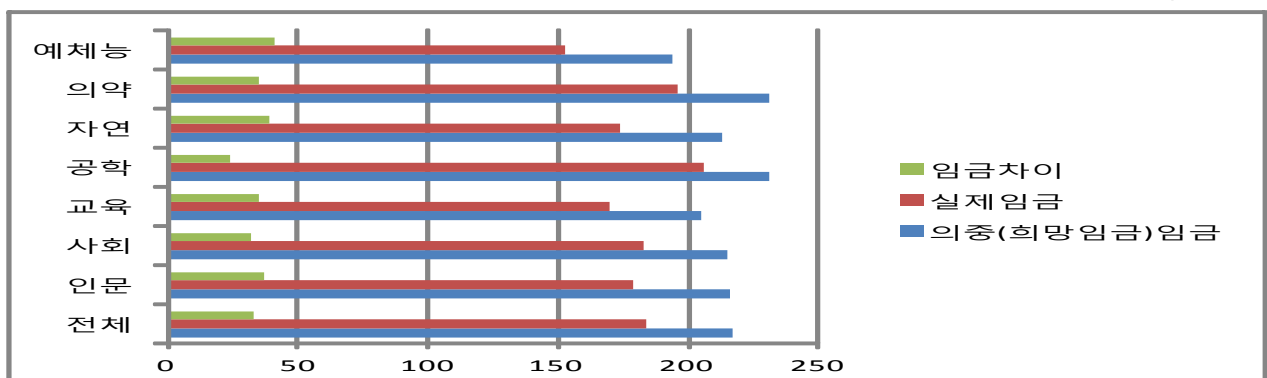
☀ '09년 8월과 '10년 2월 대학 졸업자 중 30세미만 청년들의 첫 일자리를 분석한 결과, 졸업 전 월 평균 희망임금은 217만 원인 반면 실제 첫 일자리에서 받은 월 평균 임금은 184만 원으로 희망-실제 임금 차이는 33만 원으로 나타났습니다.

☞ 2~3년제 졸업자들의 졸업 전 월 평균 희망임금은 188만 원, 실제임금은 160만 원으로 임금차이는 28만 원이고, 4년제 졸업자의 경우는 희망임금은 234만 원, 실제임금은 198만 원으로 임금차이는 36만 원으로 나타나 4년제가 더 크게 차이가 나는 것으로 나타났습니다.

☞ 공학계열과 의약계열 전공자들의 희망임금은 231만 원으로 전공계열 가운데 가장 높았고, 예체능계열은 194만 원으로 가장 낮았습니다. 희망-실제임금 차이는 공학계열(24만 원)이 가장 적었으며, 예체능계열(41만 원)이 가장 컸습니다.

< 대학전공별 희망임금과 실제임금 차이 >

(단위: 만원)





한국고용정보원에서 「'07년, '10년 대졸자직업이동경로조사」대상자 중 '07년 졸업생과 '10년 졸업생의 4% 수준인 18,000여명에 대하여, 졸업 후 2년 경과 시점인 '08년과 '11년의 취업률과 월평균임금을 조사한 결과,

☀ '08년에 비해 '11년의 취업률이 더 높은 편이지만 취업의 질(정규직, 관청은 일자리 취업, 하향취업비율)은 오히려 악화되어 노동시장의 공정성 확보와 양질의 일자리 창출을 위한 정책적 노력이 더욱 필요합니다.

☞ '11년 4년제 대졸자 전체의 월평균임금은 199.4만 원, 취업률은 79.1%였고, 예체능계열의 경우 취업률은 높으나, 임금이 가장 낮았습니다.

☀ 전공 대분류별로 취업률과 임금을 보면, 공학계열(취업률 81.4%, 월평균 임금 225.3만 원)은 의약계열 다음으로 좋은 반면, 자연계열(취업률 73.8%, 월평균 임금 179.4만 원)은 임금이 크게 낮았습니다.

☞ 이공계 학과별로는 기계, 전기전자 분야가 취업 성과가 좋고, 자연계열은 전공 불문 공학계열에 비해 취업 상황이 좋지 못하였고, 공학계열 중에서는 건축, 토목, 자연계열 중에서는 특히 생물학 분야가 취약하였습니다.



산업현장에서 임금교섭은 어떻게 진행되고 있나요?

☀ '13년 3월말까지 임금교섭 타결률은 3.0%로 나타났습니다. 전년동월(2.9%)과 비교해 보면, 0.1%p 빠르게 진행되고 있는 것입니다.

☀ 협약임금 인상률은 4.6%로 전년동월(5.5%)에 비해 0.9%p 하락한 것으로 나타났습니다. [공공부문 2.5%(전년동월 4.4%), 민간부문 4.6%(전년동월 5.5%)]

☞ [업종별] 인상률이 높은 업종은 제조업(6.0%), 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업(7.2%), 부동산업 및 임대업(6.1%), 숙박 및 음식점업(11.5%), 하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업(7.9%) 등 7개 업종이며, 낮은 업종으로는 운수업(0.6%), 금융 및 보험업(0.8%), 전문, 과학 및 기술서비스업(1.6%) 등 8개 업종입니다.

☞ [규모별] 300인 이상 사업장의 인상률은 5.0%인 반면 300인 미만 사업장의 인상률은 4.0%로 300인 이상 사업장의 인상률이 1.0%p 더 높게 나타났습니다. 특히, 1,000인 이상 기업이 5.6%로 가장 높았고, 500인 이상 1,000인 미만 기업이 3.2%로 가장 낮았습니다.

☀ 3월말까지 현재 임금교섭을 타결한 사업장(289개소) 중 임금을 동결하거나 감소한 사업장은 26.3%(76개소)로 전년동월(10.7%, 27개소) 대비 15.6%p 증가하였습니다.

※ 임금 동결감소 사업장 비율: ('08)13.7% → ('09)45.1% → ('10)14.3% → ('11)12.1% → ('12)14.9%



이 달의 임금이슈

고령인력 임금·정년제도 사례 연구



우리나라는 급격한 출산율 저하와 기대수명 연장으로 고령화가 빠른 속도로 진행되고 있습니다. **출산율**은 '09년 **1.15명**으로 OECD 국가(평균 1.74명) 중 최저치인 반면, '08년 **기대수명은 79.9세**로 25년 전에 비해 12.5세가 증가하였습니다.[자료: OECD, Society at a Glance 2011]

☞ 이에 우리나라에서 발생하고 있는 '**고령인력의 임금·정년제도 사례**'에 대해 살펴보고자 합니다.



'11.12월 한국노동연구원이 발간한 「노동력 고령화와 임금체계 혁신」에서 제조업, 운수업, 금융업 9개 사업체의 임금체계와 고령자 고용에 대해 사례조사한 결과,

☞ 제조업의 경우 **고령자 고용비중이 1%에도 못 미치는 D사**의 경우 성장기 산업인 **전기전자 산업으로 회사의 연령이 가장 젊는데**, 이는 **고령자 비중이 산업의 라이프 사이클과 밀접한 관련이 있음**을 알 수 있습니다. **운수업인 G사**의 경우 **고령자 비중이 54%**로 가장 높은 반면, **임금의 연공성은 가장 낮습니다**.

☞ **은행권의 두 회사**는 거의 **최고 수준의 평균근속연수**에 비해 **고령자 고용비중은 10% 이내**로 상대적으로 낮게 나타났는데, 이는 **임금의 과도한 연공성**으로 인해 **특정시기에 고령층을 강제로 일시에 퇴출시키기** 때문인 것으로 보입니다.



정년은 대부분 **58세 정도**였고, 최근 임금피크제와 함께 정년이 연장되는 경우들이 관찰되었으나, **대졸 사무관리직**의 경우에는 **50세 정도**에 임원으로 승진하게 되는데 대부분 이 연령대가 **실제 체감하는 정년**인 것으로 나타났습니다.

☞ **9개사 중 7개사가 임금피크제도가 있는 것**으로 나타났으며, 임금피크제도를 통해 정년 이후 **2년 정도 더 근무하게 되는데 임금은 정년시점 대비 80% 정도까지 감액**하는 것이 대부분이었습니다.

☞ 우리나라의 **정년연장형 임금피크제**는 대체로 **특정시점부터의 호봉승급 동결**과 **특정시점 이후 임금감액**을 하는 방식으로 설계됩니다. 또한, 제조업에서 활용하고 있는 것으로 나타난 **재고용제도**는 **임금삭감**으로 **연공임금의 문제점**을 해소하고 동시에 매년 계약을 체결하여 장기고용으로 인한 기업의 부담도 해소하여 고령층 고용을 연장하는 매우 유용한 제도로 평가 받고 있습니다.



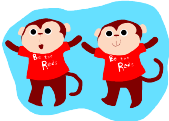
이와 같이 **고령자 고용비중이 임금의 연공성과 밀접한 관련**이 있다는 점은 우리나라와 같이 임금의 연공성이 강한 경우 **고령자 고용의 핵심은 연공 임금체계의 개편**에 있다는 점을 시사합니다.

Q&A



'임금피크제'란 무엇인가요?

- ☞ '임금피크제'란 근로자의 계속고용을 위해 일정연령을 기준으로 임금을 조정하고 소정기간 동안 고용을 보장하는 제도입니다.
- ▶ 근로자는 해고 대신 정년연장, 근로시간 단축 또는 정년 후 재고용
- ▶ 사용자는 해고를 둘러싼 노사갈등을 피하고, 저렴한 비용으로 훈련된 인력을 확보하며, 경감된 비용을 재원으로 신규인력 채용 가능
- ▶ 정부는 인구고령화에 따른 생산인력 부족문제를 해결하고, 비경제활동 노령인구에 대한 사회보장비용 부담 완화



좋은 일터

윈윈(WIN-WIN)을 위한 노사의 상생약수



노사협의회를 통해 노사 공동프로그램을 증진하여 상생적인 노사문화를 구축하고 있는 한솔제지 대전공장을 소개합니다!

- ☞ 한솔제지 대전공장은 지난 '98년 외환위기 당시 자발적인 상여금 축소를 수용했으며 '08년 글로벌 경제위기가 닥쳤을 때는 임금동결 및 경비절감에 합의하며 안정적인 노사관계를 유지하고 있습니다. 5년 전부터는 임직원심리상담 서비스를 도입하는 등 쾌적한 근무·복지환경으로 개선하기 위한 노력을 아끼지 않고 있습니다.



일명 '일하기 좋은 직장만들기' 프로그램으로 노사 간 투명한 경영정보와 고충을 공유하는 'Trust', 체육행사 및 사진콘테스트, 간식, 화·목 정시퇴근 등 다양한 이벤트를 진행하는 'Fun', 가족들이 참여하는 캠프와 사내 봉사활동 등의 활동을 하는 'Pride', 기술교육을 실시하는 교육 등 총 4개 분야로 나눠 회사 생활 전반에 걸친 프로그램을 진행하고 있습니다.



또 하루의 대부분을 보내는 회사생활과 동료직원에게 감사하는 마음가짐을 가져 행복한 일터가 되도록 노사 공동으로 '행복나눔 115운동'도 활발히 전개 중입니다.

- ☞ 한 주에 한 번 착한 일을 나누고, 한달에 다섯 번 감사를 나누는 '행복나눔'을 통해 직원들에게는 밝고 활기찬 환경을 제공해 꿈과 희망을 안기는 한편 경영층과 근로자 간 상생의 조직문화 구현으로 작은 것에도 감사하는 것을 습관화하고 있습니다.



이처럼 노사파트너십을 구축하여 경영위기를 극복하거나 기업경쟁력을 높이는 노사가 늘어나고 있습니다. 장기화되고 있는 경제위기를 극복하기 위해 무엇보다 노사협의회를 노사 간 의사소통의 핵심 기제로 적극 활용할 필요가 있습니다.