숫자로 보는 임금 동향

'13.5월말 임금교섭 현황 및 3월말 임금현황

산업현장에서 임금교섭은 어떻게 진행되고 있나요?

고용노동부에서 상시근로자 100인 이상 사업장을 대상으로 실시하는 「임금결정 현황조사(구 임금교섭타결현황조사)」에 따르면,

☀ **'13년 5월말까지 임금교섭 타결률은 13.4%**로 나타났습니다. 전년동월(15.4%)과 비교해 보면, **2.0%p 느리게 진행**되고 있는 것입니다.

☀ **협약임금 인상률은 4.3%**로 전년동월(5.4%)에 비해 **1.1%p 하락**한 것으로 나타났습니다. [**공공부문 2.8%**(전년동월 4.0%), **민간부문 4.3%**(전년동월 5.4%)]

* 5월말까지 현재 임금교섭을 타결한 사업장(1,281개소) 중 **임금을 동결하거나 감소한 사업장**은 **13.6%**(174개소)로 전년동월(11.3%, 154개소) 대비 **2.3%p 증가**

< '13.5월말 임금교섭 타결현황 >

(단위: 개소, %)

구 분	사업장수(A)	타결사업장수(B)	타결률(B/A×100)	협약임금 인상률	
				임금총액	통상임금
총 계	9,580 (8,835)	1,281 (1,360)	13.4 (15.4)	4.3 (5.4)	4.9 (5.4)
민간부문	9,229 (8,498)	1,259 (1,331)	13.6 (15.7)	4.3 (5.4)	5.0 (5.4)
공공부문	351 (337)	22 (29)	6.3 (8.6)	2.8 (4.0)	2.7 (4.3)

* 자료: 고용노동부 「임금결정현황조사」(구 「임금교섭타결현황조사」), ( )안은 전년 동월 통계임

☞ **[업종별] 제조업(5.0%) 등 6개 업종**은 **전산업의 평균인상률(4.3%)보다 높았으나, 운수업(1.7%) 등 10개 업종**은 **낮은 것**으로 나타났습니다.

☞ **[규모별] 300인 이상 사업장의 인상률**은 **4.2%**인 반면 **300인 미만 사업장의 인상률**은 **4.4%**로 **300인 미만 사업장**의 인상률이 **0.2%p** 더 높게 나타났습니다. 특히, **300인 이상 500인 미만 기업**이 **4.7%**로 **가장 높았고, 500인 이상 1,000인 미만 기업**이 **3.3%**로 **가장 낮았습니다.**

고용노동부에서 실시하는 「사업체노동력조사 (근로실태부문)」에 따르면,

☀ **[임금총액]** **'13.3월** 상용근로자 5인 이상 사업체의 근로자 1인당 **월평균 임금총액**은 **3,000천원**으로 전년동월(2,883천원)대비 **4.1% 상승**하였고, 소비자물가지수(1.3% 상승)를 고려한 **실질임금**도 **2,793천원**으로 전년동월대비 **2.7% 상승**하였습니다.

☀ **[정액급여]** 상용근로자 1인당 **월평균 정액급여**는 **2,572천원**으로 전년동월(2,452천원) 대비 **4.9% 상승**하였습니다.

☀ **[초과·특별급여]** 상용근로자 1인당 **월평균 초과급여**는 **184천원**으로 전년동월(187천원) 대비 **1.6% 하락**하였고, **특별급여**는 **418천원**으로 전년동월(414천원)대비 **1.1% 상승**하였습니다.

< 내역별 근로자 1인당 월평균 임금 >

(단위: 천원, %)

구 분	'12.10월	11월	12월	'13.1월	2월	3월
명목임금	2,884 (3.3)	2,733 (4.4)	3,473 (4.0)	3,168 (-6.6)	3,330 (15.5)	3,000 (4.1)
상용근로자 임금	3,057 (3.2)	2,900 (4.5)	3,720 (4.1)	3,343 (-6.6)	3,524 (16.1)	3,174 (4.0)
정액급여	2,471 (5.0)	2,471 (5.0)	2,603 (5.3)	2,568 (4.6)	2,536 (4.7)	2,572 (4.9)
초과급여	190 (-1.4)	181 (1.4)	184 (1.7)	177 (5.9)	169 (-1.7)	184 (-1.6)
특별급여	396 (-4.3)	248 (2.2)	933 (1.3)	598 (-37.4)	819 (85.3)	418 (1.1)
임시.일용근로자	1,297 (4.8)	1,302 (2.6)	1,380 (4.7)	1,449 (8.0)	1,329 (2.8)	1,353 (5.2)
소비자 물가지수	106.9 (2.1)	106.5 (1.6)	106.7 (1.4)	107.3 (1.5)	107.6 (1.4)	107.4 (1.3)
실질임금	2,698 (1.2)	2,566 (2.7)	3,255 (2.5)	2,953 (-7.9)	3,095 (13.8)	2,793 (2.7)
상용근로자 임금	2,860 (1.1)	2,723 (2.8)	3,487 (2.6)	3,116 (-8.0)	3,275 (14.4)	2,955 (2.6)
정액급여	2,311 (2.8)	2,320 (3.3)	2,439 (3.8)	2,394 (3.0)	2,357 (3.2)	2,395 (3.5)
임시.일용근로자	1,213 (2.6)	1,223 (0.9)	1,293 (3.2)	1,350 (6.4)	1,235 (1.4)	1,260 (3.8)

* 주: ( )내는 전년동월대비 증감률

☀ **[산업별] 월평균 임금총액이 많은 산업은 「전기, 가스, 증기 및 수도사업」(6,406천원**, 전년동월대비 8.1% 상승), 「**금융 및 보험업**」(**5,128천원**, 전년동월대비 2.8% 하락) 순이며, 적은 산업은 「**숙박 및 음식점업**」(**1,715천원**, 전년동월대비 4.1% 상승), 「**사업시설관리 및 사업지원서비스업**」(**1,844천원**, 전년동월대비 7.4% 상승) 순으로 나타났습니다.

☞ 「**전기, 가스, 증기 및 수도사업**」은 전년동월대비 **8.1% 상승**(**6,406천원**)하여 **임금상승률이 가장 높은 반면**, 「**금융 및 보험업**」은 전년동월대비 **2.8% 하락**(**5,128천원**)하여 **임금상승률이 가장 낮았습니다.**

☀ **[규모별]** 상용근로자 **5~300인 미만 사업체**의 **월평균 임금총액**은 **2,701천원**으로 전년동월(2,577천원)대비 **4.8% 상승**하였고, **300인 이상 사업체**는 **4,149천원**으로 전년동월(4,054천원)대비 **2.3% 상승**했습니다.

* 상용근로자 **300인 이상 사업체**의 **특별급여**가 **879천원**으로 **5~300인 미만 사업체(289천원)**의 **3배** 수준으로 사업체규모별 임금격차는 주로 특별급여의 차이에서 기인하는 것으로 추정

이 달의 임금이슈 정년연장의 의의와 정책과제

'13.5월 국회입법조사처(김준 박사)에서 **발표**한 「**정년연장의 의의와 입법 및 정책과제**」 **보고서**를 살펴보면,

☀ 우리나라 기업의 평균 정년은 **57세**를 약간 상회하는데 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」일부 개정법*이 시행되면 '17년 이후에는 평균 정년이 60세 이상으로 3세 가량 상승할 것으로 기대됩니다.

* '13.4.30. 근로자 정년 60세 등을 주요내용으로 하는「**고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」개정안 국회 통과**로 노사의 임금체계 개편 등에 대한 필요조치 의무화(300인 이상 사업장 및 공공기관은 '16.1.1.부터, 300인 미만 사업장 및 국가·지자체는 '17.1.1.부터)

☀ 그런데, 정년연장이 법제화되면 인건비의 제약을 받는 기업의 입장에서는 **상대적으로 높은 고령자의 임금 부담으로 청년 등의 신규 채용을 억제**할 가능성이 높고, 특히 우리나라는 근속에 따른 임금격차가 매우 큰 **연공형 임금체계***를 가지고 있어 **기업이 고령자 고용을 기피**하고 **조기퇴직을 유도**할 가능성이 큽니다.

* '12년 기준 100인 이상 사업체 중 75.5%가 호봉제 실시(고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사)

따라서, **정년연장**이 실제 고령자의 '생애 주된 일자리'에서의 **고용기간을 연장시키는 효과를 발휘**하면서도 **청년층 등 다른 집단에게 부정적인 영향을 미치지 않기 위해서는 임금피크제 도입 등 임금체계 개편이 필수적**입니다.

* 고령자 평균 퇴직연령은 '12.5월 현재 53세임(자료: 통계청「경제활동인구조사 청년층 및 고령층 부가조사」)

☀ **일본**도 우리나라처럼 **임금의 연공성이 매우 강한 나라**였지만, 법률에 의해 **'98년 60세 정년이 의무화**되고 또 연장됨에 따라 기업들이 자연스럽게 **종래의 연공형 임금제도와 인사제도를 수정하였습니다.**

☞ 일본기업이 채택한 다양한 임금제도를 단순화시켜 말하자면, 초급근로자일 때는 연공급과 직능급, 직무급을 혼합하여 적용하다가 중급근로자가 되면 직능급·직무급을 주로 적용하고 상급근로자가 되면 직무급·업적급을 주로 적용하는 방식을 취하고 있습니다.

노동력의 고령화가 가속화되고, 베이비붐세대의 대량 은퇴가 눈앞의 현실이 되고 있는 상황에서 **법정 정년연장**은 **시의적절할 뿐 아니라 불가피한 선택**입니다.

☀ 이러한 **정년연장의 효과를 거두기 위해서는 기업의 임금체계 개편이 동반**되어야 하며, **기업이 임금체계를 개편할 수 있도록 합리적인 임금체계 모델의 개발·보급 등 정부의 적극적인 지원이 필요**합니다.

Q&A 외국인 근로자의 임금은 어떻게 되나요?

☀ **우리나라의 중소기업에 취업한 외국인근로자**는 **우리나라 2013년도 최저임금(1,098,360원, 주44시간)이 자국에서의 임금보다 최고 7.6배에서 최저 2.7배까지 평균 4.4배 많은 것으로 조사**됐습니다.(자료: 중소기업중앙회 「'13.6월 외국인근로자 취업실태조사」)

☞ **외국인근로자**가 중소기업에서 최저임금에 더하여 잔업수당, 상여금 등을 추가로 받고 있으므로 이를 포함하여 **월평균 162.1만원('13.1분기)의 임금을 지급받고** 있는 것으로 나타나, **자국 임금과 비교**하여 방글라데시 근로자 11.2배, 인도네시아 10.5배, 네팔 10.0배 등 최고 11.2배에서 최저 3.4배까지 **평균 6.4배**의 **임금을 더 많이 받고** 있습니다.

좋은 일터 임금피크제 이익을 직원에게 환원한 A사 !

A사는 **건축설계 및 감리서비스를 제공**하는 114명의 직원이 근무를 하고 있는 **중견 건축사 사무소**로, 경력직 사원을 위주로 채용하여 단기 인력수급 문제를 해결해 오다 보니 **전체적인 인력의 고령화 문제(약 43%)가 발생**하였고, **건설업 경기가 위축**되면서 **청·장년층의 신규 채용이 억제**되는 등 인력 고령화에 따른 악순환을 가중시켰습니다.

☞ **A사**는 실제 구조조정으로 인해 직원이 감소할 경우 공사 입찰에서 불이익을 받게 될 가능성이 높고, 직원들의 불안심리와 근로의욕의 감소 등으로 인해 기존의 가족적인 조직문화를 유지하기 힘들어지는 등 **내·외부적인 사업환경 및 특성**으로 인해 **고용유지의 필요성이 존재**하였습니다.

이에, **A사**는 인력 구조조정에 대한 대안으로 임금체계 개선을 모색하는 과정에서 **임금피크제**를 **도입**하게 되었고, **고용조정 없이 만 54세 이상인 직원 14명에 대해 30%의 임금을 감액하였고 월 1,000만원 이상의 인건비 경감 효과가 발생**하였습니다.

☞ 임금피크제 적용 근로자들은 임금피크제 도입 전에 비해 **적게는 1년 길게는 5년간 고용이 연장**(60세 미만자: 65세로 정년연장, 60세 이상자: 촉탁계약기간 만료 후 1년보장)되는 효과를 얻게 되었고, 임금피크제를 적용받지 않고 기존 정년(60세)까지 근무할 경우의 소득과 감액된 임금으로 고용보장기간 동안 근무할 경우의 소득을 비교해 보면 **970만원~1억3천만원의 추가 소득을 확보**하였습니다.

A사는 임금피크제를 통해 **절감된 재원**을 **직원 복리후생 및 인재육성에 활용**하여 **직원만족도 증대, 신규채용 확대, 고성과자에 대한 추가 보상** 등을 실시하는 등 성공적으로 임금피크제를 정착시켜 나가고 있습니다.