



숫자로 보는 임금 동향

'13.6월 임금결정 및 '12년 고용형태별임금 현황



산업현장에서 임금결정(임금교섭)은 어떻게 진행되고 있나요?

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

- ☀ '13년 6월말까지 임금결정 진도율은 37.7%로 나타났습니다. 전년동월(35.3%)과 비교해 보면, 2.4%p 빠르게 진행되고 있는 것입니다.
- ☀ 협약임금 인상률은 4.1%로 전년동월(5.2%)에 비해 1.1%p 하락한 것으로 나타났습니다. [공공부문 3.2%(전년동월 4.3%), 민간부문 4.1%(전년동월 5.2%)]

* 6월말까지 현재 임금을 결정한 사업장(3,608개소) 중 임금을 동결하거나 감소한 사업장은 13.7%(495개소)로 전년동월(13.1%, 409개소) 대비 0.6%p 증가

< '13.6월말 임금결정(임금교섭 타결) 현황 >

(단위: 개소, %)

구 분	사업장수(A)	타결사업장수(B)	타결률(B/A×100)	협약임금 인상률	
				임금총액	통상임금
총 계	9,580 (8,835)	3,608 (3,117)	37.7 (35.3)	4.1 (5.2)	4.4 (5.6)
민간부문	9,228 (8,498)	3,537 (3,063)	38.3 (36.0)	4.1 (5.2)	4.4 (5.7)
공공부문	352 (337)	71 (54)	20.2 (16.0)	3.2 (4.3)	2.9 (4.4)

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

☞ [업종별] 제조업(4.7%) 등 6개 업종은 전산업의 평균 협약임금인상률(4.1%)보다 높았으나, 운수업(2.3%) 등 12개 업종은 낮은 것으로 나타났습니다.

☞ [규모별] 300인 이상 사업장의 협약임금인상률은 3.9%인 반면 300인 미만 사업장의 인상률은 4.3%로 300인 미만 사업장의 인상률이 0.4%p 더 높게 나타났습니다. 특히, 300인 이상 500인 미만 사업장이 4.4%로 가장 높았고, 1,000인 이상 기업이 3.7%로 가장 낮았습니다.



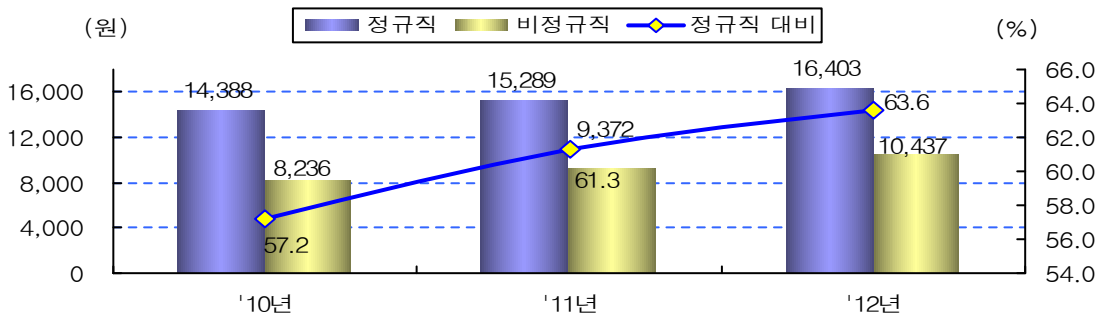
고용노동부에서 '12.6월 기준으로 실시한 「고용형태별근로실태조사」의 시간당 임금총액*을 살펴보면,

☀ **[고용형태별]** 전체근로자는 14,967원, 정규직 16,403원, 비정규직은 10,437원으로 전년 대비 각각 8.7%, 7.3%, 11.4% 증가하였고, **정규직 대비 비정규직 임금수준은 63.6%로 전년 대비 2.3%p 증가하였습니다.**

* 시간당 임금총액 = 임금총액 / 총실근로시간(초과근로시간 포함)

** 비정규직/정규직 임금수준: 56.3%('09.6) → 57.2%('10.6) → 61.3%('11.6) → 63.6%('12.6)

<정규직 대비 비정규직의 시간당 임금총액 수준>



☀ **[성별]** 남성은 전체 17,317원, 정규직 18,594원, 비정규직 11,959원(정규직의 64.3%)이며, 여성은 전체 11,228원, 정규직 12,279원, 비정규직 8,971원(정규직의 73.1%) 수준이었습니다.

< 성별 시간당 임금총액 >

(단위: 원, %)

구분	전체	비정규직 대비 수준(비율)	
		정규직	비정규직
전체	14,967	16,403	10,437 (63.6)
남성	17,317 [100.0]	18,594 [100.0]	11,959 [100.0] (64.3)
여성	11,228 [64.8]	12,279 [66.0]	8,971 [75.0] (73.1)

* []는 남성대비 수준, ()는 비정규직/정규직의 수준(비율)

☀ **[연령별]** 시간당 임금총액으로 보면 전체 및 정규직은 연령이 높아질수록 임금이 증가하다가 40대(전체 17,469원 정규직 18,855원)를 정점으로 낮아지며, 비정규직은 30대(12,110원)가 가장 많았습니다.

☀ **[학력별]** 전체 및 고용형태별 모두 학력이 높을수록 임금이 많아졌고 정규직 대비 비정규직 임금수준을 보면 학력이 높을수록(대학원졸은 제외) 낮아져 대졸은 정규직의 64.3%인데, 대학원졸은 정규직의 91.5% 수준이었습니다.



그렇다면, 현재 정규직-비정규직 임금격차는?

< 정규직-비정규직 임금격차(시간당 임금총액) 비교 >

(단위: %)

	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	전년대비
통제 전 수준 차이	43.5	44.5	43.7	42.8	38.7	36.4	-2.3%p
통제 후* 임금격차	15.2	12.9	15.7	12.6	9.1	8.4	-0.6%p

* 성·연령·학력·경력·근속년수 등의 인적·사업체 특성을 같다고 가정함



한국노동연구원(윤자영 위원)에서 국제노동브리프 '13.6월호에 발표한 「성별임금격차의 새로운 경향과 오래된 과제」 보고서를 살펴보면,

☀ 우리나라는 '10년 기준 성별임금격차는 39.8%로 OECD 28개국 가운데 성별임금격차가 가장 컸습니다. 독일(22%)과 일본(29%)은 OECD회원국 가운데 한국 다음으로 가장 높은 성별임금격차를 보여주고 있습니다.

☞ 독일은 고용률 70% 달성과 그를 위한 여성과 고령자의 고용률을 높이기 위해 시간제 일자리 확대에 크게 주목 받은 국가이고, 일본 또한 기혼여성의 파트타임 근로를 장려하기 위한 조세 및 연금제도를 실시하고 있는 국가로서 우리나라보다 여성 고용률이 높지만 여전히 남성이 1차 소득자로 위치하는 특징이 있습니다.

☀ 과거에는 주로 여성의 교육 기회 부족, 성별 직종분리 등이 성별 임금격차의 대부분을 차지했으나, 지금은 고용형태의 다변화, 새로운 직종의 등장, 부모노릇에 대한 불이익 등으로 인한 남녀의 차이로 나타납니다.

☞ 첫째, 여성은 저임금 업종과 직위에 고용된 비중이 높는데, 저임금직종 및 저학력 집단만이 아니라 고임금 및 대학이상의 학력을 가진 집단에서도 남녀의 임금격차는 독일과 일본, 한국 모두에서 공통적으로 나타나고 있는 현상입니다.

☞ 둘째, 사회서비스와 같이 새롭게 등장하고 있는 저임금 여성 집중 직종은 임금격차를 벌리는 데 기여하고 있습니다.

☞ 셋째, 10인미만 사업장에 전체 여성 임금근로자의 35.7%가 몰려 있는 등 남녀가 일하고 있는 사업장 규모의 차이가 사회보호 장치와 임금협약 적용의 차이로 이어져 남녀의 임금격차를 벌리는 데 기여하고 있습니다.

☞ 넷째, 결혼과 육아로 인해 노동시장을 이탈했다가 일정기간 지난 다음 재취업하는 여성이 저임금 직종이나 시간제 일자리에 몰리게 되어 있고, 특히 독일은 여성이 사회보호 수준이 낮은 미니잡과 같은 시간제 일자리에 많이 집중되어 있고, 일본도 코스별고용관리제도*를 통해 성별임금격차가 유지되고 있습니다.

* 정규직사원에 대한 코스구분제도로 채용 단계에서 직원이 될 사람에게 핵심업무를 수행하며 전근을 수반하는 '종합직'과 일상업무를 수행하며 전근이 없는 '일반직'을 선택하게 하는 제도임



이러한 성별임금격차를 지속시키는 구조적 환경과 제도를 그대로 둔다면 여성에게 동일한 교육과 훈련의 기회를 준다고 하더라도 불합리한 성별임금격차는 지속될 수밖에 없습니다.

☞ 독일과 일본사례는 여성의 경제활동 참여 증가와 성별임금격차 완화가 같이 진행되고 있지 않다는 것을 보여줍니다. 여성의 고용률을 높이는 것도 중요하지만 임금에서도 남성과의 거리를 좁힐 수 있는 정책방향에 대한 숙고가 절실히 요구됩니다.

Q&A



OECD국가 중 우리나라의 임금수준은 어떻게 되나요?

☀ '12년 우리나라 연평균 임금은 36,757달러(USD PPP환산)로 OECD 국가들 30개 국가 중 17위로 중간수준입니다.(자료: OECD Employment Outlook 2013, 임금 산정기준은 국가별로 상이해 단순 비교는 곤란)

* 미국 55,048달러(1위), 독일 42,121달러(13위), 일본 34,138달러(19위), OECD 평균 43,523달러

☞ (성별간 임금격차) '11년 기준 우리나라 성별간 임금격차는 37%로 '01년(39%)에 비해 격차가 약간 완화되었으나, 조사대상 28개국 중 최하위로 나타났습니다.

☞ (저임금근로자 비중*) '11년 기준 우리나라 저임금근로자 비중은 25.1%로 '01년(24.2%)에 비해 저임금근로자 비중이 증가하였고, 조사대상 25개국 중 최하위로 나타났습니다.

* 저임금근로자 비중은 중위근로자 임금의 2/3에 못 미치는 근로자의 비율임



좋은 일터

최고경영자가 참여하는 한마음 노사협의회로 지속 성장하는 Y사!



Y사는 현대·기아자동차에 납품하는 자동차부품제조업체로 소규모 단일공장에서 시작하여 지금은 세계 8개국 23개 사업장에 연간 약 340만 대의 자동차에 부품을 공급하는 글로벌 중견기업으로 성장했습니다.

☞ 이와 같이 창립 19년만에 매출액 9천 660억원의 중견기업으로 성장할 수 있었던 것은 최고 경영자의 노사 상생경영 마인드가 있었기에 가능한 일이었습니다.



Y사는 '열린경영, 신뢰경영, 투명경영'을 기본 3대원칙으로 삼고, 월례회의와 한마음 협의회를 통해 정기적으로 경영현황과 경영실적 및 계획을 공유하고 사내전산망을 통해 수시로 회사 정보를 직원들에게 알립니다. 또한 매년 1회 노사공동선언문을 발표해 노사 간 신뢰를 바탕으로 생산성 향상, 품질혁신 활동 등을 공동으로 계획·시행하였습니다.

☞ 한마음 노사협의회를 통해 학자금 지원 대상 및 지원규모를 확대하였으며, 기존 15년 장기근속 포상에서 20년 장기근속 포상을 추가로 신설하였으며 매년 근로자 종합 건강검진을 실시하였습니다.



또한, 직원들이 회사에서 일하며 생기는 고충을 듣고 경영에 반영하고자 신속하고 공평한 고충처리를 실시하여 연간 200여건의 고충을 접수·처리하고 있으며, 특히 신규입사자에게는 3개월이내 고충처리를 필수적으로 시행하고 있습니다.

☞ Y사는 앞으로도 최고경영자가 참여하는 한마음 노사협의회를 통해 자녀학자금 지원 확대, 직장 내 어학 강좌 실시, 정년 60세 연장 추진 등 직원 복지 증진을 위해 지속적으로 노력해 나갈 계획입니다.