



숫자로 보는 임금 동향

'13.7월 임금결정 및 '12년 기업체노동비용 현황



산업현장에서 임금결정(임금교섭)은 어떻게 진행되고 있나요?



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

- ☀ '13년 7월말까지 임금결정 진도율은 40.5%로 나타났습니다. 전년동월(38.6%)과 비교해 보면, 1.9%p 빠르게 진행되고 있는 것입니다.
- ☀ 협약임금 인상률은 4.0%로 전년동월(5.1%)에 비해 1.1%p 하락한 것으로 나타났습니다. [공공부문 3.0%(전년동월 4.3%), 민간부문 4.0%(전년동월 5.1%)]

* 7월말까지 현재 임금을 결정한 사업장(3,876개소) 중 임금을 동결하거나 감소한 사업장은 13.4%(519개소)로 전년동월(12.7%, 434개소) 대비 0.7%p 증가

< '13.7월말 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)	3,876 (3,408)	40.5 (38.6)	4.0 (5.1)	4.3 (5.5)
민간부문	9,228 (8,498)	3,798 (3,349)	41.2 (39.4)	4.0 (5.1)	4.3 (5.5)
공공부문	352 (337)	78 (59)	22.2 (17.5)	3.0 (4.3)	2.8 (4.4)

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

- ☞ [업종별] 제조업(4.6%) 등 6개 업종은 전산업의 평균 협약임금인상률(4.0%)보다 높았으나, 운수업(2.1%) 등 12개 업종은 낮은 것으로 나타났습니다.
- ☞ [규모별] 300인 이상 사업장의 협약임금인상률은 3.8%인 반면 300인 미만 사업장의 인상률은 4.3%로 300인 미만 사업장의 인상률이 0.5%p 더 높게 나타났습니다. 특히, 300인 이상 500인 미만 사업장이 4.3%로 가장 높았고, 1,000인 이상 기업이 3.5%로 가장 낮았습니다.



고용노동부에서 실시한 「'12회계연도 기업체노동비용조사」 결과,

☀ **[총노동비용]** '12회계연도 상용근로자 10인 이상 규모 기업의 근로자 1인당 월평균 노동비용은 4,487천원으로 '11년(4,329천원)보다 159천원(3.7%) 증가하였습니다.

☞ 직접노동비용은 4.3% 상승하여 '11년 대비 상승률이 소폭 하락하였고, 간접노동비용은 '10년말 기준 퇴직보험 등의 유효기간 만료로 퇴직연금 전환이 늘면서 '11년에는 16.4%로 올라 상승률이 높았으나, '12년에는 그 기저효과로 15% 상승에 그쳤습니다.

※ 총 노동비용 상승률: '09년 0.5% → '10년 4.0% → '11년 7.6% → '12년 3.7%

☞ 특히 간접노동비용 중 법정외복리비용은 '09년 금융위기 여파로 '10년에 크게 위축 (-8.5%)되었다가 '11년부터 예년 수준으로 회복되었고, '12년은 202천원으로 '11년 (196천원) 대비 3.2% 증가하였습니다. 내역별로는 식사비용 82천원(40.5%), 학비보조비용 24천원(12.1%), 주거비용 15천원(7.2%), 근로자휴양 13천원(6.6%) 순이었습니다.

(단위: 천원, %)

구 분	2008	2009	2010	2011	2012
총 노동비용	3,846 - (100.0)	3,866 [0.5] (100.0)	4,022 [4.0] (100.0)	4,329 [7.6] (100.0)	4,487 [3.7] (100.0)
직접노동비용	3,003 - (78.1)	3,014 [0.4] (78.0)	3,166 [5.0] (78.7)	3,332 [5.2] (77.0)	3,476 [4.3] (77.5)
간접노동비용	843 - (21.9)	852 [1.1] (22.0)	856 [0.5] (21.3)	997 [16.4] (23.0)	1,011 [1.5] (22.5)
퇴직급여	360 - (9.4)	371 [2.9] (9.6)	383 [3.4] (9.5)	480 [25.3] (11.1)	471 [-2.0] (10.5)
법정복리비	256 - (6.6)	259 [1.4] (6.7)	267 [2.9] (6.6)	280 [5.0] (6.5)	297 [6.0] (6.6)
법정외복리비	185 - (4.8)	185 [0.2] (4.8)	169 [-8.5] (4.2)	196 [15.5] (4.5)	202 [3.2] (4.5)
교육훈련비	29 - (0.8)	25 [-14.1] (0.6)	25 [-1.6] (0.6)	27 [11.0] (0.6)	28 [1.8] (0.6)

☀ **[산업별]** 「전기, 가스, 증기 및 수도사업」(7,606천원), 「금융 및 보험업」(7,565천원), 「제조업」(5,121천원)이 계속 높은 노동비용 수준을 유지하고 있으며, 반면, 「사업시설관리 및 사업지원 서비스업」(2,115천원), 「숙박 및 음식점업」(2,797천원)은 상대적으로 낮은 비용을 지출하였습니다.

☀ **[규모별]** “300인 미만” 규모에서 5.6% 상승한 데 비해 “300인 이상” 규모는 1.4% 상승에 그쳐 중소기업의 노동비용 상승률이 높았습니다.

☞ 규모가 가장 작은 “10~29인”(3,200천원)과 규모가 가장 큰 “1000인 이상”(6,262천원)과는 약 2배 수준의 차이를 보였고, 직접비용(1.79배)에 비해 간접비용(2.67배)이 높아 기업 규모에 따라 임금보다는 복지비의 차이가 더 큰 것으로 나타났습니다.



이 달의 임금이슈

OECD국가 중 우리나라의 노동생산성은?

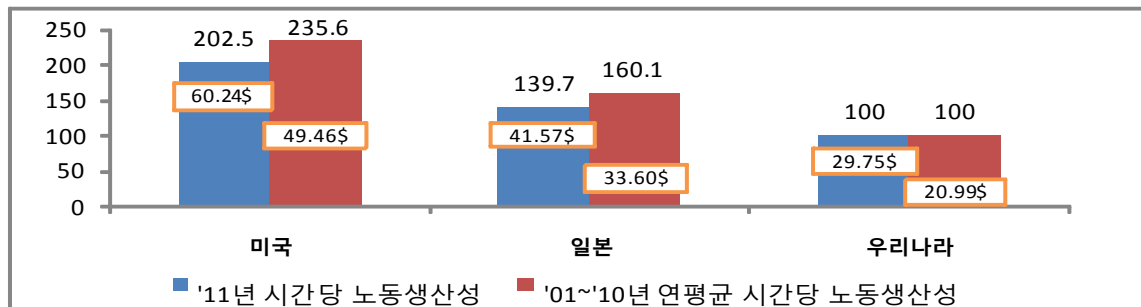


구매력평가지수(PPP)를 적용한 OECD국가의 2011년 전산업 시간당 노동생산성은 우리나라가 29.75\$로 OECD 34개 비교대상국 중 28위이며, 우리나라를 100.0으로 한 경우 미국(60.24\$)이 202.5, 일본(41.57\$)이 139.7이었습니다.



구매력평가지수(PPP)를 적용한 OECD국가의 '01~'10년 연평균 전산업 시간당 노동생산성은 우리나라가 20.99\$로 OECD국가 34개 비교대상국 중 28위이며, 우리나라를 100.0으로 한 경우 미국(49.46\$)이 235.6, 일본(33.60\$)이 160.1이었습니다.

< 우리나라 대비 미국과 일본의 노동생산성 비교 (우리나라=100) >



* 자료: 「생산성 국제비교(2012)」, 한국생산성본부



우리나라의 시간당 노동생산성 수준은 비교대상국에 비해서 크게 낮은 편으로 G7국가 중 시간당 노동생산성이 가장 높은 미국의 절반에도 미치지 못하고 있습니다. 우리나라에서 지배적인 연공급 임금체계는 근속에 따라 매년 임금이 자동 인상 되어 경제 환경 및 생산성과 무관하게 인건비가 상승하는 구조로써, 노동생산성을 저하시키는 원인 중 하나로 보여지고 있습니다.

한편, 우리나라의 시간당 노동생산성의 연평균증가율은 4.36%로 OECD 34개국 중 2위를 차지하여 높은 편에 속합니다. 이는 우리나라 부가가치는 빠르게 증가하고 노동시간은 감소하면서 결과적으로 생산성이 빠르게 향상되고 있는 긍정적인 추세를 보이는 것으로 진단됩니다.



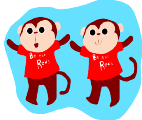
노동생산성은 경제성장과 고용에 밀접한 영향을 미치기 때문에 성과연동 임금 체계로의 개편, 장시간 근로 개선 등의 노동생산성을 향상시키기 위한 노력을 통해 선진국과의 노동생산성 격차를 좁혀 나가야 할 것입니다.

Q & A



구매력평가지수(Purchasing Power Parity)란 무엇인가요?

- ☀ 국가 간의 가격수준(물가)의 차이를 제거함으로써 상이한 통화들의 구매력을 동일하게 하는 통화환산율로서, 즉 동일한 상품에 대한 자국통화표시 가격의 국가 간 비율(상대가격)을 의미합니다. ex) 프랑스에서 코카콜라(1리터)가 23유로인데 미국에서 2달러 이면, 미국에서 1달러 어치의 콜라를 프랑스에서 구매하려면 1.15유로(=23유로/2달러)를 지불해야 함



좋은 일터

POSCO의 정년연장형 임금피크제 사례

'12년 12월 한국고용노사관계학회(박준성 교수)가 산업관계연구(제22권 제4호)에서 발표한 「POSCO의 정년연장형 임금피크제 사례」를 요약정리하여 소개합니다.



POSCO는 '03년 무렵부터 지속적으로 경쟁력을 유지하려면 적정 수준의 노무비를 유지할 수 있는 체계의 정비가 필요하다는 인식하에 임금체계 개선을 위한 연구 작업을 시작하였고 그 연장선에서 '07년 1월 정년연장 방안 도출을 위한 노사합동연구반을 발족·운영하다 같은 해 10월 노사의견차이로 활동을 종결하였습니다.

이후 '09년 7월 2차 노사합동 정년연장 추진반을 결성하여 모든 협의 내용은 홈페이지를 통해 전 직원에게 투명하게 공개하면서 회사와 직원이 한 발씩 양보하여 '10년 10월 최종 추진 방안을 도출하였고 '11년 1월부터 정년연장형 임금피크제를 시행하였습니다.



이는 정년연장 기간에도 일정 수준의 임금을 보장하는 임금곡선 평준화형 임금피크제 모델로서 직원들에게 정년(56세)을 2년 연장(연장 직전 기본임금의 80~90% 적용)하고 2년간의 재고용(연장 직전 기본임금의 60% 적용)을 거쳐 60세까지 일하는 구조로 개편하는 대신 52세 이후에는 기본급의 자동승급과 직능급의 가급을 동결하여 소요 재원을 충당하였습니다.

노사가 합의안을 만드는 과정에서 생애소득 보장의 원칙, 신규 채용과 승진 보장의 원칙, 일률 적용의 원칙하에 54세 이상 직원들은 직책용퇴제*를 도입하여 승진 적체 문제를 해소하였습니다. 그리고, 임금체계 개선 과정에서 절약한 재원으로 종전의 신입사원 채용규모를 유지하여 신규채용 감소문제를 해결하였고 노측의 일률적용 요구를 받아들여 직원들의 수용도를 높였습니다.

* 직책용퇴제: 일본 N사(철강)에서 오래 전부터 시행하고 있는 제도로써, 정년연장에 따른 승진 적체를 줄이고 후배 사원의 직책보임 기회를 높이기 위해 일정 연령이 되면 후배 사원에게 직책을 물려주는 것



POSCO사례를 통해 인건비 부담을 완화하고 고용안정성이 높은 고용친화적 임금체계로 전환하기 위해서는 능력급이나 연봉제보다 기본급의 자동승급 구조를 개선하거나 시간외수당, 상여금 등의 연동인상 항목을 개선하는 방식이 더 효율적일 수 있다는 것을 발견하였습니다.

또한, 구체적인 임금곡선 개선방법과 설계원칙을 제시하여 노사 간 상충적인 요구를 대화와 협력을 통해 극복하고 합의를 얻어낸 점은 정년연장을 모색하는 기업에 실무적인 시사점을 줄 것으로 기대됩니다.