



숫자로 보는 임금 동향

'13년 8월 임금결정 및 '13년 상반기 임금 현황



'13년 8월 현재 산업현장에서 임금결정은 어떻게 진행되고 있나요?



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

- ☀ '13년 8월말까지 임금결정 진도율은 42.5%로 나타났습니다. 전년동월(43.9%)과 비교해 보면, 1.4%p 느리게 진행되고 있는 것입니다.
- ☀ 협약임금 인상률은 3.9%로 전년동월(5.1%)에 비해 1.2%p 하락한 것으로 나타났습니다. [공공부문 3.0%(전년동월 4.1%), 민간부문 3.9%(전년동월 5.1%)]

* 8월말까지 현재 임금을 결정한 사업장(4,076개소) 중 임금을 동결하거나 감소한 사업장은 12.9%(526개소)로 전년동월(12.3%, 477개소) 대비 0.6%p 증가

< '13.8월말 임금결정(임금교섭 타결) 현황 >

(단위: 개소, %)

구 분	사업장수(A)	임금결정사업장수(B)	임금결정 진도율(B/A×100)	협약임금 인상률	
				임금총액	통상임금
총 계	9,580 (8,835)	4,076 (3,877)	42.5 (43.9)	3.9 (5.1)	4.1 (5.4)
민간부문	9,228 (8,498)	3,994 (3,810)	43.3 (44.8)	3.9 (5.1)	4.2 (5.5)
공공부문	352 (337)	82 (67)	23.3 (19.9)	3.0 (4.1)	2.8 (4.2)

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

☞ [업종별] 제조업(4.4%), 사업시설관리 및 사업지원서비스업(4.9%) 등 6개 업종은 전산업의 평균 협약임금인상률(3.9%)보다 높았으나, 운수업(2.1%), 금융 및 보험업(2.8%) 등 12개 업종은 낮은 것으로 나타났습니다.

☞ [규모별] 300인 이상 사업장의 협약임금인상률은 3.6%인 반면 300인 미만 사업장의 인상률은 4.3%로 300인 미만 사업장의 인상률이 0.7%p 더 높게 나타났습니다. 특히, 300인 미만 사업장과 300인 이상 500인 미만 사업장이 4.3%로 가장 높았고, 1,000인 이상 사업장이 3.3%로 가장 낮았습니다.



'13년 상반기 근로자의 임금현황은 어떻게 되나요?



고용노동부에서 실시하는 「사업체노동력조사(근로실태부문)」에 따르면,

☀ **[임금총액]** '13년 상반기 동안 상용근로자 5인 이상 사업체의 전체근로자 1인당 월평균 임금총액은 3,067천원으로 전년동기(2,944천원)대비 4.2% 상승하였고, 소비자물가상승률(1.3%) 고려 시 실질임금은 2,857천원으로 전년동기 대비 2.9% 상승했습니다.

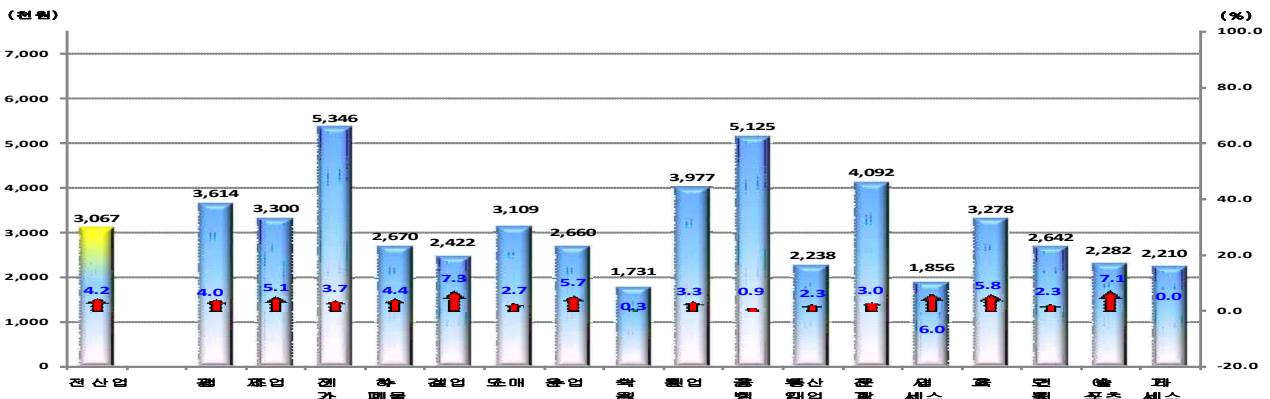
☞ 상용근로자 1인당 월평균 정액급여는 2,560천원으로 전년동기(2,445천원)대비 4.7% 상승한 반면, 상용근로자 1인당 월평균 초과급여는 182천원으로 전년동기(182천원)대비 0.1% 상승하였으며, 특별급여* 역시 503천원으로 전년동기(491천원)대비 2.4% 상승했습니다.

* 특별급여: 상여금, 성과급, 임금인상소급분, 학자금 등 정기 또는 비정기적으로 지급되는 특별한 급여

☀ **[사업체규모별]** 상용근로자 5~300인 미만 사업체의 '13년 상반기 동안 월평균 임금총액은 2,726천원으로 전년동기(2,621천원) 대비 4.0% 상승했고, 300인 이상 사업체는 4,378천원으로 전년동기(4,199천원) 대비 4.3% 상승하였습니다.

☞ 특별급여의 경우, 상용근로자 300인 이상 사업체(1,167천원)가 5~300인 미만 사업체(317천원)의 3.7배 수준으로 사업체규모별 임금격차는 주로 특별급여의 차이에서 기인하는 것으로 추정됩니다.

☀ **[산업별]** '13년 상반기 동안 월평균 임금총액이 높은 업종은 「전기, 가스, 증기 및 수도사업」(5,346천원, 전년동기대비 3.7% 상승), 「금융 및 보험업」(5,125천원, 전년동기 대비 0.9% 상승) 순이며, 낮은 업종은 「숙박 및 음식점업」(1,731천원, 전년 대비 0.3% 상승), 「사업시설관리 및 사업지원서비스업」(1,856천원, 전년 대비 6.0% 상승) 순으로 나타났습니다.



* 자료: 고용노동부 「사업체노동력조사 근로실태부문」



이 달의 임금이슈

임금직무체계에 대한 근로자 의식은 어떨까요?



'13년 9월 한국노동연구원에서 전국의 20세~59세 임금근로자 1,000명*을 대상으로 「임금직무체계에 대한 근로자 의식조사」를 한 결과,

* 조사대상: 대기업 248명, 중소기업 752명/20~30대 508명, 40~50대 492명/정규직 759명, 비정규직 241명

- ☀ 근로자들은 '만 60세 정년시대의 현실성'에 대해 응답자의 38.0%가 '지켜질 것'이라고 답하여, '지켜지지 않을 것'이라는 응답(33.0%)보다는 높게 나타났으나, 중립적 의견(보통 29.0%)을 포함하면 법적인 강제력에도 불구하고 현실에서 60세 정년의 준수가 어렵다고 보는 의견이 상당히 많았습니다.
 - ☞ 연령별로는 40~50대(54.9%), 기업규모별로는 대기업(51.7%), 고용형태별로는 비정규직(52.9%)에서 높게 나타났습니다.
- ☀ '임금피크제의 필요성'에 대해 응답자의 62.9%가 '필요하다'고 답한 반면, '필요하지 않다'는 응답은 12.7%에 불과해, 근로자의 상당수가 정년 60세 법제화에 따른 기업부담 완화조치에 공감하는 것으로 나타났습니다.
 - ☞ 연령별로는 40~50대(67.6%), 기업규모별로는 대기업(69.1%), 고용형태별로는 정규직(66.6%)에서 높게 나타났습니다.
- ☀ '고령화에 따른 직무전환의 필요성'에 대해 '필요하다'는 응답이 66.0%로 '필요하지 않다'는 응답(13.5%)보다 높게 나타났습니다.
 - ☞ 연령별로는 40~50대(68.9%), 기업규모별로는 중소기업(67.5%), 고용형태별로는 비정규직(68.7%)에서 높게 나타났습니다.
- ☀ 한편, '60세 정년시대를 위한 노사정 협력 시기'에 대해 '지금 당장 해야 한다'라는 응답이 62.1%로 가장 높게 나타났고, 다음으로 법 시행 해인 '2016년 직전'이 19.2%, '2016년 이후'가 12.8% 등의 순으로 나타났습니다.
- ☀ '임금격차 축소를 위한 직무급 또는 직능급 확산 필요성'에 대해 '필요하다'는 응답이 62.5%로 '필요하지 않다'는 응답(10.0%)보다 높게 나타났습니다.
 - ☞ '임금격차 축소를 위한 직무급 또는 직능급 확산 필요성'에 대해 연령별로 40~50대(68.4%), 기업규모별로 중소기업(67.0%), 고용형태별로 비정규직(69.9%)에서 높게 나타났습니다.
- ☀ 이와 같이 60세 정년연장이 가능하다고 보는 근로자가 38% 정도에 지나지 않는 상황에서 60세 정년연장의 효과를 거두기 위해서는 기업의 임금체계 개편이 동반되어야 기업의 부담과 우려를 덜 수 있고 근로자의 고용안정을 도모할 수 있습니다.
 - ☞ 이러한 60세 정년시대를 준비하기 위해서는 노사정 모두 협력하여 현실을 바꾸려는 노력을 지금 당장 구체적으로 시작해 나가야 할 것입니다.

Q&A



우리나라 근로자의 임금 및 근로시간 근속연수 변화 추이는?

- ☀ (임금) '12년 현재 월평균임금(월급여액+연간특별급여/12)은 300만원으로 '00년(164만원)에 비해 2배가량 증가하였습니다. (자료: 고용노동부 「고용형태별근로실태조사」 각 년도, 이하 같음)
- ☀ (근로시간) '12년 현재 월근로시간은 182.3시간으로 '00년(208.1시간)에 비해 25.8시간이 감소하였습니다.
- ☀ (근속연수) '12년 현재 평균 근속연수는 6.2년으로 '00년(5.6년)에 비해 0.6년이 길어진 것으로 나타났습니다.



좋은 일터

'노사협력으로 발생한 성과'를 직원과 함께

상생의 노사협력으로 발생한 성과를 직원에게 배분하여 '13년 '노사문화대상 고용노동부장관상'에 선정된 중소기업 (주)에스엠을 소개합니다.



(주)에스엠은 근로자 149명의 기계 정비 및 제조업체로서 '04년 설립이후, 미흡한 복지구조, 직원 간 의사소통 결여 등으로 직원 간 의견대립, 공동체 의식 결여 등 부정적 시각이 만연하였습니다.

이를 극복하기 위해 경영진의 다양한 채널*을 통한 성과 공유 및 노사협의회 활성화를 통한 노사공동 추진 프로그램 등을 운영하였고, 노사합동 혁신일터 만들기 활동**을 추진하여 무재해 무사고 기반을 구축하였습니다.

* 노사협의회(월 1회), 노사위원 워크숍(년 2회), 노사위원 벤치마킹(년 2회), 전사원 대상 경영성과분석설명회(월 1회), 경영설명회(분기 1회)

** 현장Care 활동(월 1회), 노사합동 안전캠페인(분기 1회), 술선수범 활동(월 1회)



이러한 노사협력의 성과로 매출액이 증가하였고 이에 따른 성과를 직원들에게 배분하였습니다.

※ 매출액: '10년→'11년 17% 성장, '11년→'12년 5% 성장 / 당기순이익 '11년→'12년 50% 증가

※ 성과배분비율: '11년(6.37%), '12년(8.95%)



한편, 노사 간 고용안정을 위해 '13년 9월부터 정년을 연장(만 55세→57세) 하였고 정년이후에도 계속 고용을 실시하여 근로자수는 '05년 86명에서 '12년 149명으로 매년 증가하였습니다. (주)에스엠은 현재의 안정적인 노사관계에 안주하지 않고 '초일류 노사문화'를 선포하고 안정적 노사문화 구축을 위해 지속적으로 노력하고 있습니다.