



숫자로 보는 임금 동향

'13년 9월 임금결정 및 '13년 지역별 임금현황



'13년 9월 현재 산업현장에서 임금결정은 어떻게 진행되고 있나요?



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

- ☀ '13년 9월말까지 임금결정 진도율은 46.0%로 나타났습니다. 전년동월(47.9%)과 비교해 보면, 1.9%p 느리게 진행되고 있는 것입니다.
- ☀ 협약임금 인상률은 3.6%로 전년동월(5.0%)에 비해 1.4%p 하락한 것으로 나타났습니다. [공공부문 3.0%(전년동월 3.9%), 민간부문 3.6%(전년동월 5.0%)]

\* 9월말까지 현재 임금을 결정한 사업장(4,406개소) 중 임금을 동결하거나 감소한 사업장은 12.7%(561개소)로 전년동월(12.3%, 519개소) 대비 0.4%p 증가

< '13.9월말 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)	4,406 (4,232)	46.0 (47.9)	3.6 (5.0)	3.9 (5.3)
민간부문	9,228 (8,498)	4,318 (4,156)	46.8 (48.9)	3.6 (5.0)	3.9 (5.3)
공공부문	352 (337)	88 (76)	25.0 (22.6)	3.0 (3.9)	2.9 (4.1)

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

☞ [업종별] 하수폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업(6.5%), 사업시설관리 및 사업지원 서비스업(5.1%) 등 6개 업종의 협약임금인상률은 전산업의 평균(3.6%)보다 높았으나, 운수업(2.1%), 금융 및 보험업(2.9%) 등 12개 업종은 낮은 것으로 나타났습니다.

☞ [규모별] 300인 이상 사업장의 협약임금인상률은 3.3%인 반면 300인 미만 사업장의 인상률은 4.2%로 300인 미만 사업장의 인상률이 0.9%p 더 높게 나타났습니다. 특히, 300인 이상 500인 미만 사업장이 4.3%로 가장 높았고, 1,000인 이상 사업장이 2.9%로 가장 낮았습니다.



'13년 지역별 근로자의 임금현황은 어떻게 되나요?



고용노동부에서 '13.4월 기준으로 실시한 「2013년 지역별 사업체노동력조사」를 살펴보면

☀ '13.4월 기준 상용근로자 1인당 월급여액\*은 서울(3,169천원)이 가장 높았고, 울산(2,834천원), 경기(2,736천원)가 그 뒤를 이어 높은 수준인 것으로 나타났습니다.(전국 평균은 2,737천원으로 전년동월 대비 4.5% 상승) 반면, 월급여액이 낮은 지역은 제주(2,217천원), 대구(2,316천원), 전북(2,406천원), 광주(2,417천원), 강원(2,437천원) 순으로 나타났습니다.

\* 월급여액은 정액급여와 초과급여의 합계금액으로, 특별급여(상여금, 성과급 등)는 제외

☞ 한편, 소비자물가지수를 고려한 실질 월급여액\* 역시 서울(2,945천원)이 가장 높게 나타났으며, 제주(2,092천원)가 가장 낮은 것으로 나타났습니다.

※ 실질 월급여액 = (명목 월급여액)/(13.4월 각 시도별 소비자물가지수)×100

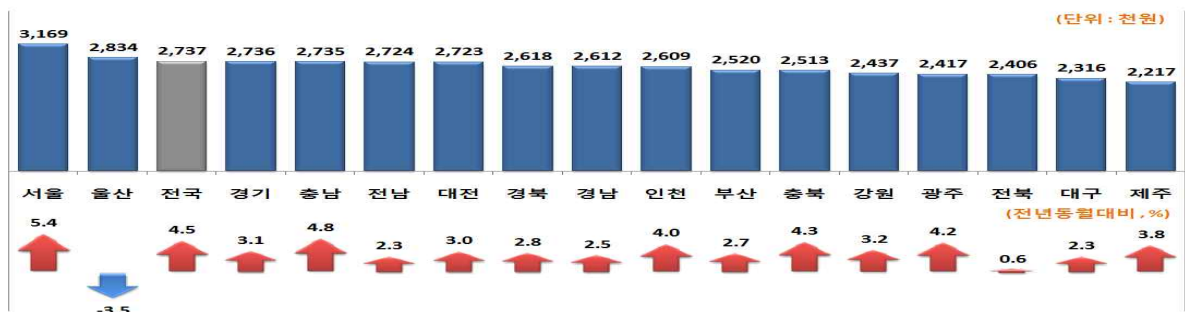
☞ 전국의 월급여액(100기준)과 비교할 때 서울(115.8)이 가장 높게 나타났으며, 울산(103.5), 경기(100.0) 순으로 높게 나타났습니다. 반면, 제주, 대구, 전북, 광주, 강원은 전국 평균의 90% 미만으로 나타났습니다.

☀ 이렇듯 지역별로 월급여액에 차이가 나타나는 이유는 서울은 금융·보험·전문 서비스업 등 고임금 업종과 본사가 많고, 울산은 자동차·선박 제조 등 대규모 제조업체와 협력업체가 밀집되어 있어 임금수준이 상대적으로 높게 나타난 것으로 보입니다.

☞ 반면, 월급여액이 낮은 지역은 상대적으로 제조업 기반이 취약하고, 도·소매업, 숙박 및 음식점업, 운수업 등의 비중이 높아 임금수준이 상대적으로 낮은 것으로 보입니다.

☀ 월급여액은 전년동월과 비교해 보면 울산(-3.5%)을 제외한 모든 지역에서 증가하였으며, 서울(5.4%), 충남(4.8%), 충북(4.3%), 광주(4.2%) 순으로 증가율이 높게 나타났습니다.

<16개 시도별 월급여액 및 전년동월대비 증감률>



주) 전국자료는 '13.4월 「사업체노동력조사」의 결과이므로 지역별(16개 시도 자료의 평균치와는 다를 수 있음)

\* 자료: 고용노동부 「지역별 사업체노동력조사('13.4월 기준)」



이 달의 임금이슈

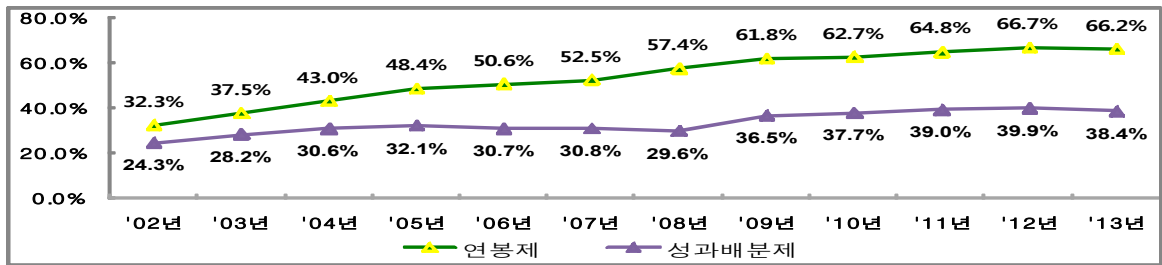
연봉제와 성과배분제 도입 현황은?



'13년 기준으로 연봉제는 상용근로자 100인 이상 사업장(10,803개소) 중 66.2%(7,147개소)가 도입했고, 성과배분제는 38.4%(4,148개소)가 도입하고 있는 것으로 조사되었습니다. (고용노동부, 「사업체노동력조사 부가조사」)

연도별 도입 추이를 보면, 연봉제 도입비율은 ('08년)57.4% → ('10년)62.7% → ('12년)66.7% → ('13년)66.2%, 성과배분제 도입비율은 ('08년)29.6% → ('10년)37.7% → ('12년)39.9% → ('13년)38.4%로 나타나, '13년에 두 제도를 도입한 사업장이 약간 감소하긴 하였으나 최근 몇 년간 전반적으로 증가 추세에 있습니다.

< 연봉제 및 성과배분제 도입 추이 >



1) 조사대상: 상용근로자 100인 이상 사업체 ('05년까지 전수조사, '06년부터 표본조사)

\* 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사('08년까지「임금제도실태조사」)



임금체계 개편은 왜 필요한가요?

과거 우리나라 기업들은 고도 경제성장 속에서 우수한 인재를 확보하고 종신 고용을 통한 조직의 안정성, 충성심을 제고하고자 연공급 중심의 임금체계를 가지고 있었습니다.

\* 기본급을 연공급(호봉제) 형태로 운영하는 사업장 비율(복수응답 가능, 「사업체노동력조사 부가조사」): ('09년) 72.2% → ('10년) 76.2% → ('11년) 73.2% → ('12년) 75.5% → ('13년) 71.9%

그러나, 경제가 저성장 시대로 진입하고 세계 어느 나라보다 빠른 속도로 고령화가 진행되면서 연공급 임금체계는 여러 문제를 야기하게 되었습니다.

연공급 임금체계는 성과, 능력, 일의 가치를 반영하지 못하고 근속에 따라 임금이 상승하여 근로자에게 동기부여를 제대로 하지 못하고, 경직적인 특성으로 인해 경기변동에 대한 기업의 대응능력을 낮추게 됩니다. 또한 고령자의 고용불안을 야기하고 주로 정규직/대졸근로자에게 적용되어 불합리한 임금격차를 확대시키는 요인이 되기도 합니다.

따라서, 연공급 중심의 임금체계가 가지는 문제를 해결하고 임금의 공정성을 높이기 위해서는 직무가치, 직무수행능력, 성과를 반영하는 유연한 임금체계로의 개편이 필요합니다.

Q&A



**우리나라 건설근로자의 임금은 어떻게 되나요?**

- ☀ '13.8월 대한건설협회에서 전국 2000개 공사현장의 건설근로자 임금(13.5월 기준)을 조사발표한 건설업 임금실태 조사보고서에 따르면 **건설근로자 일평균임금은 14만 8,380원**입니다. 이는 '12.9월 14만 1,724원에 비해 **4.7% 상승**한 수치입니다.
- ☀ 117개 직종 중 **최고임금은 송전활선전공의 임금 37만 3,352원**이고 **최저임금은 보통인부의 임금 8만 3,975원**으로 **4배이상의 임금차이**를 나타냈습니다.



해외 임금제도

**독일의 임금체계 변화**



독일은 산업별 단체협약을 특징으로 산업 전체에 걸쳐 모든 근로자에게 통일적인 근로조건이 적용되는 것이 통상적이어서 **산업별 단체협약의 임금결정기능은 산업에 대한 협약적용률의 정도, 기업들의 협약준수비율과 연관되어** 있습니다.

☞ '03년 독일 금속노조는 고용과 직무구조의 변동을 반영하고, 단체협약의 규범과 사업장 현실 사이의 괴리감으로 인해 약화\*되고 있는 산별단체협약의 효력을 강화하기 위해 **신임금구조협약(ERA)을 새로이 체결**하였습니다.

\* '10년 산업별 단체협약 적용사업장 27%, 적용근로자 51%로 적용률 저조(자료: 독일 통계청)



신임금구조협약(ERA)은 임금등급에 따른 기본급에 성과급과 업무수행에 따른 신체적 부담, 업무수행시 다른 사회적 접촉의 가능성, 업무를 수행하는 환경 등을 고려한 수당이 추가되는 형태입니다.

☞ 임금에서 기본급이 차지하는 비중이 가장 높으며, 성과급은 평균적으로 기본급 총액의 15% 수준입니다.



기본급을 결정하는 임금등급은 노사 동수로 구성된 임금등급분류위원회에서 업무가 요구하는 능력과 자격을 고려하여 결정하되, 업무의 가치를 평가하는 구체적인 요소는 지식·능력, 숙련, 학력·경력, 의사소통, 행위재량/책임 등이며, 이에 대한 점수를 바탕으로 각 근로자의 임금등급(17개)이 결정됩니다.

☞ 우리나라와 비교하면 독일의 임금등급을 직급으로 볼 수 있으나, 큰 차이점은 임금등급 자체가 근속에 의해 결정되지 않으며 임금결정 시 연령에 따른 자동적인 임금상승은 아주 근소한 정도로만 활용됩니다.



우리나라에 주로 소개되는 미국식 직무급과 달리 독일식 직무급은 노사의 교섭에 의해 직무평가가 이루어지며, 직무평가지 숙련이 주요 요소로 고려되고 있습니다. 직무급과 생산방식 사이의 관계를 무시한 채 우리나라 작업장에 직무급을 도입하려 한다면 현실성 없는 구상이 될 것입니다.

☞ 따라서, 직무급 도입 시에는 새로운 IT기술의 투입으로 생산직과 사무직의 구분이 어려워 지는 등 **작업조직의 변화에 적합한 직무평가, 노동조합과 노동자의 이해관계 등을 고려하여 작업장 현실에 맞는 직무급 도입을 설계해** 나가야 할 것입니다.