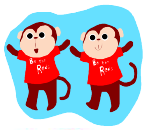


좋은 일터

'삼성전자' 임금피크제 도입 및 통상임금 범위 확대

삼성전자는 **정년을 60살로 연장**하고 **임금피크제를 도입**하였습니다.

☞ 2014. 2.27. 삼성전자 노사협의회는 **만 55살** 기준으로 **전년의 임금 10%씩**을 **줄여 나가는 임금피크제***를 실행하기로 합의했습니다. 학자금과 의료비 지원 등 복리후생은 기존과 동일하게 지원합니다.

※ **만 55세 이후**(도래일 기준 익월부터 적용) **전년임금 대비 매년 10%씩 감액** 지급

- 55세 100%, 56세 90%, 57세 81%, 58세 73%, 59세 66%, 60세 60%(5년 평균 74%)

* **임금피크제**는 **근로자의 계속 고용을 위해 일정 연령을 기준으로 임금을 조정**하고 **그 기간 동안 고용을 보장**하는 임금제도임

삼성전자는 지난해 국회를 통과한 '정년 60세법'에 따라 대기업은 오는 2016년부터 정년을 60살로 연장해야 하지만 **법 적용 제외자인 1959년생과 1960년생 임직원**을 위해 **임금피크제**를 **우선 도입**하기로 했습니다.

☞ 또 남자 직원의 출산휴가도 기존 유급 3일과 무급 2일에서 유급 5일로 바꿨습니다.

아울러, 삼성전자는 **통상임금 판결에 따른 임금체계 개편**과 **올해 임금 인상률에 대해서도 합의**를 도출했습니다.

☞ 먼저 비서 등 일부 **비연봉제 직원**은 **통상임금**에 **정기상여금**(기본급 600% 짝수달 지급)"을, **대다수 연봉제 직원**은 **월급 항목 중 전환금 항목**(기존 정기상여금, 기본급 600%, 매달 지급)을 **포함**시키로 하였습니다.

☞ **임금인상률**은 **기본급의 1.9%**로 결정되었고, 호봉승급분을 포함하면 실제 인상률은 평균 4.4% 수준입니다. 지난해 사상 최대 실적을 기록했지만 **통상임금 범위가 확대**된 점을 고려해 **전년도(5.5%)보다 인상률이 낮아졌습니다**.

숫자로 보는 임금 동향

2013년도 임금현황 및 사업체규모별 임금격차

2013년도 노동시장의 임금현황은?

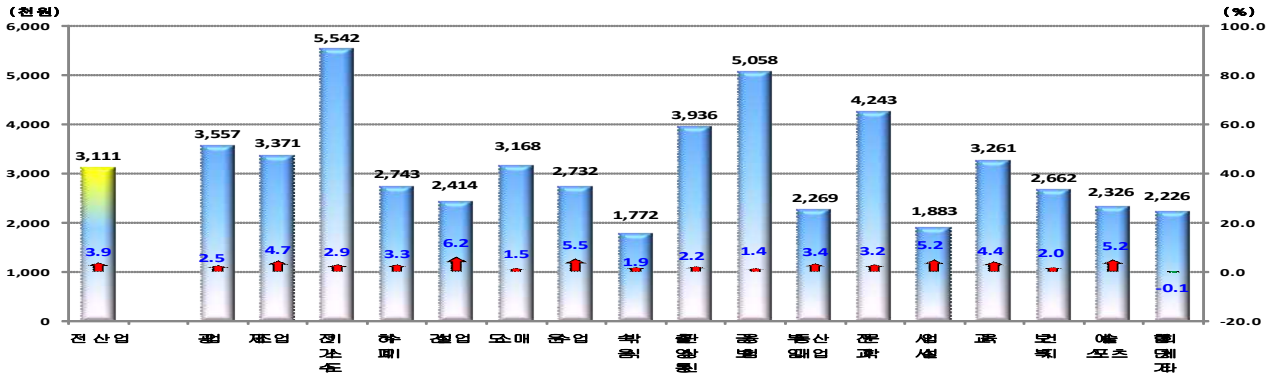
고용노동부에서 실시하는 「사업체노동력조사(근로실태부문)」에 따르면,

☀ **[총괄] 2013년 상용근로자 5인 이상 사업체의 전체근로자 1인당 월평균 임금총액**은 **3,111천원**으로 전년(2,995천원)대비 **3.9% 상승**하였고, 소비자물가상승률(1.3%) 고려 시 **실질임금**은 **2,889천원**으로 전년 대비 **2.5% 상승**했습니다.

☀ **[사업체규모별] 상용근로자 5~300인 미만 사업체**의 **'13년 월평균 임금총액**은 **2,764천원**으로 전년(2,664천원) 대비 **3.8% 상승**했고, **300인 이상 사업체**는 **4,447천원**으로 전년(4,290천원) 대비 **3.7% 증가**했습니다.

※ 특별급여의 경우, **상용근로자 300인 이상 사업체(1,220천원)**가 **5~300인 미만 사업체(345천원)의 3.5배** 수준으로 **사업체규모별 임금격차**는 주로 **특별급여의 차이에서 기인**

☀ **[산업별]** 「**전기, 가스, 증기 및 수도사업**」은 월평균 임금총액이 **5,542천원**(전년대비 2.9% 상승)으로 **가장 높은 수준**이며, 「**숙박 및 음식점업**」은 **1,772천원**(전년대비 1.9% 상승)으로 **가장 낮은 수준**으로 나타났습니다.



* 자료: 고용노동부 「'13년 사업체노동력조사 근로실태부문」

사업체규모에 따른 임금격차는 어떻게 되나요?

☀ **대기업 대비 중소기업의 상용근로자 임금수준**(5~299인 규모 사업체의 상용근로자 임금/300인 이상 규모 사업체의 상용근로자 임금)을 살펴보면,

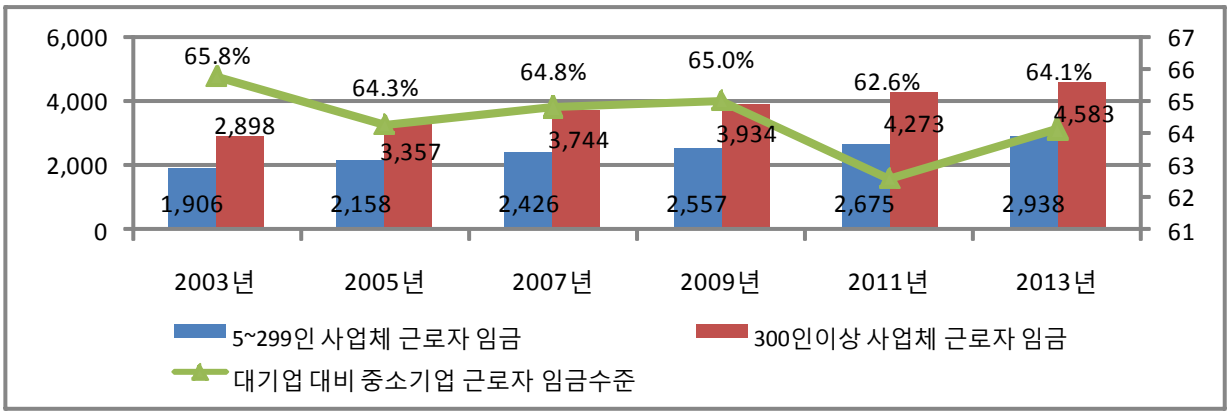
☞ **('03년)65.8% → ('05년)64.3% → ('07년)64.8% → ('09년)65.0% → ('11년)62.6% → ('13년)64.1%**로 나타나, **최근 10년 동안 대기업과 중소기업의 임금격차가 1.7%p 더 벌어진 것**으로 나타났습니다. (고용노동부, 「사업체노동력조사 근로실태부문」)

※ 대기업-중소기업간 임금격차: ('03)34.2% → ('05)35.7% → ('07)35.2% → ('09)35.0% → ('11)37.4% → **('13)35.9%**

< 대기업 대비 중소기업의 상용근로자 임금수준 >

(단위: 천원, %)

구 분	2003년		2005년		2007년		2009년		2011년		2013년	
	임금	지수	임금	지수	임금	지수	임금	지수	임금	지수	임금	지수
전규모 (5인이상)	2,127	[73.4]	2,404	[71.6]	2,683	[71.7]	2,863	[72.8]	3,019	[70.7]	3,299	[72.0]
5~299인(A)	**1,906**	**[65.8]**	**2,158**	**[64.3]**	**2,426**	**[64.8]**	**2,557**	**[65.0]**	**2,675**	**[62.6]**	**2,938**	**[64.1]**
300인이상(B)	2,898	[100.0]	3,357	[100.0]	3,744	[100.0]	3,934	[100.0]	4,273	[100.0]	4,583	[100.0]
임금격차 (B-A)		**34.2**		**35.7**		**35.2**		**35.0**		**37.4**		**35.9**



1) 주: [ ]내는 300인 이상 규모의 사업체 근로자 임금을 100으로 했을 때의 임금지수임

2) 자료: 고용노동부, 「사업체노동력조사」, 시계열분석을 위해 상용 5인이상 사업체의 상용근로자 임금 기준

☀ 대기업과 중소기업 간 임금격차가 커지면, **구직자의 중소기업 기피 현상**과 **사회 양극화가 심화**되는 등 국가의 **성장잠재력이 저하**되는 결과가 초래되므로,

☞ **대기업은 과도한 임금인상을 자제**하고, **대기업과 협력업체가 성과를 공유**하는 분위기 확산이 무엇보다도 필요합니다.

Q&A

'표준생계비'란 무엇인가요?

☀ **생계비**는 **인간이 생활하는 데 필요로 하는 비용**으로서 **실제로 지출된 비용**을 나타내는 **실질생계비**와 **일정한 생활조건, 즉 거주영역·연령·가족구성 등에 대응하는 표준적인 소비유형을 가정하여 계산**하는 **표준생계비**가 있습니다.

☞ **실질생계비**는 **'있는 그대로'의 생계비**이나 **표준생계비**는 **'있어야 할' 생계비**로서의 요소를 포함하고 있어 **임금수준(특히 최저임금제의 경우)**이나 **최저생활비 수준**을 **결정**하는 데 이용됩니다.

이 달의 임금이슈 2014년도 노사단체 임금인상 요구안

한국노총은 **'14년 임금인상률**을 **'13년 월고정임금총액 3,106,735원***(월 정액급여+상여금 월할분) 기준 **8.1%(251,505원) 인상**을 요구하였습니다.

☞ 이는 '14년 현재 표준생계비를 충족하는 현실적인 임금수준이 낮은 점을 고려하여 **실제 근로소득으로 충족해야 할 생계비(4,305,436원**)**의 **78%(3,358,240원)** 확보를 위한 것입니다.

* '13년 1/4~3/4분기 5인이상 사업체 전체근로자 월평균임금 누계평균(고용노동부「사업체노동력조사」)

** 4,305,436원 = 4인기준 가정이 실제 근로소득으로 충족해야 할 생계비 4,208,637원+(4,208,637원 × '14년 소비자물가상승률 한국은행 전망치 2.3%)

한국경총은 국민경제생산성 증가율(3.6%*)에서 정기승급분(1.3%)을 감하여 **'14년 적정 임금인상률**을 **2.3%**로 요구하였습니다.

☞ **임금인상률 '2.3%'**는 총액상승분에 **통상임금 범위 확대, 정년연장, 근로시간 단축 등 제도변경에 따른 상승분을 포함**합니다. 제도변경에 따른 임금인상률이 2.3%를 초과하게 되면 금년도 임금은 동결하게 됩니다.

* 국민경제생산성 증가율(3.6%) = 실질GDP성장률(3.8%, 한국은행 전망치) + GDP디플레이터 증가율(1.5%, 한국은행 물가상승률 전망치 이용) - 취업자증가율(1.7%, 한국은행 전망치)

<노·사 임금인상 요구율 및 제시율>

(단위: %)

연 도	경영계(경총)	노동계		명목임금 상 승 률	협약임금 인 상 률
		한국노총	민주노총		
2014	2.3	8.1(비정규 17.8%)	미제시	-	-
2013	경기침체 극복을 위한 노사 간 대타협을 위해 제시하지 않음		8.9%(비정규 15.7%)	3.9	3.5
2012	2.9	9.1 (비정규19.4)	9.3	5.3	4.7
2011	3.5	9.4+α (비정규20.5)	(비정규24.0)	1.0	5.1
2010	동결	9.5 (비정규20.2)	9.2 (비정규29.8)	6.8	4.8

임금이 생산성을 초과해서 과도하게 인상되면 왜 문제가 될까요?

☀ '임금인상 → 인건비 상승 → 가격 상승 → 물가 상승 → 임금인상'으로 이어지는 **악순환(wage-price spiral)**'이 발생할 수 있기 때문입니다. '08년 한국은행의 연구결과, 전 사업에 걸쳐 **임금이 10% 변동**하는 경우, **소비자물가는 3.2% 변동**하는 것으로 나타났습니다.

☀ '10.1·2월호 월간노동리뷰에 의하면 **실질임금 상승률이 1%p 상승**하면 성장과 노동생산성이 고용에 미치는 영향을 감안하더라도 **고용이 장기적으로 0.26%(연평균 4.9만명) 감소**하여 일자리가 줄어들게 됩니다.