

# 2014년도 임금교섭 타결 현황과 향후 정책 방향

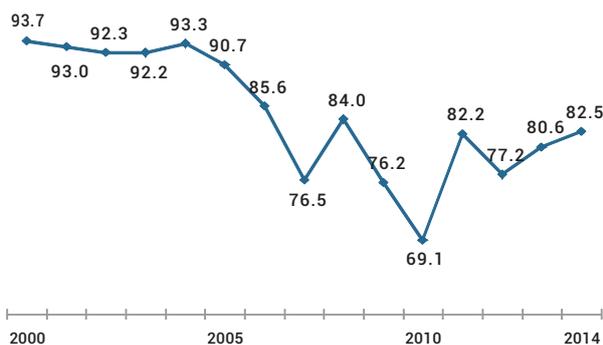
— 이장원(한국노동연구원 임금직무센터 소장)

## I 총괄현황

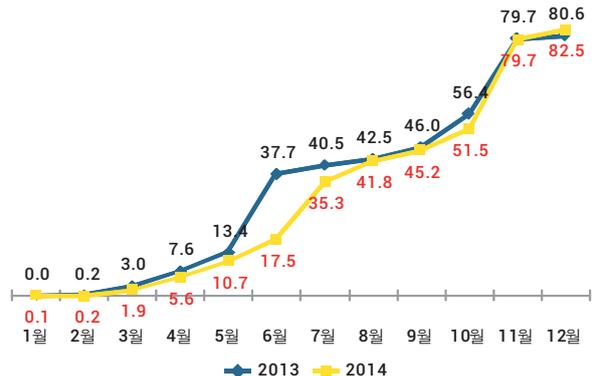
2014년의 임금교섭 결과 결정된 협약임금은 임금총액 기준으로 4.1% 상승했다. 상시근로자 100인 이상 사업장 9,905개소 가운데 82.5%에 해당되는 8,173개소가 2014년 말까지 임금을 결정한 결과이며 이는 전년인 2013년에 3.5% 상승했던 결과와 비교하면 0.6%p 상승한 것이다. 그런데 이를 다시 통상 임금 기준으로 보면 10.1%가 상승해서 전년 3.6% 상승대비 6.5%p가 증가했다. 전년의 경우 임금총액과 통상임금 기준이 각각 3.5%와 3.6%로 별로 차이가 없었던 것에 비해 2014년에는 각각 4.1%와 10.1%로 나타나서 통상임금 관련 대법원 판결의 영향으로 통상임금이 대폭 상승했다는 것이 큰 특징이다.

먼저 임금결정(타결)률을 보면 82.5%로 전년(80.6%)에 비해 1.9%p 높고, 최근 10년간 평균(80.5%) 보다 다소 높게 타결되었다. 10월까지의 전년 동월 타결율보다 다소 낮았으나, 11월에 전년 동월 타결률(79.7%)을 따라 잡았다. 통상임금 판결과 정년연장에 따른 노사간 고민과 갈등이 반영되어 중간과정에서 전년보다 타결이 지체되기는 했지만 연말에 오면서 타결률이 정상적 수준으로 회복되었다. 일부 우려에도 불구하고 전반적으로 노사간 임금교섭을 원만하게 마무리한 결과라고도 볼 수 있다.

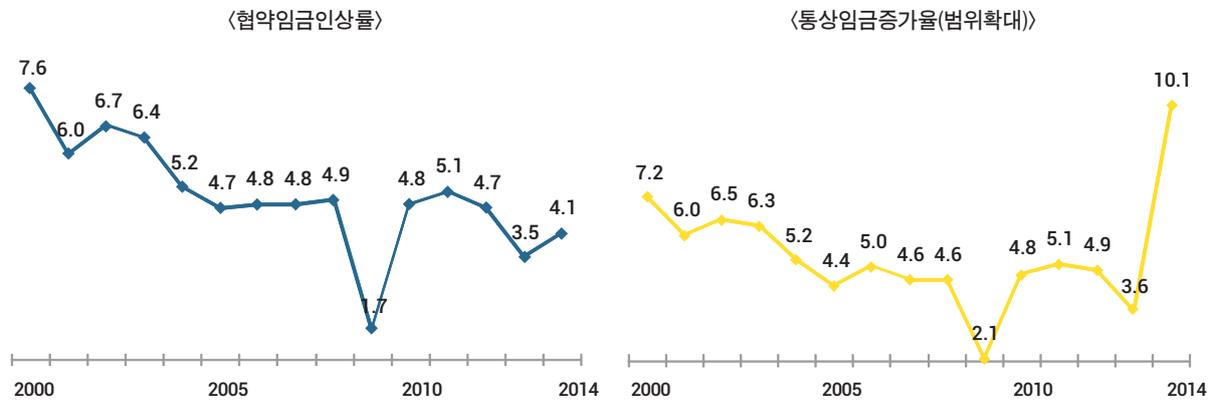
〈연도별 임금결정(타결)률〉



〈월별 임금결정(타결)률〉



한편 협약임금인상률을 보면 임금총액 인상률은 4.1%로 전년(3.5%) 대비 0.6%p 상승했고 통상임금은 10.1%로 전년(3.6%) 대비 6.5%p 증가한 것으로 나타났다. 임금총액 상승률은 기저효과('12년 4.7%→'13년 3.5%) 등으로 전년 보다 다소 상승했으나, 최근 10년간 4% 내외에서 안정화 추세를 보였다. 그러나 통상임금증가율(범위 확대)은 10.1%로 '98년 이후 최고치를 기록했다.



통상임금이 이렇게 크게 증가한 것은 정기상여금 및 각종 수당이 통상임금에 대거 포함되는 등 통상임금 산입범위 확대에 따라 통상임금 자체 인상률이 크게 증가한 결과이다. 정기상여금을 통상임금에 포함시킨 사업장의 통상임금 증가가 전체 통상임금 상승을 견인했고 정기상여금을 통상임금에 포함하지 않은 사업장의 경우에도 정기상여금 일부를 기본급화 또는 각종 수당을 통상임금에 포함시켜 통상임금 증가율이 전년 대비 증가했다.

한편 임금총액 인상율의 증가에도 근로자들이 실제 수령한 명목임금 인상율('14년 기준)은 2.3%로 전년(3.9%) 대비 1.6%p 하락했다. 통상임금 산입범위 조정에 따른 통상임금 인상율의 상승은 초과급여 인상율의 증가(전년 대비 13.4%p ↑)로 연결되었고 명목임금에서 차지하는 비중이 높은 정액급여(전년 대비 △1.5%p)와 특별급여(전년 대비 △5.5%p)를 조정하여 전체 명목임금은 하락한 것으로 보인다.

규모별로 보면 300인 이상의 명목임금 인상율은 5.2%로 전년(3.7%) 대비 1.5%p 상승했고 300인 미만은 2.6%로 전년(3.8%) 대비 1.2%p 하락했다. 규모가 클수록 협약임금(총액기준) 인상율은 낮으나 명목임금 인상은 높게 나타났다.

〈규모별 협약임금과 명목임금 인상율 비교〉

(단위: %)

구 분	구분	2009	2010	2011	2012	2013	2014
100인 이상	명목임금	0.8	7.3	1.5	5.2	3.9	2.3
	협약임금	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.1
300인 미만	명목임금	3.0	6.0	1.3	6.1	3.8	2.6
	협약임금	3.2	5.2	4.9	4.7	4.1	5.0
300인 이상	명목임금	0.6	8.7	0.3	3.3	3.7	5.2
	협약임금	1.1	4.7	5.2	4.7	3.1	3.6

\* 명목임금은 사후적 임금인상률로 초과급여 수당 등도 포함되는 반면, 협약임금 인상률은 노사가 사전 합의한 임금인상률로 초과급여 등은 포함 되지 않음

## II 규모별 현황

〈규모별 임금결정 현황(전년도)〉

(단위: 개소, %)

구 분	사업장수(A)	임금결정 사업장수(B)	임금결정 진도율 (B/A×100)	협약임금 인상률	
				임금총액	통상임금
총 계	9,905 (9,580)	8,173 (7,722)	82.5 (80.6)	4.1 (3.5)	10.1 (3.6)
300인 미만	7,480 (7,191)	6,238 (5,889)	83.4 (81.9)	5.0 (4.1)	7.4 (4.3)
300인 이상	2,425 (2,389)	1,935 (1,833)	79.8 (76.7)	3.6 (3.1)	11.4 (3.3)
300~500인 미만	1,106 (1,092)	910 (856)	82.3 (78.4)	4.4 (4.5)	7.5 (4.3)
500~1,000인 미만	767 (751)	611 (581)	79.7 (77.4)	4.0 (3.4)	8.9 (3.5)
1,000인 이상	552 (546)	414 (386)	75.0 (70.7)	3.2 (2.7)	13.3 (3.1)

규모별로 보면 300인 미만의 임금결정률이 83.4%로 가장 높고, 1,000인 이상은 75.0%로 가장 낮아 규모와 임금결정률 간 부(-)의 관계가 나타나고 있다. 임금총액 인상률은 300인 미만 사업장이 5.0%로 가장 높고, 1,000인 이상 사업장이 3.2%로 가장 낮은 것으로 나타났고 300~500인 미만을 제외한 모든 규모에서 전년 대비 임금총액 인상율은 상승했으며, 전년동월 대비 인상폭은 300인 미만 사업장(0.9%p)이 300인 이상(0.5%p)보다 높았다.

한편 통상임금은 규모가 커질수록 증가했는데 대규모 사업장에서 큰 폭의 통상임금 상승이 나타났다.

〈규모별 통상임금 증가율(%), 전년 대비 증감률〉

300인 미만	300인 이상	300~500인 미만	500~1,000인 미만	1,000인 이상
7.4(3.1%p ↑)	11.4(8.1%p ↑)	7.5(3.2%p ↑)	8.9(5.4%p ↑)	13.3(10.2%p ↑)

- 1,000인 이상 사업장의 경우 통상임금 증가율은 매우 높으나, 임금총액 인상율은 전체(4.1%) 평균보다 0.9%p(3.2%) 낮은 수준이었다는 점을 감안하면 통상임금 증가에 따라 연동되는 시간외 수당 등 추가로 상승하는 임금상승분을 고려하여 인상을 최소화한 것으로 판단된다.

## III 시사점

2014년도의 임금교섭 타결현황은 예상했듯이 통상임금의 효과가 강하게 반영되었다. 통상임금증가율이 크게 상승했고 협약임금과 비슷하던 이전 패턴과는 달리 양자 사이에 간극이 커졌다. 그러나 우려했던 몇 가지 점들은 노사간의 자율적 타협에 의해 조정된 것으로 나타났다. 우선 교섭타결률이 중반에는 다소 지체되었지만 연말에 올수록 정상화 되면서 오히려 최근 10년간 평균보다 높을 정도였다. 우려와 예상과는 달리 현장에서 원만한 임금교섭이 나타났다고 볼 수 있다. 또한 통상임금 증가율이 높아지면서 정액급여나 특별급여를 조정해서 전체 임금이 너무 높아지지 않도록 노력한 점이 두드러졌다.

그러나 우려했던 현상이 그대로 실현된 부분이 바로 기업규모간의 임금격차가 더 벌어지지 않았는가 하는 점이다. 규모별로 300인 이상의 명목임금 인상률이 5.2%이고 300인 미만의 경우는 2.6%이다. 전년인 2013년의 경우에 각각 3.7%와 3.8%로 비슷했었고 2012년의 경우는 300인 미만이 6.1%이고 300인 이상이 3.3%이었던 것을 감안한다면 규모별 임금상승 격차가 다시 벌어지지 않는가 하는 진단을 할 수 있다.

통상임금만을 보면 전년대비 증가율이 300인 미만이 3.1%인데 비해 500에서 1,000인 사이가 5.4%, 1,000인 이상이 10.2%로 나타나 대기업들의 통상임금 증가율이 매우 높았다는 것을 알 수 있다.

최근 노동시장 구조개선의 중요 의제이기도 하고 국회에서도 많은 논의를 거쳤던 근로시간의 단축과 초과근로의 제한 및 통상임금 제도의 재정비 과정에서 대기업과 중소기업 근로자간 임금격차가 축소될 수 있는 방향으로 노사정이 정책적 노력을 기울일 필요가 있다.

특히 기본급의 비중을 높여가면서 기업규모별로 격차를 줄일 수 있는 임금체계의 공조내지 협력방안을 모색할 필요가 있다. 통상임금 제도개선의 효과가 기업간 임금격차를 줄이는 방향으로 작동할 수 있도록 임금체계의 전반적 개선을 같이 도모할 필요가 있다.