

## 2022년 최저임금에 대한 지역 기업 의견 조사

### <모니터링 개요>

- 대 상: 부산지역 주요 기업 100개체(유효응답 53개체)
- 내 용: 2022년 최저임금에 대한 의견 전반, 대응방안 등
- 조사시점: 2021. 7. 5.

2021. 7.

# 1 2022년 최저임금 관련 기업 의견

□ 현재 경영상황에서 2021년 최저임금 8,720원에 대한 의견

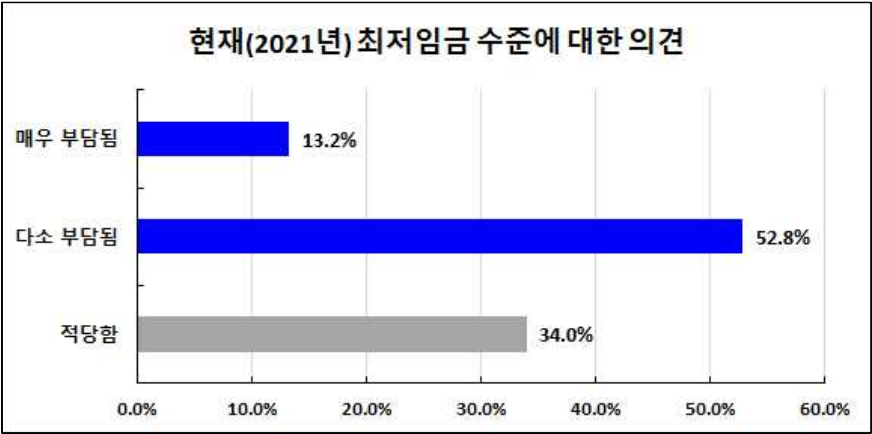
현재 최저임금 수준에 대해 응답기업의 66.0%는 부담 호소  
 ▶ 코로나19로 기업 경영이 악화된 상황에서 최저임금 부담감 높은 상황

○ 최근 최저임금은 매년 꾸준히 인상되어 8천 원대 수준에 안착

최근 최저임금 인상 수준

년도	시급	인상률	월급
2021년	8,720원	1.5%	1,822,480원
2020년	8,590원	2.9%	1,795,310원
2019년	8,350원	10.9%	1,745,150원
2018년	7,530원	16.4%	1,573,770원
2017년	6,470원	7.3%	1,260,270원

○ 코로나19로 기업 여건이 크게 악화된 상황에서 응답기업의 대다수가  
 현 최저임금 8,720원에 부담을 느끼고 있는 것으로 나타남

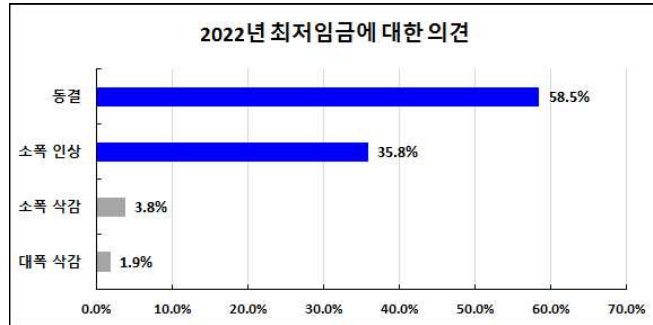


- 현 수준에 대해 ‘적당함’으로 응답한 기업은 34.0%  
 반면 ‘다소 부담됨’ 52.8%, ‘매우 부담됨’ 13.2%로 대다수  
 기업이 최저임금 수준에 부담을 호소함

## □ 2022년 내년도 최저임금에 대한 의견

내년도 최저임금은 **‘동결’**에 대한 요구가 가장 높음

- 전반적으로 최저임금 동결에 대한 요구가 높았으며 인상될 경우에도 소폭인상에 그쳐야 한다는 의견이 대다수

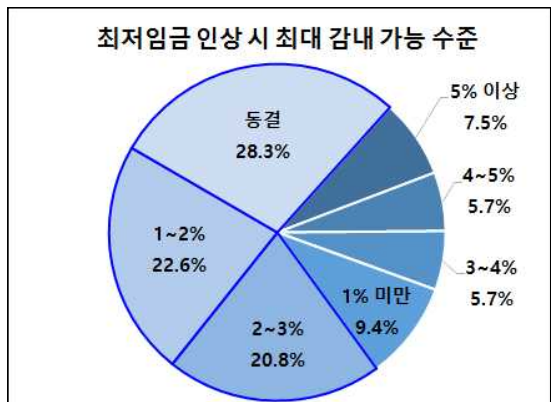


- 응답기업의 58.5%는 ‘동결’해야 한다고 응답했으며 ‘소폭 인상’이 35.8%로 뒤를 이음
- 한편 최저임금 삭감에 대해선 ‘소폭 삭감’ 3.8%, ‘대폭 삭감’ 1.9% 수준으로 낮게 나타남

## □ 최저임금 인상 시 최대 감내 가능 수준

최저임금 인상 시 최대 감내 수준은 **동결 내지 1~3% 수준**  
 ▶ 5% 이상의 높은 인상률을 감내할 수 있는 비율은 7.5%로 낮음

- 최대 감내 수준은 ‘동결’이 28.3%로 가장 높고 대부분 1 ~ 3% 내외 낮은 수준에서 감내 가능한 것으로 확인됨
  - 동결에 이어 ‘1% 이상 ~ 2% 미만’이 22.6%, ‘2% 이상 3% 미만’ 20.8%, ‘1% 미만’ 9.4% 등의 순

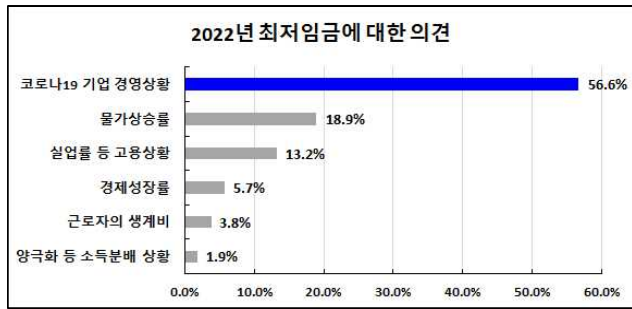


- 감내 가능한 인상 수준이 매우 낮은 상황이므로 이를 감안할 때 최근 2년간 인상률 수준을 넘지 않는 수준의 합리적 결정 필요

□ 2022년 최저임금 결정에 가장 우선 고려해야 할 사항

**코로나19 위기상황이란 특수성을 고려한 결정 필요**  
 ▶ 악화된 경영환경에서 최저임금 부담은 기업 경쟁력 악화로 이어질 우려 큼

- 내년도 최저임금 결정에 가장 우선으로 고려해야 할 사항은 ‘코로나19 기업 경영상황’이 56.6%로 가장 높음
- 전례 없는 위기상황이 지속되고 있음을 감안할 때 기업의 현실을 반영한 정책 결정 필요

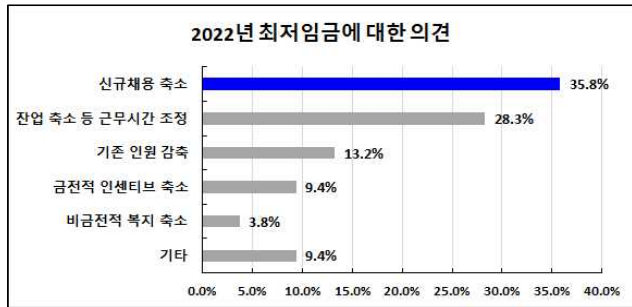


- 이어 ‘물가상승률’ 18.9%, ‘실업률 등 고용상황’ 13.2%, ‘경제성장률’ 5.7%, ‘근로자의 생계비’ 3.8% 등의 순

□ 최저임금 인상 시 대책

**최저임금 인상 시 신규채용 축소 불가피**  
 ▶ 근무시간 축소 · 조정하고 기존 인원 감축까지 고려해야하는 상황

- 최저임금 인상에 대한 대책은 ‘신규채용 축소’가 35.8% 가장 높음
- 신규채용뿐만 아니라 기존 인력에 대한 감축도 13.2%로 나타나 최저임금 인상이 일자리 감소로 이어질 수 있는 상황



- 또한, 잔업 축소로 임금감소와 상여금을 비롯한 각종 복지 혜택도 줄 수 있어 근로자의 처우 악화도 우려됨

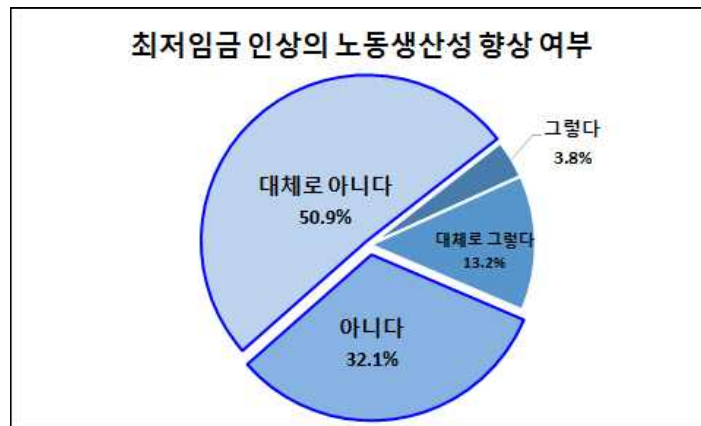
## □ 최저임금 인상과 노동생산성

### 최저임금 인상에 따른 노동생산성 개선 기대감은 낮음

▶ 기업의 생산성 개선 없이 과도한 재정 부담만 확대될 가능성 높음

○ 응답 업체의 83.0%가 최저임금이 인상된다 하더라도 노동 생산성이 개선되진 않을 것으로 응답함

- 반면 노동생산성이 개선될 것이라 응답은 17.0%에 그침



- 최저임금 인상이 노동생산성 개선을 가져오지 못한다면 결국 기업의 재정적 부담만 더욱 확대될 가능성이 높음

## 2

## 기업 현장의 목소리

### ① 기업 상황을 고려한 최저임금 결정 필요

- “최근 급격한 최저임금 인상으로 인한 경쟁력 저하가 채산성 악화와 수주감소로 이어지고 있음”
- “최저임금 인상으로 중소기업의 무인자동화, 해외이전이 가속화 되고 있고 대응이 늦은 기업은 퇴출이 불가피한 상황임”
- “물가상승률을 감안하면 최저임금 상승이 불가피해 보이나 여전히 코로나 리스크가 존재하기 때문에 최저임금 상승은 부담스러울 것”
- “최저임금 인상으로 기업 부담이 커지고 물가 인상의 원인이 될 수 있어 점진적인 인상이 바람직함”

- “3D 업종의 인건비 인상 그리고 주52시간 근무제 시행으로 직접비가 과다 상승돼 경쟁력 약화 우려”
- “최저임금 인상이 불가피 할 경우 최소 범위 1% 정도 검토 바람”
- “전방산업 시황에 맞는 유연한 최저임금 정책 필요”
- “기업의 경영환경을 감안하여 동결하는 것이 타당하다고 생각됨”
- “코로나로 경제상황이 좋지 않은데 인상되지 않기를 바람”

## ② 인력운용의 애로와 일자리 감소 우려

- “최저임금이 향상되면서 신입직원과 경력직원, 장기근속 직원의 급여 차이가 거의 없어져 장기근속 가능성이 작아짐”
- “최저임금이 상승함에 따라 신입직원의 급여가 기존 경력직급여와 차이가 크게 줄어 이 또한 형평성에 맞지 않음”
- “기업 입장에서는 복지로 나가던 비용을 점차 줄여갈 수도”
- “최저임금 인상의 기본 취지는 이해하나 현시점에서 중소기업은 이로 인해 오히려 채용 감소가 이뤄질 수 있음”

## ③ 최저임금의 업종별·지역별 차등 필요

- “지역 간·산업 간 근무환경이나 업무의 난이도 등 다양한 상황의 차이가 있음을 인정하고 이를 반영할 수 있는 방법 모색 필요”
- “업종별 최저임금 차등 적용이 필요함”

## ④ 노사상생 차원에서의 인상 의견도 일부 존재

- “팬데믹으로 인한 소득양극화를 극복하기 위해서는 사용자와 근로자가 상생할 수 있는 방안을 찾는 노력이 필요, 더불어 기업 운영이 힘든 상황이지만 최저임금 인상은 불가피하다 생각됨”
- “회사 이윤과 근로자 생활 안정 두 마리 토끼를 잡아야 되는 현실이므로 이점을 충분히 고려하여 22년 최저임금이 결정되어야 함”