

결국 임금 깎자는 박근혜 정부의 임금체계개편안

임금은 기본적으로 노사가 자율적으로 결정할 사안이다. 그럼에도 정부가 임금 결정에 개입해야 할 필요가 있는데, 자율적 임금결정이 노동시장 전반에 악영향을 미칠 것이라고 판단될 경우에 그렇다. 저임금 확산과 소득양극화를 막기 위해 법적으로 임금 하한선을 정하는 최저임금이 대표적인 정부 개입의 예다.

3월 19일, 고용노동부는 「합리적 임금체계 개편 매뉴얼」을 발간·배포하였다. 핵심 내용은 ①기본급을 중심으로 임금 구성항목을 단순화, ②임금결정기준으로서 기존 연공급(호봉제)의 연공성 완화, 대안으로서 직무급·직능급 등의 도입, ③성과와 연동된 상여금 또는 성과급 비중의 확대 등이다. 고용노동부가 발표한 ‘매뉴얼’은 구속력이 없는 ‘가이드’이긴 하지만, 노동시장 내 임금 결정에 대한 개입 의사를 명백히 표현한 것이다.

따라서 임금체계 개편안의 타당성을 따지기 위해서는 지금 우리가 개혁해야 할 노동시장의 주요한 문제가 무엇인지를 먼저 진단해 봐야 한다. 고용노동부는 현행 임금체계를 개혁해야 할 이유로 ① 생산성 반영 미흡 ② 일자리 창출에 부정적 영향 ③ 고령화 추세에 따른 기업의 인건비 부담 증가 ④ 임금을 둘러싼 불필요한 혼선 초래 ⑤ 직장 이동의 어려움 ⑥ 임금 격차 심화 ⑦ 장시간 노동 유도 ⑧ 기업의 고정비용 증가 등을 들고 있다. 그리고 문제 진단에 따른 해결책으로 ① 기본급 중심으로 임금 구성항목 단순화 ② 기본급 연공성 줄이기 ③ 성과 연동형 변동 상여금으로 전환 등 3가지 방향을 제시한다.

고용노동부의 문제 진단은 일부 타당한 측면도 있지만, 대부분 악의적으로 왜곡돼 있고, 처방은 남의 다리 굽는 식이다.

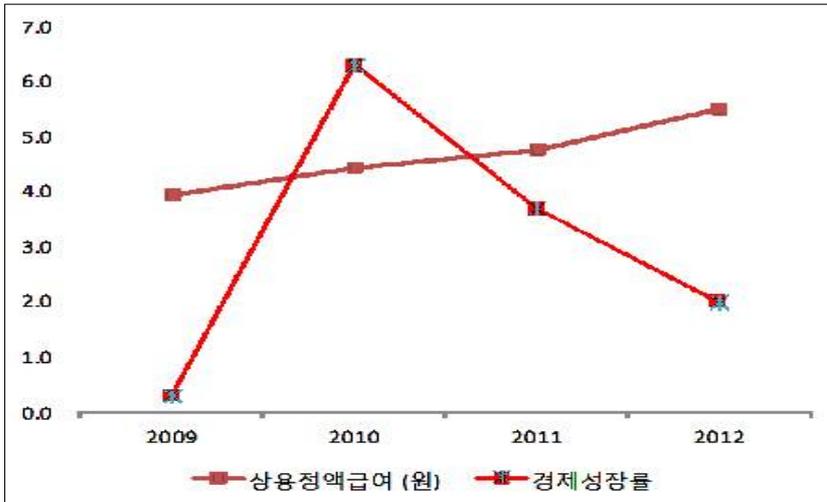
우리나라의 임금은 경직돼 있는가?

임금이 생산성을 반영하지 못 하고 있다거나, 기업의 고정비용이 증가한다는 것은 모두 임금이 경직돼 있다는 말이다.

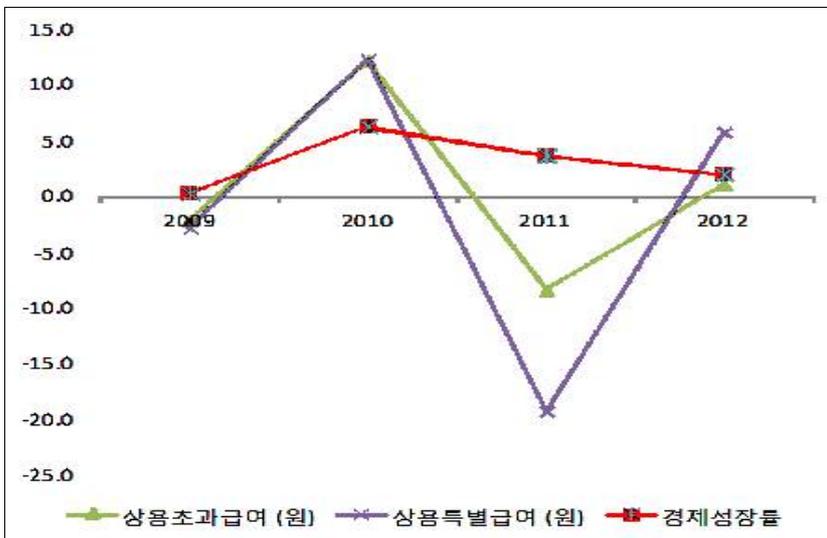
기업의 노동비용은 노동자수×임금으로 구성된다. 노동시장이 유연하다는 것(노동자 입장에서는 고용이 불안하다는 것)은 결국 총노동비용을 시장 변화에 따라 그때그때 탄력적으로 조정하는 폭이 크다는 의미다. 노동자수의 조정은 정리해고 또는 비정규직 사용이 얼마나 쉬운지 어려운지가 주요 관건이다. 익히 알고 있는 것처럼 한국의 고용불안은 OECD 최고 수준이다.

그렇다면 한국의 임금은 어떤가? <그림 1>은 2008년부터 2012년까지의 정액급여 인상률을 경제성장률과 비교한 그래프다. 경직된 편이다. <그림 2>는 초과급여와 특별급여를 경제성장률과 비교한 그래프다. 임금 변동의 폭이 경제성장률의 변화보다 크다. 매우 유연한 편이다. <그림 3>은 임금총액을 경제성장률과 비교한 그래프다. 역시 조정폭이 크다.

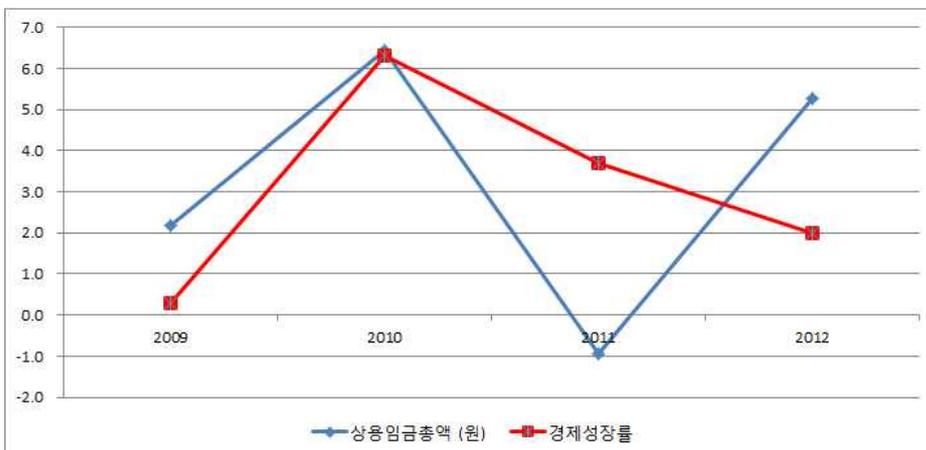
<그림 1> 경제성장률 및 정액급여인상률(%)



<그림 2> 경제성장률 및 초과급여·특별급여 인상률(%)



<그림 3> 경제성장률 및 임금총액 인상률 추이(%)



이 세가지 그래프가 의미하는 것은 기업이 생산성 변화 또는 경제환경 변화에 따라 특별급여와 초과급여를 조정함으로써 임금 수준을 매우 탄력적으로 조정해 왔다는 것이다. 쉽게 이야기하자면 기업이 상여금 수준과 OT(over time, 연장노동) 물량 조정을 통해 시장 변화에 대처해 왔다는 것이고, 그 수준이 매우 유연했다는 말이다.

연공성이 강해 고령화 사회에 대응할 수 없다?

고령화에 따른 임금 경직성은 이와는 조금 다르다. 재계와 정부는 한국의 임금체계가 연공성이 강해 고령화에 따른 기업 부담이 증가하고, 이는 결국 고령자에 대한 해고로 이어진다고 주장한다.

임금의 연공성이 강하다는 것은 근속년수가 길어질수록 임금인상 폭이 가파르다는 것이다. 정부는 근속 1년차와 근속 30년차의 임금격차를 국제 비교한 수치를 제시하는데, 한국은 3.3배에 이르는 반면, 프랑스는 1.3배, 이탈리아는 1.5배, 독일은 1.9배, 일본은 2.7배로 나타나 실제로 근속에 따른 임금격차가 큰 것으로 나타난다.

정부가 제시한 이 수치는 객관적 통계이지만, 이 통계만으로 임금 격차가 연공성에 의해 발생한다고 단정하기는 어렵다. 한국의 경우 전체 노동자의 평균 근속년수는 2012년 현재 6.2년에 불과하다. 반면 OECD 국가의 평균 근속년수는 10년 내외이고, 유럽의 경우 평균 12~13년에 달한다. 근무기간이 1년 미만인 단기근속자 비중을 보면, 한국은 34.6%로 가장 높고, 대부분의 OECD 국가의 1년 미만 단기근속자 비중은 20% 이하이다. 반대로 10년 이상 장기근속자 비중은 19.1%로, 역시 OECD 회원국 중 가장 낮고, 장기근속자 비율이 높은 이탈리아(43.3%), 프랑스(42.6%), 벨기에(42.4%) 등에 비하면 절반도 채 되지 않는다.

근속이 짧은, 즉 고용불안이 심각한 한국의 노동시장에서 장기근속이 가능한 경우는 남성/고학력/대기업/정규직 등의 조건을 갖춘 경우가 많고, 반대로 1년 미만 근속자의 경우 여성/저학력/영세사업장/비정규직의 비율이 높을 가능성이 크다. 이러한 상황에서 단순히 1년차와 30년차의 임금 비교는 근속에 따른 임금 차이뿐만 아니라 노동시장 내 다양한 차별적 요소의 개입이 커질 수밖에 없다. 즉, 통계에서 보여지는 3.3배의 임금격차는 단순히 연령에 따른 임금격차뿐만이 아니라 우리 노동시장이 갖고 있는 각종 차별의 결과일 가능성이 더 큰 것이다. 이는 역으로 임금의 연공성을 낮춘다고 해결될 문제가 아니라는 것을 의미한다.

또한 임금체계와 임금수준에 대한 한 실증연구¹⁾는 호봉급, 직능급, 직무급의 임금체계 차이와 수익성 및 인건비 비중 사이에서 의미 있는 차이가 나타나지 않았으며, 채용 이후 과장진급 이전까지와 과장진급부터 부장진급 이전까지 매년 평균 임금 상승액에서도 차이를 보이지 않는다고 보고했다.

임금 때문에 실업이 늘어난다?

1) 김유선, 2014. 2., 「임금체계가 임금수준과 고용구조 및 경영성과에 미친 영향」, 한국노동사회연구소

고용노동부는 연공성이 강한 임금체계가 일자리 창출에 부정적 영향을 미치고, 직장 이동의 어려움을 야기한다고 주장한다. 생산성과 괴리된 임금체계로 인해 기업의 인건비 부담이 커져 고령자 조기퇴직, 신규 채용 감소, 고용 외부화(사내하도급, 비정규직) 등이 늘어나고, 연공급제의 폐쇄적인 인사관리 시스템으로 인해 경력단절 여성, 중간퇴직자의 재취업이 어렵다는 것이다.

앞서 살펴봤듯이 한국의 임금은 경제성장률에 매우 민감하게 반응해 조정돼 왔다. 이는 우리의 임금 체계가 생산성과 괴리된 것이 아니라 오히려 기업 실적에 따른 조정에 너무 민감해 오히려 노동자의 소득 불안정이 심하다는 것을 의미한다. 또한 인용한 임금체계와 고용 및 경영성과에 관한 실증연구는 기업이 채택한 임금체계에 따른 인건비 부담의 차이가 나타나지 않음을 증명하고 있다.

고령자 조기퇴직, 신규 채용 감소, 고용 외부화(사내하도급, 비정규직), 경력단절 여성 및 중간퇴직자 재취업의 곤란함은 우리 노동시장이 직면한 중요한 문제이고 해결해야 할 과제임에 틀림없다.

하지만, 이러한 문제가 재계나 정부가 주장하듯이 생산성과 괴리된 임금체계 때문에 발생한 것이 아니다. 정리해고 요건과 비정규직 남용에 대한 최소한의 규제 장치조차 정부가 앞장서서 제거해 왔기 때문이다. 현대자동차 사내하청 사건에서 보듯이 법원의 판결에도 불구하고 기업의 불법 파견사용을 방치했기 때문이다. 조작된 회계 장부에 근거한 정리해고에 반대했던 노동자들은 징계와 구속, 수십억의 손해배상으로 고통 받고 있지만, 정작 수천억의 회계 장부를 조작한 경제사기범 쌍용자동차 사업주에 대해서는 기소조차 하지 않고 있다. 노동시장의 질서를 어지럽히는 것은 연공급이 아니라 기업에 대한 행정부와 사법부의 편애다.

임금 때문에 장시간 노동이 증가하는가?

정부가 제시하는 현 임금체계의 문제점 중 마지막으로 살펴보아야 할 내용은 장시간 노동에 대한 것이다. 고용노동부는 낮은 기본급 비중, 성과를 반영하지 못 하는 연공급 때문에 초과근로 등 장시간 노동이 초래된다고 주장한다.

낮은 기본급 구조는 분명히 노동시간에도 영향을 준다. 기본급 또는 고정급여의 비중이 작을 경우 노동자는 연장노동을 통해 부족한 소득을 보충하려는 유인이 커진다. 또한 연장노동의 비용이 신규채용에 비해 적을 경우 사용자 역시 연장노동의 유인이 커진다.

지난해 대법원은 각종 수당과 상여금을 통상임금에 포함되는 것으로 보되, 각종 수당과 상여금이 지급 시기 이전 퇴직자에게도 일할(日割) 지급될 경우에만 한정함으로써 사실상 통상임금에서 배제하는 판결을 내린 바 있다. 연장수당 지급의 기준이 되는 통상임금의 범위가 축소되면, 연장 수당에 소요되는 비용이 줄어들어서 사용자는 필요한 노동력을 신규채용보다는 연장노동을 통해 확보하려 한다.

실제로, 통상임금의 범위와 연장수당에 관한 실증연구에 따르면 각종 수당과 상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 2012년 5인 이상 사업체 상용직 노동자가 정규노동시간에 받은 시간당 임금은 17,924원이지만, 실제 연장노동을 통해 받은 시간당 임금은 14,163원으로 나타났다.²⁾ 근로기준법 상 연장노동 수당을 1.5배를 주도록 되어 있지만, 실제로는 0.8배를 준 셈이다. 이러한 상황에서 필요한 노동력을 신규채용이 아닌 연장노동을 통해 확보하는 것이 사용자에게 20% 절감 효과가 있고, 당연히 노동자는 20% 노동시간이 늘어난다.

<표 1> 사업장 규모별 노동시간과 임금(시간, 원, %)

	월근로시간		월임금		시간당임금			초과근로수당 지급률	
	실근로	초과근로	정액+특별급여	초과급여	정액+특별급여 ^①	정액+특별급여 ^②	초과급여		
전규모 (5인이상)	167.2	12.8	2,996,870	181,290	17,924	14,937	14,163	79.0	94.8
5~9인	176.9	4.0	2,246,176	49,228	12,697	10,581	12,307	96.9	116.3
10~29인	171.3	8.9	2,599,211	111,775	15,173	12,645	12,559	82.8	99.3
30~99인	166.5	16.7	2,825,245	221,236	16,968	14,140	13,248	78.1	93.7
100~299인	164.2	18.6	3,096,988	257,548	18,861	15,718	13,847	73.4	88.1
300인이상	157.4	16.2	4,149,393	274,502	26,362	21,968	16,945	64.3	77.1

※ 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사 (김유선(2013)에서 재인용, 정액+특별급여(2)는 필자 계산)
 ※ 정액+특별급여^①은 정액+특별급여를 실근로시간으로 나눈 시간당임금이며 정액+특별급여^②는 유급휴일을 소정근로시간에 포함해서 계산한 시간당임금

장시간 노동을 줄이기 위해서는 고정급여 수준을 높여 노동자에게 정규 노동시간만으로도 충분한 소득을 보장하고, 사용자에게는 연장수당보다는 신규채용이 유리하도록 임금체계를 구성해야 한다. 하지만 고용노동부가 이번 임금체계개편매뉴얼의 주요 개편안으로 제시한 상여금의 성과 연동은 이와는 전혀 반대의 방향이다. 상여금을 성과와 연동시키면, 상여금은 통상임금에서 완전히 배제되어 연장노동의 비용이 신규채용 비용에 비해 저렴해지고, 이는 곧 신규채용을 줄이고 노동시간을 늘일 유인이 된다. 또한 노동자는 더 많은 성과를 위해 연장노동의 유인이 커질 수밖에 없다.

그런데, 임금체계 개편을 누구하고 논의한 거지?

임금은 기업에게 비용이지만, 노동자에게는 생계를 꾸려갈 거의 유일한 소득원이다. 따라서 임금체계의 개편은 기업뿐만 아니라 노동자에게 매우 민감한 사안이다. 민주적 사회라면 이처럼 이해관계가 첨예한 사안에 대해 당사자들의 의견을 반영해야 한다. 그런데 고용노동부가 이번에 발표한 임금체계개편안 마련 과정에서 노동계의 입장을 수용했다는 소리를 들어본 적이 없다. 민주노총은 고사하고 한국노총도 정부의 발표 이후 반대 입장을 표명했다. 100% 국민통합을 내세워 당선된 이 정부가 과연 누구의 이해를 100% 대변하고 있는지 보여주는 대목이다.

산별 교섭, 최저임금 인상, 비정규직 해소가 답이다

서두에 언급한 것처럼 임금은 노사가 자율적으로 결정할 일이다. 정부가 임금 결정에 영향

2) 김유선, 2013, 「통상임금 산정방식 정상화에 따른 경제적 영향 분석과 대책」, 한국노동사회연구소

을 미치고자 한다면 그럴만한 공적인 목적이 있어야 한다. 오랫동안 지적돼 왔던 우리 노동 시장의 핵심 문제는 소득양극화, 높은 저임금 비율, 장시간 노동 그리고 비정규직으로 상징되는 고용불안 등이다. 하지만 이번에 고용노동부가 발표한 임금체계개편안은 이러한 문제와 상관없거나 오히려 악화시킬 가능성이 큰 개편안이다.

진정 이러한 문제를 해결하고자 한다면 정부는 무엇보다 최저임금 수준을 인상해야 한다. OECD나 ILO에 따르면 한국의 저임금 노동자 비중은 25% 수준으로 비교 대상국 중 가장 높은 비중을 보이고 있다. 월급쟁이 4명 중 1명은 저임금 노동자라는 소리다.

소득양극화를 해소하고자 한다면 정부가 나서서 일부 상위소득 노동자에 대해 도덕적 비난을 할 것이 아니라, 전체 노동자 임금격차를 축소하기 위해 노력해야 한다. 한국의 경우 기업 규모, 고용형태, 성별 그리고 노조 조직화 여부에 따른 임금격차가 주된 문제다. 따라서 노동시장 내 격차 해소를 위해 정부가 정책적으로 개입하고자 한다면 지금의 기업별 노사관계를 산업별 노사관계로 전환하고, 노동조합의 보호를 받지 못 하는 노동자들도 단체협약의 적용을 받을 수 있도록 단체협약 적용확대 규정을 대폭 개선해야 한다. 그리고 무엇보다 비정규직 남용을 제한하기 위한 적극적 노력이 필요하다.