

통상임금 논란, 산별임금 전환 계기되어야

- 진보신당 정책위원회 홍원표

통상임금이 뭐길래?

통상임금이 논란이다. 논란의 시작은 돈 많은 회장님의 ‘민원’에서 시작됐다. 박근혜 대통령이 방미 중에 가진 경제인 간담회에서 미국 GM 본사의 대니얼 애커슨 회장이 “통상임금에 상여금이 포함돼 있는 문제의 해결을 전제로 향후 5년간 한국에 80억 달러를 투자하겠다”며 정기 상여금을 통상임금 산정에서 빼 줄 것을 요구하였다. 도대체 통상임금이 뭐길래 다국적 기업 회장이 ‘80억 달러’ 투자 협박까지 하게 만들었을까?

통상임금은 야근이나 휴일노동, 출산휴가 수당을 산정할 때 기준이 된다. 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)는 ‘사용자는 연장근로와 야간근로 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다’고 명시하고 있고, 남녀고용평등법 제18조(출산전후휴가에 대한 지원) 제1항은 ‘출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있다’고 명시하고 있다.

그러니까, 통상임금을 어떻게 산정하느냐에 따라 수당이 달라진다. 월급명세서에 달랑 기본급만 적히거나 아예 명세서 따월 못 받는 경우가 아니라면, 일반적으로 그 명세서에는 각종 수당과 간혹 ‘보너스’가 적힌다. 월급이 들어오면 일단 안도의 한숨이 나오고, 보너스 달이면 살짝 맘이 든든해진다. 하지만, 보통 일일이 월급명세서 항목을 다 따지진 않는다.

하지만 야근수당을 받을 땐 따져야 한다. 지난달 야근을 10시간 했으면, 통상임금을 시간급으로 환산한 다음, 이의 1.5배해서 10시간 분을 받아야 한다. 이 경우 교통비 등 매달 지급되는 각종 수당은 야근수당 산정의 기준이 되는 통상임금에 포함되는가? 된다. 그러면, 석달에 한번 받는 보너스는? (넉달이든 두달이든 그게 중요한 건 아니다) 역시 된다. 그럼 연말에 돈 많이 벌었다고 주는 성과급은? 안 된다. 정기적으로 비율을 정해서 주는 게 아니라 회사가 맘대로 주는 거라서 안 된다. 여기까지는 법원의 판단이다.

재계는 생각이 다르다. 각종 수당이랑 석달에 한번 주는 보너스도 빼자는 것이다. 실제로 그 동안 빼고 계산했다. 그래서 떼먹은 돈이 재계 추산 연간 38조고, 노동연구원 추산 22조다. GM 대우는 8천억 정도다. 돈 많은 회장님께서 대통령에게 민원을 넣으신 이유다.

기본급이 낮은 기형적 임금 구조

통상임금 논란이 불거진 것은 기형적 임금 구조 때문이다. 고용노동부에서 실시하는 사업체 노동력조사에 따르면 전체임금에서 정액급여가 차지하는 비중은 77.7%고, 초과급여가 5.7%, 특별급여가 16.6%다. 사업체노동력조사는 매월 지급되는 각종 수당을 정액급여로 포함시킨다는 점을 감안할 때, 기본급 비중은 77.7%보다 더욱 낮다.

임금구조를 사업체규모별로 살펴보면, 규모가 커질수록 정액급여 비중은 더 낮아지는데, 300인 이상 사업장의 경우 정액급여 비중이 67%에 불과하다. 대기업의 임금 수준이 높지만, 이는 기본급의 차이보다는 각종 수당과 보너스 등의 특별급여의 차이가 크기 때문이다.

<표 1> 사업체규모별 임금 구조

	정액급여(%)	초과급여 (%)	특별급여 (%)
전규모(5인이상)	77.7	5.7	16.6
중소규모(5~299인)	82.3	5.5	12.2
1규모 (5~9인)	89.5	2.1	8.3
2규모(10~29인)	84.8	4.1	11.1
3규모(30~99인)	80.2	7.3	12.6
4규모(100~299인)	76.0	7.7	16.3
5규모(300인이상)	67.0	6.2	26.8

※ 자료: 고용노동부, 사업체노동력조사(2012년, 사용근로자 5인 이상)

금속노조에서 2008년 자동차업계 완성차업체 및 부품업체를 대상으로 한 조사에 따르면 낮은 기본급 비중은 훨씬 더 심각하다. 현대자동차의 경우 기본급 비중은 29.1%(약 150만원 정도다), 통상급에 포함되는 수당을 합친 경우에도 전체임금의 35.9%에 불과하다. 완성차의 경우 기본급과 매월 정기적으로 지급되는 수당까지 합친 급여가 40%가 되지 않으며, 부품사의 경우도 45% 내외다.¹⁾

<표 2> 완성차 및 부품업체 임금구성(단위: 세, 년, %)

구분		평균연령	평균근속	기본급	수당포함통상급	변동급
완성차	현대차	40.8	15.7	29.1	35.9	32.2
	기아차	-	-	34.0	39.0	25.0
	GM대우	39.6	13.4	35.1	39.9	28.3
1차부품	A사	38.7	11.7	37.4	44.5	28.8
	B사	38.2	11.5	36.6	44.3	30.3
	C사	41.0	19.0	30.9	36.7	37.9
2차부품	E사	38.0	7.0	38.2	49.8	21.2
	F사	48.0	2.2	44.2	44.2	39.2

낮은 기본급과 높은 임금유연성

재계는 늘 노동시장이 경직되었다고 주장해 왔다. ‘경직된 노동시장’은 사장 맘대로 손쉽게 해고하고 싶다는 말을 돌려한 것이지만, 경제학에서는 경기 변동에 따른 노동비용 조정이 쉽지 않다는 의미로 쓰인다. 기업 입장에서 노동비용은 ‘고용량×임금’이다. 그러니 노동비용을 조정하려면 고용량이나 임금 수준을 조정해야 한다. 그게 잘 안되면 노동시장이 ‘경직’된 것이다.

한국은 OECD 가입국 중 비정규직이 가장 많고, 평균 근속기간이 가장 짧은 나라다. 또한 경기변동에 따른 고용 조정 속도도 가장 빠르다. 재계의 주장과는 달리 고용 유연성이 매우

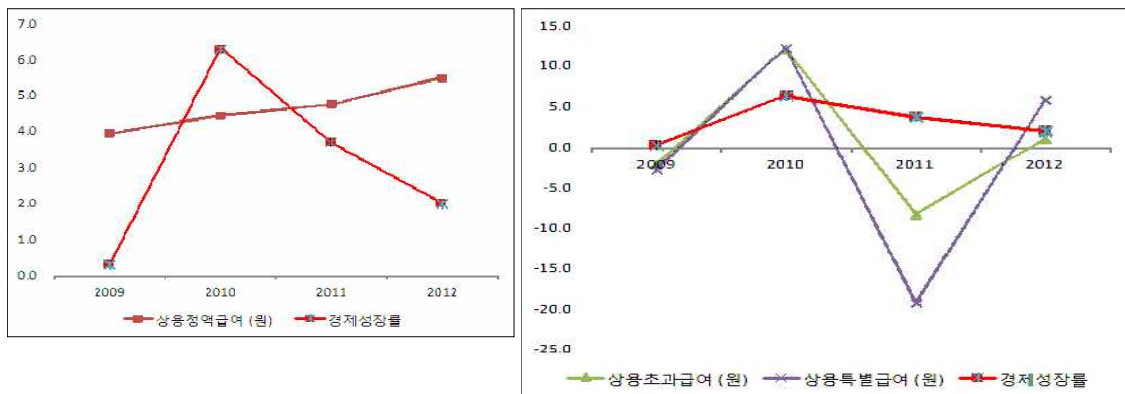
1) 전국금속노동조합/한국노동사회연구소, 2008, 『금속산업의 임금구조와 임금체계 분석 보고서』, 전국금속노동조합

높다. 노동자 입장에서는 고용불안이 매우 심각하다는 말이다.

그러면 임금은 어떤가? 재계는 ‘강성노조’ 때문에 임금 경직성이 심해, 기업의 경기 변동 대처 능력이 떨어져 곧 망할 것처럼 이야기해 왔다.

아래 그림은 각각 2009년 이후 경제성장률과 정액급여, 초과급여, 특별급여 및 전체임금의 인상률 변화를 나타낸 것이다. <그림1>은 정액급여 인상률 그래프인데, 경기변동과 무관하게 완만한 증가세를 유지하고 있다. 경직돼 있다. <그림2>는 초과급여와 특별급여의 인상률을 보여주는데, 경제성장률 변화보다 더 급격한 변화를 보이고 있다. 매우 유연하다.

<그림 1> 경제성장률 및 정액급여인상률(%) <그림 2> 경제성장률 및 초과급여·특별급여 인상률(%)



만약 전체 임금에서 기본급이 차지하는 비중이 크다면 초과급여와 특별급여의 유연성에도 불구하고 전체 임금의 변화는 완만할 것이다. 반대로 기본급의 비중이 작으면 임금 유연성이 커질 것이다. 앞서 살펴본 바처럼, 기본급 비중이 매우 낮다보니, 기업은 기본급을 그대로 놔둔 채 각종 수당이나 보너스, 연장노동을 조정해 전체임금 수준을 경기 변동에 따라 조정해 왔다. 아래 <그림3>은 전체임금 인상률 변화를 경제성장률 변화와 비교한 것이다. 경제성장률 변화보다 변화 폭이 크다. 임금 유연성 역시 높은 것이다.

<그림 3> 경제성장률 및 임금총액 인상률 추이(%)



장시간 노동을 부르는 임금 체계

낮은 기본급 구조는 노동시간에도 영향을 준다. 김유선에 따르면, 각종 수당과 상여금을 통상임금에 포함시킬 경우 2012년 5인 이상 사업체 상용직 노동자가 정규노동시간에 받은 시간당 임금은 17,924원이고 연장노동을 통해 받은 시간당 임금은 14,163원이다.²⁾ 근로기준법 상 연장노동 수당을 1.5배를 주도록 되어 있지만, 실제로는 0.8배를 준 셈이다. 오히려 정규노동시간 임금보다 적다. 각종 수당이나 보너스 비중이 큰 300인 이상 대기업의 경우는 더 심하다. 연장수당 지급이 정기노동시간 지급의 64%에 불과하다. 1.5배는커녕 0.5배에 가깝다.

위의 계산은 임금을 단순히 실노동시간으로 나눈 것으로 유급휴일을 고려하고 않고 있다. 유급휴일을 100% 지급한다고 가정하고 계산해도 초과노동에 지급되는 임금은 통상임금의 95%, 대기업의 경우 77%에 불과하다. 이런 임금체계에서는 사람을 새로 채용하는 것보다 되도록 적은 인력으로 장시간 노동시키는 게 훨씬 이문이 남는다. 노동시간은 늘고 고용은 줄어 들 가능성이 큰 임금 구조다.

<표 3> 사업장 규모별 노동시간과 임금(시간, 원, %)

	월근로시간		월임금		시간당임금			초과근로수당 지급률	
	실근로	초과근로	정액+특별급여	초과급여	정액+특별급여①	정액+특별급여②	초과급여		
전규모 (5인 이상)	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
300인 이상	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+특별급여①은 정액+특별급여를 실근로시간으로 나눈 시간당임금이며 정액+특별급여②는 유급휴일을 소정근로시간에 포함해서 계산한 시간당임금

근로기준법은 주당 12시간 이상 연장 노동을 못 하게 하고, 연장노동에는 50% 임금 가중치를 두고 있다. 웬만하면 장시간 노동을 하지 말라는 취지다. 하지만 정부는 휴일노동을 연장노동 한도에 포함시키지 않았다. 기업은 연장수당의 기준이 되는 통상임금을 과소 산정해 야근수당을 제대로 주지 않았다. 노동자는 너무 낮은 기본급 때문에 추가 수당, 그러니까 연장 노동이 필요했다. 각 경제주체에게 장시간 노동을 할 이유가 너무 명백하다. OECD 회원국 중 한국의 노동시간이 가장 긴 이유다.

산별임금체계로의 전환 필요

현재 진행되고 있는 통상임금 소송은 기본적으로 체불에 관한 사항이다. 통상임금 과소 산정으로 미지급된 연장수당이나 육아휴직 수당을 받겠다는 것이고, 연장노동이 많고 상여금 비중이 큰 대기업에 집중되어 있다. 소송의 핵심 내용이 미지급한 임금채권이고 대기업은 그 동안 과도한 초과이익을 남겨 왔으며 사내유보금 비율 또한 크다는 점에서 소송은 법원의 판단대로 집행하면 될 일이다.

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

문제는 임금구조다. 앞서 살펴본 것처럼 현재의 임금구조는 장시간 노동을 조장하고 추가 고용을 회피하게 만든다. 가장 큰 문제는 낮은 기본급과 복잡한 수당 체계다. 기본급을 확대하고 임금구조를 단순화해야 하는데, 이는 국회나 법원의 영역이 아니라 노사의 영역이다.

그렇다고 정부와 국회가 방관만 할 일은 아니다. 우선 논란이 되고 있는 통상임금의 불명확성을 정리해야 한다. 법원 판결을 존중하는 방식으로 더 이상의 불필요한 논란이 지속되지 않도록 해야 한다.

체계는 어차피 지급해야 할 임금채권이니 소송까지 버텨보고, 이를 계기로 임금체계를 유리하게 바꿔보자는 식의 태도를 버려야 한다. 이는 불필요한 사회적 갈등만 확대시키는 것이다.

임금 체계 개편은 장시간 노동을 줄여 추가 고용을 창출하고 임금격차를 해소하는 것을 목표로 이루어져야 한다. 그럴 때에만 임금 체계 개편이 고용의 양과 질 모두를 개선하고 노동시장을 긍정적 방향으로 변화시킬 수 있다. 하지만 개별 기업 차원의 소송이나 단협으로는 이러한 결과를 기대하기 어렵다. 체계가 임금 체계 개선에 진정성이 있다면, 최소 산별 단위의 사용자단체를 구성하고 적극적으로 산별교섭에 나서야 할 것이다.

노동계의 대응 역시 추가 임금 확보가 아닌 장시간 노동관행 축소와 일자리 창출, 임금격차 축소를 핵심 목표로 삼아야 한다. 미지급 임금 채권의 권리를 행사하는 것은 매우 중요하고 의미 있는 일이다. 또한 통상임금 범위 확대를 통한 기본급(또는 통상급) 비중 인상은 노사 모두에게 장기노동의 유인을 줄이고 안정적 소득을 보장한다는 측면에서 노동시장 질 개선에 긍정적 영향을 미칠 것이다.

민주노총은 ‘임금격차 해소와 연대임금 강화’를 핵심 기조로 잡고 있다. 구체적으로는 기본급 비중 확대, 통상임금 소송 승소 시 보전 임금의 일부를 ‘미조직·비정규 전략조직화·투쟁기금’으로 조성하고, 교섭 요구 과정에서 하청 노동자들과 공동 대응 조직 등을 통해 동일가치노동 동일임금 원칙을 유지하겠다는 방침이다.³⁾

그렇지만 현재 진행되고 있는 통상임금 투쟁이 그나마 노동조합이 조직된 대기업에 집중되어 있다는 점 역시 사실이다. 이러한 상황에서 임금 체계가 기본급 인상 중심으로 개편된다고 해도, 기업별 교섭이나 소송으로는 노동시장 내 만연한 성별·고용형태별·기업규모별·연령별 임금격차를 해소하기 어렵다. 현재의 통상임금 논쟁을 임금체계 개편으로 확대하자는 체계나 정부의 주장을 무비판적으로 수용할 것은 아니지만, 임금체계 개편 요구를 산별교섭과 연동하여 보다 적극적으로 의제화 할 필요가 있다. 지금은 노동운동 진영에게 지혜와 용기, 모두가 필요한 시기다.

3) 전국민주노동조합총연맹, 2013, 「통상임금 논쟁의 본질과 대응방향」 토론회 자료집, 전국민주노동조합총연맹