토론회

청년이 본 노조파업과 임금체계의 방향

| 일 시 | 2016년 9월 30일(금) 오전 9시 30분

| 장 소 | 바른사회시민회의 회의실 202호

| 주 최 | 바른사회시민회의, 청년이만드는세상, 청년이여는미래

바른사회시민회의
바른사회
CITIZENS UNITED FOR BETTER SOCIETY

순 서

■ 사 회

- 신 용 한 (전 대통령직속청년위원회 위원장)

■ 주 제 토 론

- 백 경 훈 (청년이여는미래 대표)
- 황 민 철 (한성대학교 경영학과 13학번)
- 정 현 호 (청년이만드는세상 공동대표)
- 박 주 희 (바른사회시민회의 사회실장)

■ 질의·응답

■ 폐 회

목 차

■ 발 제

노조 파업이 만드는 불공정한 노동시장.....7
- 백 경 훈 (청년이여는미래 대표)

청년의 눈에 비친 연봉 1억 노조의 파업 13
- 황 민 철 (한성대학교 경영학과 13학번)

예비노동자 청년이 바라는 일자리와 임금 15
- 정 현 호 (청년이만드는세상 공동대표)

임금체계 개편이 장년-청년의 상생일자리를 만든다 17
- 박 주 희 (바른사회시민회의 사회실장)

[주제토론 ①]

노조 파업이 만드는 불공정한 노동시장

백 경 훈

청년이여는미래 대표

1. 노조 장인들의 흔한 파업

평균연봉 1억의 현대차 노조는 임금협상을 위한 릴레이파업 중이다. 노사는 지난 달 “임금 5만8000원 인상, 성과급 및 격려금 350%+330만원, 전통시장 상품권 20만원, 주식 10주 지급 등” 잠정합의안을 냈다. 1인당 돌아가는 금액만 1,000만원이 훌쩍 넘지만 노조는 투표를 통해 압도적인 반대를 택했다. 회사 측 추가 제안에도 여전히 묵묵부답이다. 이로 인해 현대차는 2조원이 넘는 역대 최대 손실을 기록하고 있다.

은행원들까지 빨간 띠를 두르고 거리로 나섰다. 평균연봉 9000만원에 육박하는 이들은 “성과급 분쇄”를 주장한다. 연이어 지하철·철도 노조, 보건의료 노조 등 공공부문 노조와 금속 노조까지 노조라 이름 붙여진 다양한 집단에서 성과급 분쇄와 함께 노동자의 생존권과 존엄을 지키겠다고 나섰다. 그야말로 투쟁의 계절이다.

사실 등록금, 면접비, 밥값에 벌벌 떠는 청년들 앞에 ‘연봉 9000만원 받는 분들이 이야기 하는 성과급, 노동권’은 달나라, 별나라 이야기다. 이 연봉의 반만 줘도, 아니 반의반만 줘도 취업하겠다는 청년들이 전국에 대기표 뽑고 줄을 서 있다. 4년대졸 구직자 희망연봉이 2600만원이라는 최근 조사(자료: 잡코리아)만 봐도 청년들이 바라는 수준과 이들의 괴리가 얼마나 큰 지 알 수 있다.

이들 대기업 정규직·공공부문 노조(이하 ‘노조’)의 파업은 단순히 그들만의 문제가 아니다. 그들은 2016년 대한민국의 한 극단에서 80년대식 사고와 운동을 하며 상위 10%의 대우를 받는다. 그 극단에서 지금까지 본인들이 쟁취한 기득권은 포기할 수 없고, 근무환경과 제도 또한 가만히 내버려 두라고 소리치고 있다. 노사관

계, 근무환경, 고용제도 등 고용 생태계도 시대에 맞게 변화시켜야 하지만 이들의 엄포에 어떻게 해볼 여력이 없다.

저성장 경제부진으로 나라 경제, 기업 매출, 서민들의 먹고사는 문제는 답보상태다. 청년들에게는 일자리 만들어 주자고 온 나라가 나서 아등바등하고 있다. 반면 노조 장인들의 파업은 청년들은 오르지 못할 일자리 만리장성을 만들어 내고 있는 것이다.

2. 노동시장을 왜곡하는 내부자들

청년들에게 노동시장은 불공정하다. 그 모든 책임을 노조에게 돌릴 수는 없겠지만, 원인제공자임은 확실하다. 그들은 어떻게 노동시장을 왜곡했을까.

① 그들이 만든 불공정한 노동시장. 그 첫 번째는 생산력과 임금의 왜곡이다.

대한민국 노조는 '성과급' 얘기만 나오면 경기를 일으킨다. 이로 인한 근무환경의 변화가 불합리한 것이라 이야기 한다. 일 한 만큼 월급받자는 것이 그렇게 잘 못된 일인가. 그렇다면 일의 양이나 성과와 상관없이, 오래 근무만 하면 월급을 더 받는 것은 과연 공정한 것이라 할 수 있을까.

청년들의 67%는 현재의 호봉제보다 연봉제가 낫다고 답했다.(자료: 청년이여는미래) 일한 만큼 성과를 보장 받고 싶다는 것이다. 직무, 성과에 기반 한 능력중심 임금체계가 자리 잡힐 때, 그나마 좁은 일자리 문이 열릴 수 있다.

한국의 300인 이상 기업의 79.7%는 능력이나 성과와 무관하게 근속연수에 따라 임금이 상승하는 연봉제를 채택하고 있다(자료: 한국경총) 일본, 독일, 프랑스, 영국 등 주요 국가들과 비교해보면 근속연수에 따른 임금 차이가 매우 큰 편이다. 비율로 보면 장기근속자 한 명이 청년 세 명 분의 파이를 가져가는 꼴이다. 참 잔인하다. 기업이윤이 변동 없는 상황에서 근로자 인건비가 줄지 않는다면 신규채용이 어려운 것은 당연하다. 청년실업의 악성코드가 바로 여기 숨겨져 있다.

생산력과 임금의 왜곡이 청년고용에 미치는 영향은 현대자동차의 예를 통해 더 자세히 확인할 수 있다. 현대차의 평균임금은 도요타나 폭스바겐의 그것을 상회하지만, 생산성은 현저히 떨어진다. 해외에 있는 현대차 다른 공장들과 비교 해봐도

국내 생산성이 현저히 떨어진다. 현대차는 1996년 지은 아산 공장 이후로 국내에 공장을 지은 바가 없다. 지난 5년 새 현대차가 공장을 통해 만든 해외 일자리만 1만 7000개다. 국내에서 만든 일자리에 두 배가 넘는다. 여기에는 생산성은 낮고 임금은 높고 목소리는 여전히 큰 노조의 역할이 지대했다. 얼마 전 글로벌 TOP5 자동차 생산국 지위에서 밀려난 것도 이와 무관하지 않다.

청년 일자리 미스매치의 원인을 제공하기도 했다. 대기업과 중소기업간 임금격차는 역대 최대인 62%다. 한 달로 치면 190만원, 1년으로 치면 2,300만 원 정도 차이가 난다.(자료: 통계청, 고용노동부) 80~90%의 청년들이 일하게 될 중소기업의 임금과 근무환경은 여전히 답보상태다. 정부가 관리·감독하고 한편으로 지원까지 해준다고 해도 분명한 한계가 있다.

대기업 정규직 노조의 이기주의가 대기업·중소기업, 원청·하청 간 큰 임금격차를 만들었다. 생산비를 고민할 수밖에 없는 기업이 쉽게 손 댈 수 있는 것은 하청업체에 지급하는 비용의 절감이다. 대기업 노조의 입김이 셀수록 2차·3차 하청 업체에 있는 진짜 노동자들의 수준은 더 어려워진다. 대기업 노조가 이야기 하는 노동자의 권리는 딱 자기 손 닿는 사람들만을 향해 있다. 밑바닥에 있는 진짜 노동자들은 오늘도 박봉이고 여전히 힘들다.

이미 기성세대 중심으로 짜여진 일자리 시장 안에서 정규직에 좋은 일자리는 이미 아버지와 삼촌 세대의 자리다. 더구나 정년연장까지 등에 업어 청년들의 취업문은 갈수록 좁아진다. 올해부터 정년연장이 본격 시행되며, 이를 보완할 임금피크제에 대한 논의도 한동안 뜨거웠다. 정년을 더 보장해 줄테니 임금수준이라도 조정하자고 하지만, 이마저도 노조가 '9·15 노사정 대타협'을 발로 걷어차며 진행되지 못했다.

② 그들이 만든 불공정한 노동시장. 그 두 번째는 경직된 고용형태다.

광주는 최근 자동차 공장을 유치하기 위한 실험을 했다. '반값 임금'을 할테니 자동차 공장을 지으라고 제안한 것이다. 업체들은 강성 노조와 경직된 법률 때문에 반값 임금이 지켜질 가능성이 희박하다고 보고 해외 공장 건설에 주력하고 있다.

반값이라고는 해도 연봉 3000~4000만원 수준으로 1만개 일자리를 만들 수 있는 것이다. 광주시는 물론이고 전국의 청년들도 무척이나 바라는 양질의 일자리이다.

하지만 자동차 업계에서는 별다른 소식이 없다. 시작은 반값으로 할 수 있어도, 노조가 어떻게 생기고 변할지 모르고, 상급단체인 민주노총도 버티고 있기 때문에 뻔한 결말이 예상 된다는 것이다. 매우 이례적인 시도였으나, 이렇다 할 결과물을 내지 못하고 있다.

광주의 경우를 새로운 고용형태로 보기는 어렵지만, 어떤 식으로든 현재의 고임금·정규직·대기업VS저임금·비정규직·중소기업이란 틀을 깨보려는 시도였다.

청년들과 삼촌세대, 부모세대가 동행해 갈 수 있는 일자리 시장의 새판짜기가 필요하다. 정규직·비정규직으로만 나누지 말고 다중구조의 노동시장을 인정해야 한다. 다양한 형태의 계약직, 시간제, 유연근무제, 일자리 나누기, 성과에 상응하는 임금체계가 마련되어야 한다.

사실 이는 공공부문에서 먼저 선행될 필요가 있다. 철밥통이라 불리는 공무원 조직에서부터 시작하면, 대기업도 발맞추어 이런 선진화된 고용 시스템을 정립시킬 필요가 있다. 물론 공공부문 노조, 대기업 정규직 노조에서 호응해준다는 것을 전제할 때 가능한 이야기이다.

③ 그들이 만든 불공정한 노동시장. 그 세 번째는 고용세습이다.

“민주노총 소속 강성 노조의 장기 불법 파업과 공장 점거로 홍역을 치르고 있는 중견기업 갑을오토텍엔 지난 2012년 한 노조 조합원이 암으로 사망하자 이듬해 아들이 정규직 사원으로 들어왔다. 이때부터 비슷한 방식으로 입사한 직원은 작년까지 모두 6명. 고용 세습이 가능했던 건 단체협약 조항 덕분이었다.”(자료 : 조선일보)

고용노동부는 100인 이상 사업장의 협약내용을 전수조사에 고용세습과 관련한 사항들에 대해 시정을 지시한 바 있다. 하지만 오늘도 여전히 대부분의 회사는 그 조항을 유지하고 있다.

금수저, 흙수저 이야기는 금도끼 은도끼 이야기만큼이나 전 국민이 알고, 입에 오르내리는 키워드가 되었다. 그만큼 우리 현실을 잘 반영한다는 이야기다. 흙수저라 불리는 청년들이 더 많은 기회를 갖도록, 금수저라 불리는 청년들이 편법의 수혜자가 되지 않도록 전 사회적인 관심과 노력도 이어지고 있다.

이 와중에 노조원들이 만든 오염된 금수저는 고용시장의 질서를 어지럽힌다. 그들은 본인들이 항상 약자이고, 불합리한 상황에 처해있다 이야기한다. 가해자와 피해자가 바뀌었다. 불공정한 사회를 만드는 원인제공자가 누구인가. 세상 모두가 나쁘다 손가락질해도 그들에게는 들리지 않는 아우성이다. 그들은 나만 잘 살면 되고, 내 자식만 잘 되면 된다.

설사 고용세습 금수저들의 절대적인 수가 많지는 않더라도, 이것만큼 공정한 고용문화 정립을 방해하는 묵은 병폐도 없다. 고용세습과 같은 부정청탁을 막을 '일자리 김영란법'이라도 필요할 때다.

3. 미래세대를 위한 공정한 사회

우리는 공정한 사회에 살고 있나. 미래를 이끌어갈 청년들에게, 아이들에게 부끄럽지 않을 그런 사회를 물려줄 준비가 되어있나. 아니 최소한의 노력이라도 하고 있을까.

'공정'이라는 화두가 대선을 1년여 앞두고 시대적 키워드로 거론된다. 그만큼 공정하지 못한 사회에 살고 있다는 반증이기도 하다. 불공정한 사회, 특히 청년들은 불공정한 일자리 시장에 놓여있다. 국민 누구에게나 중요한 문제이지만, 특히 청년들에게 가장 중요하고 긴급하게 필요한 것이 일자리다. 누구나 하고 싶은 일을 할 수 있도록 기회를 제공해주는 것이 사회와 국가가 할 일임에도 제 역할을 다 못하고 있다.

가장 공정해야할 법 앞에 고위 공직자가 기업사장으로 있는 친구에게 돈이며 자동차를 아무렇지도 않게 받아 세상을 떠들썩하게 한다. 국회에는 으르렁 거리며 세력다툼 하는 정치꾼들만 가득하다. 국회 감사장에서는 사실 여부와 상관없이, 문제 해결 여부와 상관없이 경제인을 불러놓고 호통만 친다. 심지어 무릎을 꿇리기도 한다. 우리가 목도하고 있는 가장 공정해야할 공간의 민낯이다.

우리가 공정한 사회를 만들어 가는데 노조가 중요한 파트너임은 확실하다. 불공정한 사회가 노조의 탓이라고만 할 수도 없다. 하지만 여전히 80년대식 사고와 운동을 버리지 못하고, 기득권과 이기심에 둘러싸인 그들이라면 기대를 갖기가 어렵다.

하루가 다르게 변하는 시대에 민감하게 대비해가며 살아야 한다. 산업과 시장에 민감한 노동시장은 특히 더 그렇다. 노조를 어떻게 변화시키고, 어떻게 발맞추어 나갈까. 뾰족한 수는 없다. 그럼에도 불구하고 지속적이고 일관된 자극을 전달할 필요는 있다. 이는 노조와 기업만의 이야기가 아니다. 더 나은 미래를 준비해야하는 우리 모두의 숙제이다.

[주제토론 ②]

청년의 눈에 비친 연봉 1억 노조의 파업

황 민 철

한성대학교 13학번

현대자동차노조가 또 파업했다. 현대차 노조의 파업으로 현대차의 손실은 2조 이상, 그리고 협력업체의 피해는 1조 이상이 될 것으로 파악되었다. 그들이 내세우는 파업의 명분은 바로 임금인상이다. 노사는 이미 지난달 임금협상에서 임금 월 5만8000원 인상, 성과급 및 격려금 지급, 재래시장 상품권 및 주식 10주 지급 등에 잠정 합의한 바 있다. 게다가 잠정합의안에 따르면 현대차는 쟁점이던 임금피크제 확대안도 철회하기로 했었다. 그러나 잠정합의안은 조합원 찬반투표에서 78% 이상의 반대로 부결됐다.

현대차노조의 평균 월급은 9600만 원이다. 1억에 가까운 금액이다. 억대 연봉을 받는 현대차노조는 인도와 중국 등 신생 글로벌 경쟁업체들의 움직임에도 눈감고 임금인상을 위한 투쟁에만 올인하고 있다. 이들의 생산성은 인도, 중국, 미국의 현지투자공장에 비해 턱없이 떨어진다. 이러한 현대차노조의 파업을 바라보는 시선은 당연히 냉담하기만 하다. 울산의 시민단체와 중소기업계, 소상공인, 그리고 일반 시민들과 청년들까지 억대 연봉을 받고 있는 현대차노조의 파업을 비판하고 있다.

현대차노조가 억대 연봉을 받음에도 임금인상을 요구하며 파업을 하고 있는 동안 대한민국의 청년들은 고통에 신음하고 있다. 청년 실업률은 11%에 육박하여 취업은 바늘구멍을 통과하는 것만큼 어렵다. 청년들은 이러한 현실에 대한민국을 '헬조선'이라 부르며 너도나도 자신을 '흙수저'라 칭하고 있다.

현재 정치권과 언론, 시민사회 모두가 청년일자리 문제를 말하고 있다. 그러나 청년일자리 문제는 해결될 기미가 보이지 않고 있다. 그 원인은 연봉 1억 노조가 자신들의 기득권을 지키기 위해 청년들의 미래를 담보로 파업을 일삼고 있기 때문이다.
청년일자리 문제가 날로 심화되어 가는 가운데 노조는 억대 연봉을 받는 양질의

일자리를 독점하는 것도 모자라 고용세습과 취업청탁 등을 일삼고 있다. 특히 현대차에는 '신규채용 시 종업원 자녀 우대', '신규채용 시 정년퇴직자 직계자녀 능력심사 후 우선채용', '산재 사망 시 유자녀 1인 우선 채용' 등의 고용세습 조항이 있다. 게다가 현대차노조는 조금이라도 청년 일자리를 창출하기 위해 정부에서 시행하는 임금피크제도 반대하고 있다. 자신들의 기득권을 조금이라도 절대 포기하지 않겠다는 것이다. 결국 청년일자리 문제의 주범은 바로 현대차노조인 것이다.

2000년대 민주노총 초대 사무총장이었던 고 권용목씨가 자신의 저서에서 밝힌 '민주노총 충격보고서'에 따르면 1998년부터 현대차노조는 뇌물을 받고 납품업체를 부정하게 선정하였으며, 앞에서는 총파업을 벌이며 뒤에서는 파업철회를 조건으로 회사로부터 뒷돈을 받았다. 게다가 이들은 취업청탁을 서슴지 않았으며, 심지어 뇌물을 받기 위해 가족들의 명의로 수 백 개의 계좌를 개설하였다고 한다.

이런 절망적인 현실 속에서 대한민국의 대다수 청년들은 등록금을 벌기 위해서, 생활비를 벌기 위해서, 대학 서적을 구입하기 위해서, 스펙을 쌓기 위해서 최저시급에 가까운 돈을 받으며 힘겹게 살아가고 있다. 정규직은커녕 월급 100만 원대의 비정규직 일자리 하나 갖는 것도 너무나 어려운 우리들에게 임금인상을 위한 현대차노조의 파업은 실망을 넘어 분노를 일으키고 상대적 박탈감을 들게 한다.

날이 갈수록 악화되는 청년들의 실업문제를 해결하기 위해서는 노조가 스스로 성찰하고 개혁하여 기득권을 내려놓고 사회적 책임을 다해야 한다. 현대차노조 삼촌, 형님들께서 부디 취업난으로 신음하는 청년들을 외면하지 말고 고통을 함께 분담해주시길 간절히 부탁드린다.

[주제토론 ③]

예비노동자 청년이 바라는 일자리와 임금

정 현 호

청년만세 공동대표

[주제토론 ④]

임금체계 개편이 장년-청년의 상생일자리를 만든다.

박 주 희
바른사회시민회의 사회실장

1. 연공성 임금체계의 문제

임금을 결정하는 기준은 여러 가지이다. 근로자가 얼마나 오랫동안 일했는지, 그가 맡은 업무를 얼마나 잘 수행했는지, 또는 근로자의 개별 업무 수행 능력을 평가하는 방법이다.

이들 중에서 한국은 근속기간을 중심으로 임금수준이 결정되는 연공성 호봉제를 따르고 있다. 이는 과거 고속성장시대 근속기간이 길면 생산성이나 숙련도가 높아지는, 근속-생산성 간의 상관도가 매우 밀접했던 배경에서 출발한 것이다. 일반적으로 생산성이 높은 젊은 시절에 임금을 덜 받고 근무기간이 쌓인 후 보상을 받기 때문에, 연공성 호봉제가 그땐 일종의 동기부여 기제로 작용했다. 하지만, IMF 경제위기 이후 더 이상 고용보장을 담보하기 힘들고 평생직장의 개념이 사라지면서, 연공성보다는 직무나 성과 중심의 임금체계 요구가 크게 확산되었다.

그럼에도 2015년 사업체노동력조사 부가조사 결과에 따르면, 호봉제 비중은 2009년 72.2%에서 2015년 65.1%로 점차 감소하고는 있지만 여전히 지배적이며, 기업규모가 클수록 호봉급 도입 비율(100인 미만 24.2%, 300인 이상 79.2%)이 높은 것으로 나타났다.

<한국의 임금체계 변동 추이>

호봉급	근속연수에 따라 기본급을 정하는 제도
직능급	업무 수행을 위해 반드시 필요한 능력을 설정한 후, 그 능력을 보유한 정도를 평가하여 능력별로 기본급을 정하는 제도
직무급	업무 자체에 대한 평가를 실시하는데, 조직 내 개별 직무의 상대적 가치에 따라 직무 등급을 도출하여 기본급을 정하는 제도

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
호봉제	72.2	76.2	73.2	75.5	71.9	68.3	65.1
직능급	43.5	48	53.5	51.4	47.4	35.2	36.8
직무급	41.7	47.4	48.9	46.5	40.8	34.6	35.1

선진국들은 일찍부터 직무가치나 숙련도, 성과를 중심으로 임금체계 개편을 진행해왔다. 90년대 이후 미국과 영국, 독일은 직무가치나 숙련에 기반을 두고 직무등급을 나눠 성과주의를 강화하는 형태로 나아갔다. 한국과 일본은 연공성에 기반을 둔 임금체계와 연공성을 반영한 직능급을 주로 활용하다가 90년대 후반부터 서구식 임금제도를 도입했지만,[1] 한국은 주로 연봉제 도입이라는 단편적인 제도에 의존한 반면, 일본은 능력 정기승급분 및 연령급의 축소/폐지, 업적급과 능력급, 역할급 등의 확대 등 보다 심층적인 변화를 진행했다.[2] 그래서 일각에서는 한국의 연봉제는 연공성을 대체적으로 반영한 '무늬만 연봉제'라고 비판하기도 한다.

<국가별 임금체계 특징 비교>

	한국	미국	독일	영국	일본
지배적 임금체계	호봉급	직무급	직무급	직무급	연공급/ 직능급
핵심특징	연공	직무가치 세부 등급	직무/숙련 넓은 등급	직무가치 세부 등급	연공/숙련
역사적 임금체계 변화	호봉제 → 직능급 → 연봉제	직무급 → 숙련급 → 브로드밴딩	숙련 직무급 → 성과급	직무급 → 성과급	연공급 → 직능급 → 역할급
최근 임금체계	호봉제 연봉제	브로드밴딩 시장임금률	숙련 직무급 성과급	직무급 성과급	직능급 역할급

※ 고용노동부, '임금 및 생산성 국제비교 연구' 2015.12

이처럼 한국의 임금체계 개편이 세계적 추세에 역행하는 것은 근속연수별 임금격차에서도 재차 확인된다. 생산직 근로자의 근속연수별 임금격차(초임대비 30년)는 3.28배로 OECD 국가 중 가장 높다. 유럽연합 15개국 평균 1.69배보다 2배 차이가 난다. 연공성을 적용해 온 일본 2.46배 보다도 한국의 임금격차가 크다.

1) 고용노동부, '임금 및 생산성 국제비교 연구' 2015.12
2) 김동배, '정년 60세 시대의 임금체계 혁신' 2013

<근속연수별 임금격차 비교>

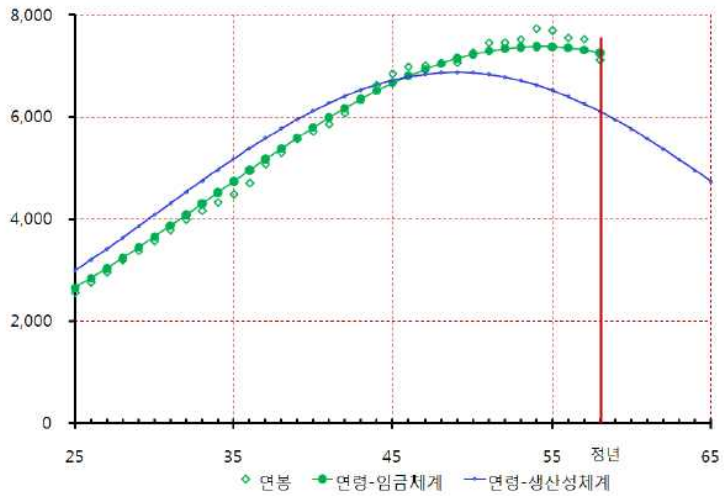
	1년미만	1~5년	6~9년	10~14년	15~19년	20~29년	30년이상
EU(15국)	100	115.8	134.3	145.4	152.3	160.8	169.9
독일	100	127.6	159.2	172.8	180.5	197.7	210.2
프랑스	100	112.6	126.3	136.8	141.6	152.0	158.7
영국	100	116.3	130.4	143.7	147.7	156.0	160.1
일본	100	125.9	145.9	165.9	195.5	234.1	246.4
한국	100	137.7	178.8	212.3	250.0	288.1	328.8

※ 고용노동부, '임금 및 생산성 국제비교 연구' 2015.12

특히 한국은 임금이 근속연수에 따라 자동 상승하는 부작용을 막고자 기본급 비율은 줄이는 시도를 해왔지만, 임금 조정이 단체교섭의 핵심사안이기 때문에 연공성 기본급 비율 감소와 더불어서 수당 신설이나 상여금 인상 등도 함께 불러왔다. 이런 상황은 직무가치와 개인 능력, 근로생산성이 임금에 합리적으로 반영되지 못하는 결과를 초래해 결국 노동시장의 임금 왜곡현상을 낳고 임금 경직성은 기업의 신규채용 기피로 이어지고 있다.

연공성 임금체계는 임금과 생산성의 격차 문제도 낳고 있다. 공공부문 전체 인력(20~65세)에서 임금과 생산성이 일치하는 연령은 45~46세로 나타나고, 연령-생산성체계는 50세에 생애생산성이 최대가 되는데 이는 생애임금 수준이 최대가 되는 54세보다 앞선다.

<연령별 임금과 생산성>(공공부문) (단위: 만원/연)



2. 정년연장 법제화와 일자리, 임금체계

현재 기대수명이 길어진 사회에서 정년연장은 필요하다. 입사와 퇴직 시기는 과거 기준인데, 자녀들의 독립시기와 결혼시기는 많이 늦어져 퇴직 후 부양 받을 형편은 못된다. 만 55세 정년을 마쳐도 인생의 반 이상이 남을 정도로 100세 시대를 맞이했다. 정년을 무작정 늘린다면 좋지만 사실 정년전후가 생산력과 임금 간 격차가 가장 크다. 한국은 상대적으로 늦은 나이에 높은 임금으로 취업해서 빠르게 정년퇴직하는 구조를 갖고 있다. 이런 구조에서 임금체계 변화 없이 정년만 늘린다면 기업의 인건비 비중이 높아져 기업 생산력은 떨어지고 결국 신규채용이 늦춰질 수밖에 없다. 또한 기업 입장에선 정년이 되기 전 빨리 퇴직시키려는 유인이 발생한다.

2010년부터 베이비붐 세대가 은퇴를 시작하면서 장년층 고용대책의 핵심으로 정년연령 연장이 대두되었다. 국민연금 수급개시연령보다 이른 정년은 미래노후를 불안하게 하고 있다. 정년을 늘리면 그들을 노동시장에 머물게 함으로써 연금재정을 보다 건전화시킨다는 기대도 내포되어 있다. 이에 고용노동부는 장년 고용연장을 위한 노사민정협의체를 제안했고 노사정위에서 '베이붐세대 고용대책위원회'를 구성했다. '공익위원 권고안'을 바탕으로 2013년 4월, 정년 60세 이상 의무화를 담은 고령자고용촉진법 개정안이 통과되었다. 2016년부터는 300인 이상 사업장 및 공공기관, 2017년부터는 300인 미만 사업장까지 확대돼 60세 이상 정년을 의무화해야 한다. 또한 법에서는 정년을 연장하는 경우 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다.

올해부터 정년 60세 시대가 시작됐지만 정년연장과 연계된 임금제도 개편 논의는 미지근하다. 지난 4월 대한상공회의소가 상시근로자 300인 이상 300곳을 대상으로 조사한 결과, 임금피크제 도입 42.7%, 임금체계 개편 23.7%, 둘 다 시행하고 있지 않다는 응답은 46%로 나타났다. 기업들 중 67.3%가 "정년연장제도의 악영향을 겪고 있다"고 답했고 이유로는 인건비 증가 53%, 인력운용 애로 23.7%라고 답했다. 임금체계 개편과 따로 진행되어 온 정년연장이 고용시장의 얼어붙게 만들고 특히 그 여파가 청년 취업 위축을 낳을 거란 예측이 현실화되는 듯하다.

현행 고령자고용촉진법[3]에는 정년을 60세 이상으로 해야 한다면서, 그에 따른 임

3) '고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률'
제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다. ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.
제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등) ① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의

금체계 개편 등은 사업장 여건에 따라 조치하라고만 되어 있다. 노사가 합의를 통해 원만하게 해결한다면 다행이지만 임금체계 개편을 두고 노사가 대립각만 세울 경우, 기업은 취업규칙의 변경을 통해 임금피크제를 도입할 수 있을지 법적(근로기준법[4]) 문제로 연결된다. 물론 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우라도 판례는 사회통념상 합리성이 있는 변경에 해당하면 그 효력이 인정되는 예외를 형성해 오고 있다. 하지만, 사업장별 임금피크제 도입 유형[5]을 어떻게 할지, 그 임금 감액 폭과 시기는 어떤지, 노사간 충분한 협상이 오갔는지 등에 따라 취업변경에 대한 해석이 달라져 기업 입장에서는 노조 동의없이 임금피크제를 도입하기가 쉽지 않아 보인다.

문제는 임금피크제 등 임금체계 개편이 이루어지지 않은 상황에서 정년연장 법제화가 이루어진 부분이다. 법제화 이전에는 정년연장과 임금은 서로 교섭대상에서 줄다리기를 하는 관계였지만, 이제 노조는 밑질 게 없고 기업은 노조를 설득해야 하는 '기울어진 시소에서의 협상'이 이루어져야 한다. 1998년 IMF 경제위기 극복을 위한 사회협약부터 2013년 노사정일자리 협약까지 노사정이 체결한 협약문을 보면, 노조도 실제 정년연장 법제화를 목표로 임금체계를 개편하는 방향으로 한 발짝씩 옮겨왔다. 실제로 협상문엔 2008년부터 임금제도의 내용으로서 직무가치와 숙련요소를 확대하는 임금체계라는 의미로 사용되기 시작했고, 2010년에는 직무와 생산성 반영이라는 의미로 생산성이 추가되다가, 2011년 이후에는 직무.숙련.성과에 기반한 임금체계와 임금구성의 단순화까지 포함됐다.[6]

이미 정년연장 법제화로 유리한 고지에 오른 노조는 임금체계 개편을 수용할 유인요소가 없어 사업장에서의 노사 갈등은 더 심화될 수 있다. 특히 유노조·대기업·정규직으로 분류되는 노동시장의 상위그룹 사업장일수록 법제화된 정년연장은 고수하면서 임금피크제 등은 거부해, 노동시장 이중구조의 간극은 더 벌어질 것으로 우려된다. 상위그룹의 기득권보호막이 더 높아진 만큼 신규 일자리 채용의 창

사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다. ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있다.

4) '근로기준법'
제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

5) 정년보장형: 정년 이전 일정 시점부터 임금을 삭감하는 방식인데 근로조건 불이익 변경에 해당
정년연장형: 현재의 정년연령에 도달하기 이전의 일정 시점부터 임금 삭감하고, 대신 정년연령 연장
재고용형: 정년 퇴직자를 재고용하면서 정년 퇴직 이후부터 임금을 감액
근로시간단축형: 정년 전 또는 정년퇴직 후부터 근로시간을 단축

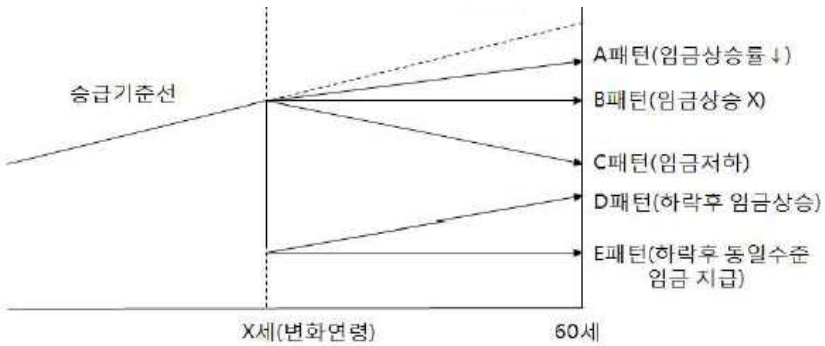
6) 김동배, '노동시장 개혁 쟁점정리-정년연장', 월간 노동리뷰, 2015년 4월호.

구는 좁아지고 청년 일자리는 감소할 것이다.

한편 한국처럼 연공성 임금체계를 오랫동안 유지해 온 일본의 임금피크제 도입 사례를 살펴보자.[7] 일본은 정년 60세 법안의 1994년 입법화 1998년 실행 이전 1980년대에 호봉제 임금체계의 개편을 추진하여 생산성과 관계없는 임금상승의 원인인 자동승봉을 노사가 협력하여 폐지했다. 1987년 노동성 조사에 의하면 60세 정년기업의 52.6%가 일정연령 이후 기본급의 승급기준선[8]에 임금조정이 발생한 것으로 나타났다.

<일본 60세 정년기업의 승급기준선 변화> (단위: %)

기업규모	기본급의 승급기준선		A패턴		B패턴		C패턴		D패턴		E패턴		F패턴(기타)		不明
	변화기업(계)	변화연령		변화연령		변화연령		변화연령		변화연령		변화연령		변화연령	
계	[52.6] 100.0	(50.7)세	52.4	(49.3)세	23.0	(52.1)세	8.9	(53.0)세	6.1	(54.7)세	4.8	(54.1)세	3.9	(45.6)세	0.8
1,000명이상	[84.9] 100.0	(51.7)	33.1	(49.4)	17.3	(54.3)	8.5	(53.2)	18.2	(55.1)	8.0	(55.4)	14.5	(47.1)	0.4
100~999명	[57.9] 100.0	(51.0)	45.8	(49.5)	23.4	(52.4)	12.3	(52.6)	7.0	(54.9)	5.2	(54.5)	6.0	(46.0)	0.4
30~99명	[48.5] 100.0	(50.4)	57.9	(49.3)	23.3	(51.7)	6.9	(53.4)	4.6	(54.5)	4.2	(53.6)	1.8	(44.1)	1.2



A패턴은 일정연령부터 임금상승률이 저하, B패턴은 일정연령부터 임금상승이 정지
C패턴은 일정연령부터 임금이 삭감, D패턴은 일정연령부터 임금이 삭감되다가 그후 임금이 상승
E패턴은 일정연령부터 임금이 삭감되고 해당임금을 도일금액으로 지급하는 유형

한국도 임금피크제를 실시해 절감된 인건비로 많은 청년층 추가고용이 가능하다는 연구결과[9]도 있다. 만 55세(월 평균임금 297만원)부터 매년 10%씩 임금이 낮아지는 임금피크제를 실시하면 60세 되는 5년 후 175만원 수준으로 임금이 낮아지고 결국 5년간 총 26조원을 절감할 수 있다고 한다. 이 절감된 금액은 청년고용에 사용한다면 총 31만 명을 신규 채용할 수 있는 규모라고 한다.

7) 안희탁, '일본의 정년연장과 중고령 인력의 처우 및 활용 실태', 한국인사조직학회 발표논문집, 2014년 1호.
8) 노동성 승급기준선이란 표준근로자가 입사 후 근속연수 혹은 연령에 따라 증가해 갈 것으로 추정되는 임금(기본급)의 추이를 나타낸 승급곡선이다.
9) 한국경제연구원, 우광호, '임금피크제의 비용절감 규모 및 시사점' (2015.6.15.)

3. 노동시장 유연화와 임금체계 개편, 이로 인해 상생하는 일자리

글로벌화된 시장, 소비자의 선호 다양성, 경쟁자의 급속한 부상 등으로 경영환경은 불안정해졌다. 이에 따라 기업들은 예측불가능성에 대비하고자 유연성을 높이고 있다. 과거엔 기업이 근로자를 숙련시키고 회사와 오랫동안 함께 갈 직원을 원했다면, 이제 기업은 노동의 경직성을 탈피하고 근로자의 직무가치를 평가해 능력있는 인재는 더 붙들고, 비정규직과 아웃소싱을 확대시켜 유연하고 효율적인 경영으로 탈바꿈하고 있다. 즉 기업은 외부의 충격에 대한 적응속도를 높이고자 노동시장의 유연화를 추구할 수밖에 없다.

노동시장의 유연성 중 중요요소가 임금구조의 유연성과 탄력성이다. 연공성 호봉제를 고집하는 한국은 경직된 임금체계를 벗어나지 못하고 있다. 엊그제 28일 발표된 세계경제포럼(WEF)의 국가경쟁력 평가에서 한국은 노동 분야에서 주요 항목들이 후진국 수준이며, 특히 '임금 결정의 유연성'이 지난해 66위에서 73위로 크게 떨어졌다.

흔히 임금피크제 도입을 임금체계 개편의 완성작인양 착각한다. 그런데, 임금피크제는 정년연장과 함께 붙어다니는 패키지 제도로서 정년연장 법제화에 따른 필요불가결한 후속조치이다. 진짜 임금체계 개편은 연공성 호봉제를 점차 축소·폐지하고 직무가치와 능력, 성과 중심의 임금을 지급하는 방향이어야 한다.

만약 한국에 성과중심 임금체계가 일찍이 정착됐더라면 오히려 정년퇴직의 두려움도 덜하고 임금피크제 도입을 두고 벌이는 노사 간 힘겨루기도 약했을지 모른다. 직무가치와 성과에 임금체계의 초점을 맞춘다면 장기적 고용관계를 유지할 수 있고, 한 사업장에서의 퇴직이 생애일자리에서의 영원한 퇴직이 아니게 된다. 덜어진 인건비 부담만큼 기업은 새로운 청년 구직자에게 근로 기회를 더 많이 제공할 수 있다. 결국 일의 가치와 생산성, 임금이 유동적 관계를 맺는 직무가치와 성과 중심으로의 임금체계 개편은 중장년과 청년이 상생하는 일자리 구조를 만들 것이다.

현재 공공기관에 대한 성과연봉제 도입은 임금체계 개편의 첫 걸음이다. 조직 내 내부 경쟁을 통해 조직의 생산성을 높이는 결과를 가져온다. OECD 세계역량조사에서 한국 공공부문 역량이 나이들수록 급격히 하락한다는 결과는 공공부문의 성과연봉제 도입이 시급함을 증명한다. 더군다나 민간기업은 국내 동종업계 뿐 아니라 글로벌 세계 기업과도 치열한 경쟁을 치르고 있는 반면, 공공부문은 철도, 지

하철, 은행 등 독점운영의 공공서비스를 제공하고 있다. 별다른 노력을 들이지 않고도 수요는 꾸준히 높고 경쟁자는 없으니 근로자들의 근로의욕을 고취할 유인책이 없다. 성과연봉제 도입이 공공부문의 생산성과 경영효율화를 높일 계기가 되리라 본다.

이젠 한국도 임금과 생산성 간 괴리를 줄이기 위해 연공성을 완화하고 직무가치를 반영하는 임금체계로 가야함이 시대적 흐름인 듯하다. 특히 고령화 사회 문제와 맞물린 상황에서 합리적인 임금체계의 개편은 조기퇴직이나 '정년까지의 근로'가 아닌 '정년에 구애받지 않는 정년을 넘어선 근로'를 가능하게 할 것이다. 생산성을 반영하는 급여체계로 바뀌면 굳이 정년을 의무화하지 않아도 기업이 숙련된 장년층 근로자를 생산현장에 더 머물게 할 것이다. 임금구조가 유연화되고 탄력적으로 바뀌면 청년들이 가고 싶어가는 대기업, 공공기관도 그동안 호봉제 급여로 부담을 느꼈던 신규 채용을 늘리게 된다. 그래서 청년들은 생산현장에 빨리 투입되고 인적자본 축적 기간을 보다 늘려 결국, 한국의 경제성장 잠재율 제고를 이끌 것이다.

정년연장법 시행 이후 노동시장 잔류 근로자는 향후 3년간 약 30만 명 수준에 이른다고 한다. 베이비부머 자녀인 에코세대들은 2015~2018년 간 노동시장에 대거 쏟아져 나온다. 이러한 노동시장의 인력구조는 청년을 고용 절벽으로 내몰 수밖에 없다. 직무가치와 생산성이 반영된 임금체계 개편은 뒤를 돌아볼 시간도 없다. 지금이 임금구조의 유연성과 탄력성을 높여야할 데드라인이다.

〈MEMO〉

서울시 중구 세종대로 14길 38(북창동) 단암빌딩 별관 3층
Tel : 02-741-7660~2
Fax : 02-741-7663
http://www.cubs.or.kr