

경제적 불확실성이 높아지면서 조합원들의 고용안정에 대한 관심이 매우 높아지고 있다. 이는 거꾸로 보면 그만큼 고용불안이 심화되고 있다는 반증이나 다름없다. 노동자 가운데 소득 상위계층의 고임금과 연공임금에 대한 사용자측의 고비용론과 경쟁력 약화 주장은 오래 전부터 있어 왔으나 노동조합은 이를 사용자의 교섭우위를 점하고자 하는 이데올로기적 공세로 치부하고 생활임금과 저임금론으로 대응해 왔다. 지금까지 노동조합은 임금교섭을 함에 있어 임금수준을 상승시키고자 하는 것 이외에 별다른 대응을 하지 못해 왔다. 근래 들어 사용자측의 성과중심주의와 이를 바탕으로 한 연봉제로의 임금체계 전환이 시도되고 있으나 전산업에 확산되기보다는 일부 도입가능한 분야에 국한되고 있는 실정이다. 노동조합이 임금수준 향상을 통한 생활개선이라는 단순한 임금정책만으로는 최근에 당면하고 있는 양극화와 저출산, 고령화로 특징지어지는 노동시장의 변화에 적극적으로 대응하기 어려운 것이 사실이다. 더욱이 임금보다 고용을 중시하는 조합원들의 변화에서 나타나듯이 임금과 고용이 현실적으로 부딪히는 상황이 나타나고 있음을 피부로 느끼고 있는 것이다. 지금까지의 임금수준 중심의 임금정책을 임금구조와 임금격차, 임금체계 등의 문제로 확대시켜 나가야 한다.

◆ 한국노총의 2008년 임금가이드 라인

이와 같은 상황인식의 변화를 현실적 정책으로 구체화하기에는 다소간의 시간과 준비가 필요하다 할 것이다. 이러한 가운데 한국노총은 지난 2월 중앙집행위원회를 열고 금년도 임금인상 요구를 월고정임금 총액(월 정액임금+상여금 월할액) 기준 9.1%로 결정하였으며 이를 금액으로 환산하면 월 223,015원이 된다. 한국노총의 2008년도 임금인상 요구는 노동자 가구의 가구원수 3.36인, 가구소득 가운데 가구주의 근로소득 비중 69.5%, 금년도 소비자물가상승률 등을 고려하여 상여금을 포함한 월임금 2,686,330원을 확보하기 위한 요구이다. 최근 원유를 포함한 원자재 가격상승, 환율 상승, 미국의 금융

* 한국노총 정책본부장(san3691@naver.com).

위기 등 경제여건이 악화됨에 따라 성장률과 물가상승률이 불확실해지고 있으나 연초에 각 연구기관들이 전망한 금년도 경제성장률 5% 내외, 소비자물가상승률 3% 내외를 감안한다면 한국노총의 임금인상요구율은 적절한 요구수준이라 할 수 있으며, 이명박 정부가 목표로 하는 경제성장 6%, 소비자물가 3.3%를 감안하면 오히려 낮은 수준의 임금인상 요구라 할 것이다.

<표 1> 주요 기관의 2008년 한국경제 전망

	한국은행	KDI	삼성경제 연구소	LG경제 연구원	기획재정부	OECD
경제성장률(%)	4.7	5.0	5.0	4.9	6.0	5.2
소비자물가(%)	3.3	2.8	3.0	3.2	3.3	2.8

한편 한국노총은 연초에 소속 단위노조를 대상으로 금년도 임금인상에 관한 실태조사를 하였으며, 그 결과는 한국노총의 가이드라인으로 7~8%가 좋다는 응답이 41.3%, 9~10%를 제시하는 것이 좋다는 응답이 30.7%로 나타났다(표 2 참조).

<표 2> 2008년 단위노조의 임금인상 요구 수준 및 노총 가이드라인에 대한 의견

	단위노조 임금인상 요구율 전망	한국노총 가이드라인 전망
동 결	-	-
1~2%	0.6	-
3~4%	3.8	1.6
5~6%	29.6	16.9
7~8%	26.4	41.3
9~10%	28.9	30.7
11~12%	6.9	5.8
13~14%	1.9	3.2
15% 이상	1.9	0.5
전 체	100.0	100.0

자료 : 한국노총(2008. 1), 「2008 임단투 지침마련을 위한 설문조사」.

한편 한국노총은 매년 임금인상을 자료로서 표준생계비를 발표하고 있는데, 생계비 10개 비목 가운데 주거비, 보건위생비, 교육비의 3개 비목이 차지하는 비중은 가구원수 별로 27.8~33.6%로 전가구 평균 30.3%를 차지하고 있는 것으로 조사되었다. 이처럼 주거, 의료, 교육비의 높은 비중은 노사간 임금협상시 기업은 비용상승 요인으로 노동자는 생활압박 요인으로 작용하게 되어 임금교섭의 어려움을 가중시키고 있다. 따라서 이러한 주거, 의료, 교육비는 기업차원에서 전적으로 부담하는 것보다는 국가차원에서 정부

정책과 공공서비스 개선 등을 통한 사회공공정책으로 해소하여 임금인상의 부담을 완화시켜야 한다.

◆ 임금격차 완화

한국의 임금격차는 점차 확대되고 있다. 대기업과 중소기업간, 학력별, 성별, 고용형태별, 임금격차가 확대되고 있으며 소득불평등도를 나타내는 5분위배율이 1997년 4.49에서 2007년에 5.44로 높아지고 지니계수는 1997년 0.283에서 2007년에는 0.313으로 계속 악화되어 불평등이 심화되고 있다. 이러한 격차는 양극화의 원인으로 작용하고 노동자간 연대와 화합을 해치고 사회갈등을 증폭시키는 등 수많은 부작용을 낳고 있다. 한국노총은 이러한 임금격차를 해소하기 위해 동일가치노동 동일임금의 원칙을 확립하고 이를 관철시켜 나갈 것이다. 이는 또한 정규직과 비정규직의 과도한 임금격차를 해소하는 기준으로 활용할 것이다. 비정규직 보호를 위해서는 제도개선, 비정규직 조직화와 아울러 사업장의 임단협에 의한 보호조치가 강구되어야 하며 동일가치노동 동일임금을 통하여 가능해진다. 임금교섭시 정규직의 임금인상분의 일부를 비정규직의 임금인상으로 전환하거나 정규직과 비정규직의 임금인상을 정액으로 하여 격차를 줄여나가도록 해야 한다. 또한 비정규직 노동자에 적용할 임금수준의 하한선을 정하고 이 수준에 달성하도록 연차적인 임금인상을 요구해 나가도록 한다. 현재 수준에서 한국노총이 요구하는 비정규직 노동자의 임금하한선은 동일직종에 종사하는 정규직 노동자 임금의 85%로 정하고 있다. 나아가 금년도에 비정규직 노동자의 임금격차 축소를 위해 정규직 노동자의 임금인상 요구액인 월임금 223,015원을 비정규직 노동자 임금인상요구율로 제시한다. 이는 현재의 임금격차를 감안할 때 비정규노동자의 임금 18.1%를 인상하는 것이다.

한편 영세기업과 미조직 노동자 등 광범하게 존재하는 저임금 노동자의 임금인상과 생활개선을 통하여 격차를 축소하는 역할을 하는 최저임금의 인상을 위한 노력을 기울일 것이다. 최저임금이 임금격차 완화에 기여하기 위해서는 전산업 노동자 정액급여와의 격차를 지속적으로 줄여나가는 수준으로 최저임금이 인상되어야 한다. 따라서 전산업 평균 정액급여의 50%를 목표로 하여 최저임금인상을 요구할 것이다. 이를 금액으로 나타내면 시간급 4,738원이 된다. 즉, 2007년 11월 누계 기준 5인 이상 전산업 노동자 정액급여 1,980,400원의 50% 수준인 990,200원을 월 최저임금 요구 수준으로 하고, 이를 시간급으로 환산하면 4,738원(월 40시간 기준의 시급금액, 일급 37,904원, 월급 990,242원)이 되는 것이다.

◆ 고용안정을 위한 임금구성 및 결정체계 개선

임금수준 중심의 요구에서 벗어나 임금구조와 임금체계에 대한 종합적인 접근이 필요하다. 임금인상을 통한 생활개선 향상이 기업 내외적으로 한계에 부딪친 상황이 임금정책의 전환을 요구하고 있는 것이다. 노동력의 대가로서 임금은 제품의 가격에 포함됨으로써 그 자체로서 한계를 가질 수밖에 없고 노동자들간의 지나친 격차는 동일가치노동에 대한 동일임금의 정당성을 해치게 된다. 따라서 임금수준에 대한 논의를 넘어서 임금구조와 체계에 대한 개선이 반드시 따라야 할 것이다.

우선 임금구조에 관해서는 단순화해야 한다. 과거 저임금 노동력을 광범하게 동원하고 노동력간 분할지배의 산물인 복잡한 수당을 대폭 정비해야 하며 상여금의 비중을 줄여 임금의 변동성을 낮추고 투명성을 높여야 한다. 각종 법정수당(연장, 야간, 휴일근로)을 제외한 모든 임금항목을 하나로 통합하여 노동자의 임금이 얼마이고 어떻게 결정되는지 노사는 물론 누구든지 알 수 있게 해야 한다. 장기적으로 수당과 상여금을 포함한 모든 임금항목을 하나로 통합(법정수당 제외)하되 당분간은 상여금과 법정수당만 존치하고 각종 수당을 기본급에 흡수시켜 나가야 한다. 이를 위해서는 노사 당사자간의 임금구조 개선 노력과 아울러 세법과 각종 사회보험에서 적용하고 있는 근로소득에 대한 정의도 단순화하고 현실적으로 개선해야 한다.

또한 임금체계를 지금까지의 연공 중심에서 직무와 숙련중심의 임금체계로 전환시켜 나가야 한다. 이러한 임금체계 개편은 동일가치노동 동일임금의 원칙은 물론 노동시장의 유연안정성을 높여 노동자의 고용안정성을 높이는 방향으로 설계되어야 한다. 노동시장의 유연성과 안정성을 결합한 유연안정성(flexicurity)은 매우 중요하다. 우리나라 노동시장이 경직되었다고 평가되는 것은 노동시장 관행이 그러하기 때문이다. 해고가 어려운 것은 취업이 쉽지 않기 때문이고 잦은 사업장 이동에 대하여 사회적으로 곱지않은 시선이 있으며 사업장 이동시 경력자의 스카우트가 아니면 적지않은 손해를 감수해야 하는 기업단위 노동시장의 분단성에 기인한다. 근래 들어 많이 약화되었지만 여전히 존재하는 내부노동시장 중심으로 발달해 온 고용관행이 노동이동의 용이함과 동일노동-동일임금 관행을 어렵게 하는 것이다. 더욱이 유연성은 기업단위에서 적용되고 안정성은 사회적으로 갖추어야 하는 시스템이므로 시간적·제도적으로 지체현상이 발생한다. 더욱이 사회안전망이 미흡한 상황에서 유연안정성은 근로자들에게 당장의 눈에 보이는 유연성(해고, 구조조정 등)으로 이해될 가능성이 높은 것이다. 근로자들 입장에서라도 직장을 자유롭게 옮겨다니고 직장이동에도 불이익이 적으며 사회적으로 보호받는다면 마다할 이유가 없을 것이다. 그러나 현실은 그러하지 못하기 때문에 문제가 발생한다. 직장이동이 적지않은 불이익을 가져다 주기 때문에 노동자들은 이동을 꺼리고 해고에 대

하여 강하게 저항할 수밖에 없는 것이다. 유연안정성을 제대로 갖추기 위해서는 사회보장의 사각지대를 없애는 그물과 같은 사회안전망(social safety net)을 구축하고 기업단위로 분단된 노동시장의 관행을 개선해 나가야 한다.

이러한 고용안정을 위한 노력 가운데 하나로 노사정위원회에서 지난 3월 7일에 “고용안정을 위한 임금체계 개선”에 합의한 바 있다. 이 합의는 고용안정을 위해 현재의 연공임금을 직무와 숙련형성 중심의 임금체계로 개편하기로 하고 노사정간에 이를 위한 지원과 노력을 주요 골자로 하고 있다. 이러한 임금체계 개편은 숙련형성을 위한 교육훈련을 대폭 강화하고 확대하는 인사노무제도의 개편과 동시에 진행되어야 한다. 즉, 임금과 직무-숙련을 연계하기 위해 숙련형성을 위한 훈련을 제공하고 이러한 훈련과 숙련형성이 임금과 승진에 연계되어 경력 및 숙련과 임금이 동반상승하는 임금체계로 개편해야 한다는 것이다. 따라서 임금체계 개편은 기업의 인사제도 개선과 동시에 추진되어야 하며 교육훈련 강화를 통한 숙련형성이 없는 임금체계 개편은 노동자들의 동의를 얻기 어려우며 반드시 노사합의로 추진되어야 한다. **KLI**