

임금체계 논의, 임금격차의 관점에서부터

이 장 원*

임금의 시대가 왔다. 여기저기서 임금관련 토론회와 칼럼, 논쟁, 그리고 소송과 투쟁이 벌어지고 있다. 그런데 관찰하면서도 묘한 기분이 든다. 고용이 더 이상 중요하지 않아서가 아니라 비정규직, 무기계약직, 특수고용직, 간접고용직 등의 문제가 결국 임금의 부당한 할인이나 격차 문제로 이어지는 문제라는 점에 공분해서가 아닌 것 같다. 법적 정년연장이 되었는데 임금 삭감형 임금피크제가 정당성이 없는 것 아닌가라는 문제 제기가 커지더니 통상임금 판결 이슈가 터지고서는 통상임금 여파로 임금이 얼마나 더 올라갈 것인가가 중요해졌기 때문이다.

당초 60세 이상으로 법적인 정년연장을 하면서 임금체계를 개선하겠다는 노사정의 약속과 양극화 해소를 위한 공정노동시장을 경제민주화 차원에서 만들어 보자던 공공의 관심은 점점 잃어지고 있음을 직감한다. 지금의 이익이 아닌 미래의 이익, 그리고 나의 손실이 아닌 옆 사람의 처지에 관한 문제는 다소 한가한 것이다. 한 토론에서 미래와 남들 문제까지 고려한 주장들이 나오자 사회자는 그렇게 한가한 방담을 할 것이 아니라 국민들이 바라는 내 임금은 어떻게 될 것인지에 집중해 달라고 말한다. 포커스 없는 토론이 될까 노심초사하는 것은 이해하지만 왜 지금도 정년연장, 임금격차가 심각한 국민적 관심이 아니라고 보는지는 이해할 수가 없다.

임금체계 개편은 바로 부유한 집안의 편한 논리인 연공급을 개선해서 수평적인 노동자들 간 동일가치노동, 동일임금보상의 대원칙을 만들고 고령화 시대에 궁극적으로 연금이 나오기 전인 65세까지 일하자는 데 노사가 합의하는 문제가 가장 중요하다. 현재 고임금과 정년보장을 받는 대기업 생산직과 공기업 사무직, 그리고 공무원들이 실감하기 어려운 이슈이다. 통상임금은 이들 그룹에게 무척이나 관심이 가는 주제이다. 반면에 실질적인 정년보장, 임금격차 해소를 위한 임금체계는 비정규직, 중소기업 생산직, 대기업 사무직들이 무척이나 실감하는 이슈이기도 하다. 그런데 이렇게 후자 집단에 속하는 국민들이 전자의 국민들보다 많아도 훨씬 많다. 후자의 국민들은 사용자로부터 받는 통상임금이 늘어나는 문제보다 시장에서 제대로 된 기본적 임금을 받는게 더 중요하다.

* 한국노동연구원 임금직무센터 소장(cwlee@kli.re.kr).

지금 중소기업이나 자영업에서 노동의 대가는 최저임금에다 플러스 알파인데 그 알파의 임금분이 연공적으로 올라가지도 않고 심지어는 숙련이 늘어도 올라가지 않는게 문제이다. 아무래도 공정하지 않은 것이다. 따라서 동일가치노동, 동일임금이라는 속직주의 원칙에 맞게 공정하게 시장에서 작동할 수 있는 임금체계에 대해 더 집중적인 논의를 해야 한다. 속인주의는 결국 학력지상주의와 파벌주의를 낳아 시장을 왜곡시킨다. 역설적이지만 나이가 들었다고 무턱대고 임금을 깎는 것도 차별이지만 무턱대고 나이 많다고 임금을 올리는 것도 궁극적으로는 청년들에 대한 차별이자 기회 박탈이 된다. 직무급이라고, 연봉제라고 해온 기업들도 대충 호봉급에 의존하는 기업들과 임금수준의 차이가 없다는 것을 다 아는데 무늬만 직무급, 연봉제인 문제를 고쳐야지 연공급의 진한 향수에 젖어 있으면 안 된다. 이제는 노사정이 방패나 보호막을 거두고 제대로 임금체계를 개편해야 한다.

이제 중요하기는 하지만 통상임금에서 비롯된 지금의 흥분을 다소 자제하고 우리의 미래와 옆을 돌아보자. 그리고 그에 맞는 포괄적이고 통합적인 임금체계 논의를 하자. 포커스는 단지 뜨거운 이슈만이 아니라 포괄적인 이슈에도 맞춰져야 한다. 그리고 흥분이 아닌 공분할 만한 문제에 집중하자. **KL**