

노동분할시대, 노동조합 임금전략

민주노총정책연구원기획

 전국민주노동조합총연맹

[공동연구진]

김철식	연세대학교 동서문제연구원 전문연구원
윤애림	방송통신대학교 법학과 강의교수 전국비정규노조연대회의 교선팀장
이정구	경상대학교 사회과학연구원 연구원
장귀연	경상대학교 사회과학연구원 연구교수

[연구기획 및 총괄]

제갈현숙	민주노총 정책연구원장
------	-------------

발간일: 2016. 06. 15

발간사

노동자로 살 것인가, 노예로 살아갈 것인가? 가슴에서 꺼낸 답을 해야 할 때입니다. 경제위기 소득불평등 해결을 위한 대안들을 내 놓고 있지만 대립은 더욱 격화되고 있습니다. 여·야, 노·사·정 그 누구도 상대와 국민을 공감시킬 만한 그림을 내놓지 못하고 있습니다.

이런 혼돈의 시기에 민주노총에서는 분할된 노동구조에서 전체 노동자의 연대를 도모하고 계급투쟁을 강화하기 위해 노동시간단축과 대안적 임금체계에 대한 연구를 진행했습니다. 주제로는 두 개의 영역이지만, 사실상 노동 전 부분에 대한 연구결과를 책으로 엮어낸 연구자 동지들과 정책연구원에게 감사의 마음을 전합니다. 감옥의 답이 높아서 연구과정 전반에서 일일이 교감할 수 없었지만, 열악한 조건에서 사명감과 열정으로 만들어낸 결과물은 지식을 넘어선 가슴을 뛰게 하는 길들을 제시하고 있습니다.

소득불평등과 청년실업 저성장의 고착화 문제를 해결할 대안을 여·야, 노·사·정 모두가 내놓고 있지만, 이해 당사자는 물론이고 국민적 공감을 얻지 못하고 있습니다. 지난 대선과 이번 총선에서 새누리당 정권은 노동자 내부를 갈라쳐서 한 번은 이겼고, 한 번은 참패를 당했습니다. 그렇다고 새누리당의 1패가 민주노총의 1승을 의미하는 것은 아닐 것입니다. 사실상 결승전이 될 내년 대선에서 조직노동자와 미조직 노동자가 한 편이 되는 여부로 승패의 상수가 될 것입

니다. 그러므로 이천만 노동자가 한 편이 되기 위한 진정성이 축적되어야 합니다.

노동자계급을 대표하는 길이 지금처럼 어렵고 힘든 시기가 있었을까요? 혼자 있는 방, 부질없는 소리 같지만 이런 생각도 해 봅니다. 정부가 ‘일반해고 도입과 취업규칙 변경요건 완화’를 정부지침으로 발표했던 치욕의 날 1월 22일, 만약 ‘쉬운 해고가 아닌 동일노동, 동일임금 주 40시간 이상 노동금지, 3D 저임금 1만원시대 선언’을 대국민 담화로 발표했다면, 선거 결과는 어찌 되었을까요? 아마도 새누리당이 압승했을 것이고, 언론에선 일제히 조직노동자의 양보를 거세게 촉구했을 것입니다. 이에 조직된 노동은 담화문을 둘러싼 내부적인 진통을 상당히 겪게 되었을 것이고, 총파업을 성사시키지 못하고 있는 현실보다 훨씬 더 부끄러운 우리의 민낯이 드러났을지도 모릅니다.

환노위 일정에 목매야 했던 지난해는 고통 속에서 보냈었습니다. 이천만 노동자를 대표하는 민주노총이 더 이상 국회의 처분만 기다리는 나약함은 떨쳐내야 하기에 그 기초를 다시 점검하고 노동자가 행복한 세상을 만들 설계도를 그리고 있습니다. 살을 베어주고 뼈를 지켜야 한다면 그 고통을 감내해야 하겠지요. 판옥선 13척보다 많은 무기가 있지만, 사즉생의 각오가 없었다면 노예로 살아가야 하기에 결단할 수 있는 구조역시 시급합니다. 이에 미조직·저임금 노동자들에게 조직노동자의 가장 큰 연대의 선물은 최저임금 1만원 인상의 실현입니다. 이를 위해 8월 정책대대에서 2017년 6월 최저임금 1만원 인상을 위한 총파업을 사업으로 미리 확정짓고자 합니다. 한국노총에도 양대노총 총파업을 제안할 것입니다.

일자리 확보와 소득불평등을 해소하기 위해서 ‘노동시간

단축, 최저임금인상, 조세개혁, 비정규직 정규직화, 산별·노동교섭, 구조조정에 맞선 투쟁'은 반드시 결단해야만 하는 과제들입니다. 그러나 사안별로 각각 대응해선 답을 찾기 어려운 문제들이기도 합니다. 민주노총이 종합대책을 마련해서 이전만 노동자의 지지를 받아갈 수 있다면 좋겠습니다. 이 보고서는 그런 의미에서 종합적인 대책을 위한 첫 발로 여겨집니다.

세계는 지금 논리와 경제학 교과서로는 대안을 찾기 어렵다는 것을 인정하며, 정치적 결단을 하고 있습니다. 이는 소득불평등이 중오가 되고, 전쟁보다 무서운 재앙이라는 것을 알았기 때문입니다. 그런데 유독 박근혜 정권만 딴 길을 가고 있으니 민주노총이 국민에게 진실을 알릴 수밖에 없습니다. 그 길이 험난할지라도 동지들의 열정이 있으니 승리의 길이 열릴 것입니다. 이 보고서로 조직된 노동자와 미조직·비정규 노동자, 모두가 같은 목표와 방향을 찾아내는 길이 한 층 더 수월해지길 염원하고, 그 힘으로 더욱 강력해진 노동자들의 투쟁으로 노동해방 세상의 미래를 앞당깁시다.

2016. 5. 16
서울구치소에서 한 상훈

서문

1997년 경제위기이후 한국사회는 신자유주의체제로 전환되면서 노동의 유연화 및 불안정화, 그리고 빈곤과 양극화가 심화되어 왔다. 자본의 노동에 대한 통제와 지배가 ‘분할’을 목적으로 차근차근 진행되면서 노동문제와 사회문제는 증대되었다.

그러나 자본이 분할을 통해 노동자를 통제하고 지배하는 것은 새삼스럽지 않다. 하지만 신자유주의적 분할이 갖는 특수성에 주목해야 한다. 자본의 지배와 통제 전략은 고용관계, 임금체계, 노동과정 등 매우 다양한 지점들에서 노동을 분할해 가면서 궁극적으로 개별 관리 통제하는 데까지 이르고 있다. 신자유주의적 노동 지배와 통제의 핵심 요소는 다양한 측면에서 분할의 세분화와 노동의 개별화로 관철되고 있다. 노동조합은 노동자들의 집합성을 바탕으로 건설되었고, 조직적으로 활동한다. 그러므로 신자유주의적 노동의 분할과 개별화는 노동조합의 힘을 약화시키는 근본적인 원인이 되기도 한다.

민주노총은 조합원들과 노동자들의 이해를 대변하는 조직으로서, 비정규직화와 정리해고, 저임금, 노동내 차별 등과 같은 자본의 요구와 정부의 법·제도적 전략에 맞서 투쟁해 왔다. 그러나 노동구조 분할에 맞서는 투쟁에서 만족스런 성과를 내지 못했고, 노동조합의 힘이 약화되고 있다고 느끼는

실정이다.

자본-정부가 주도하는 노동구조 변동을 고용 불안정과 빈곤화, 양극화의 문제로만 접근한다면, 그 기저에 깔려 있는 자본의 노동분할 전략에 대한 정확한 진단과 대응이 상대적으로 간과될 수 있다. 이러한 요소가 간과된다면 노동의 연대성과 집합성의 회복과 강화는 어려워질 수 있다.

고용과 임금 등 조합원들과 노동자들의 직접적인 이익을 수호하고 노동개약에 저항하는 것이 노동조합의 임무이지만, 이를 위해서라도 노동조합의 힘과 이것의 기반이 되는 노동의 집합성 강화가 필요하다. 그런데 현 시기 자본·정부의 노동구조개약은 다양한 측면에서 노동자의 분할을 세분화하고 개별화를 강화시키고 있다. 그러므로 노동조합의 강화는 교섭과 투쟁만으로 충분하지 않다. 고용 불안정과 양극화라는 현상 아래 존재하는 ‘분할’에 대한 근본적인 분석과 이에 대응하는 노동의 전략 노선이 절실하다. 이렇게 근본적인 성찰과 분석이 전제될 때, 노동의 집합적 힘을 모아낼 수 있는 대안과 방향이 모색될 수 있다. 또한 현재 진행 중인 노동구조 개약에 대응할 수 있는 힘 있는 노동의 전략 수립에도 도움이 된다.

이러한 문제의식에서 지난해 12월부터 5개월 간 노동구조 개약과 노동분할, 그리고 대응 전략으로서 대안적 임금체계를 주요 연구대상으로 연구팀이 구성되어 일련의 연구가 진행되었다. 연구팀은 노동구조 개약의 근저에 깔려 있는 노동분할 과정을 분석하고, 이에 대응하기 위한 중요한 전략으로서 대안적 임금체계에 대해 연구했다. 연구자들은 노동자의 집합성과 노동조합의 힘을 강화하는 것을 연구의 주요 목적으로 설정하였다. 연구진들은 공동회의와 워크숍을 통해 연구내용을 논의하고 소통하여 주제별로 집필을 분담하였다.

제1장 서론과 제7장 결론은 장귀연, 제2장은 이정구와 장귀연, 제3장은 윤애림, 제4장은 장귀연, 제5장은 김철식, 제6장은 윤애림, 이정구, 장귀연이 집필을 담당했다. 짧은 기간 부족한 지원에도 연구에 참여하여 결론을 도출해 준 연구진 모두에게 감사드린다.

연구팀은 노동 내부의 분할 대신 연대의 전선이 회복될 수 있는 전략으로서 대안적 임금체계를 제시하고 있다. 이 방안으로 노동운동의 현실이 단기간에 변화되긴 어려울 수 있지만, 적어도 노동자들 사이에 경쟁 대신, 함께 어려운 시대를 살아내고, 투쟁할 수 있는 공감의 지점이 형성되길 기대한다.

2016. 05. 30

정책연구원장 제갈현숙

I. 서론 [장귀연]

- 박근혜 정부와 자본의 동맹은 노동에 대한 공격을 날로 강화하고 있음. 신자유주의적인 노동에 대한 공격은 노동자의 삶을 불안정하고 빈곤하게 만들뿐만 아니라 노동분할을 통해 자본의 노동에 대한 통제와 지배를 강화하는 과정이기도 함. 다양한 측면에서 분할을 세분화하고 노동을 개별화하는 것이 신자유주의적 노동 지배와 통제의 핵심임. 그럼에도 불구하고 현재, 노동조합과 노동운동은 이러한 노동분할의 과정에 대한 파악과 대응을 상대적으로 간과하는 경향이 있음.
- 노동조합의 임금전략에서도 이러한 한계가 나타남. 한편으로 기층단위에서는 임금 수준에만 주로 관심을 쏟고 있으며, 다른 한편으로 상급단위나 외각에서는 임금체계 모델을 만드는 시도를 하고 있음. 그러나 자본과 노동의 임금에 대한 입장은 대칭적인 것이 아니며 노동자의 임금 전략은 자본과 다른 원리에서부터 비롯됨. 자본 전략의 기저에는 노동분할과 노동통제가 깔려 있으며, 다양한 임금체계 유형은 각각 서로 다른 노동분할을 가져오는 것임. 그에 대응하여 할 일은 자본과 다른 유형의 임금체계 모델을 제시하는 것이라기보다는, 노동분할과 통제를 명확히 파악하고 노동의 집합성과 자기통제를 강화하는 방향을 모색하는 것이어야 함.
- 이러한 문제의식에서 노동구조 분할이라는 관점에서 노동조합의 임금전략을 검토하고 대안을 제시하고자 함.

II 장. 한국 자본주의와 노동분할 [이정구, 장귀연]

1. 한국 자본주의의 변화

- 1997년 경제 위기 이후 한국 자본주의와 노동체제의 변화를 묘사하기 위해서 신자유주의라는 말을 흔히 쓰고 있지만, 우선 신자유주의가 정확히 무엇을 의미하는지 따져볼 필요가 있음. 일부 학자들은 신자유주의를 금융이 주도하는 새로운 자본축적체제로 간주함. 그러나 이 주장은 근거가 미약함. 오히려 세계적으로 자본의 이윤율은 지속적으로 떨어지고 있으며, 금융이 주도하여 이러한 경향을 반전시켰다고 보기는 어려움. 따라서 신자유주의가 자본주의의 새로운 축적체제나 이전과 구별되는 단계라고 보기는 어려움. 다만 노동유연화, 규제완화, 민영화, 금융 및 무역 자유화 등의 정책을 통틀어 신자유주의라고 부를 수는 있음. 이것은 지속적으로 저하하는 이윤율을 노동에 대한 착취율을 강화함으로써 만회하려는 시도임. 즉 이른바 신자유주의란 노동착취의 강화를 의미함.
- 한국의 경우도 마찬가지임. 한국 자본주의의 이윤율은 지속적으로 저하하고 있음. 최근에는 1997년과 2008년 중요한 경제위기 상황이 있었음. 이러한 위기에 대응하여 자본은 노동착취를 강화함.

2. 노동의 불안정화와 분할

- 위기에 대응하는 노동착취 강화는 노동의 불안정화와 분할을 심화하는 결과를 가져옴. 결정적인 계기였던 1997년 경제위기 이후 한국의 노동체제가 크게 변화함. 이것은 두 방향에서 진행됨. 한쪽은 기업내부노동시장이 약화되고 성격이

변한 것이며, 다른 쪽은 외부노동시장의 규모가 커진 것임. 이 두 가지 방향의 진행이 작용하여 복잡하고 세분화된 노동 분할을 만들어냄. 기업규모, 고용형태, 임금체계, 노동과정 등 매우 다양한 차원에서 노동의 분할선들이 그어지고 교차됨. 그 결과, 노동자 개인의 차원에서 고용 및 임금의 불안정화가 심화되고 노동강도가 악화되었으며, 노동자 집단의 차원에서는 경쟁이 심해지고 분할이 세분화됨.

- 기업내부노동시장은 대기업 정규직으로 구성됨. 원래 내부 노동시장이라 함은 일단 진입을 하면 외부노동시장의 노동자와 경쟁을 하지 않고 내부 규칙에 따라 안정적인 고용과 임금, 승진을 보장받는다는 뜻임. 그러나 1997년 이후 기업내부 노동시장의 안정성이 크게 약화되어 더 이상 고용을 보장받기 어렵게 됨. 성과경쟁이 강화되어 노동강도와 임금불안정성도 심화됨. 현재 정부가 추진하고 있는 성과에 따른 해고가 법제화되면 내부노동시장의 의미 자체가 몹시 축소될 수 있음.
- 외주·하청 등의 외부화를 통해 기업은 내부노동시장을 축소함. 전통적으로 한국의 대기업은 하청연쇄를 통해 위험을 전가해 왔는데, 경제위기 후 그러한 경향이 더욱 두드러지게 나타남. 그에 따라 기업내부노동시장은 축소되고 외부노동시장이 팽창함.
- 비정규직화는 내부노동시장 축소와 외부노동시장 팽창의 또 다른 측면임. 비정규직 고용이란 자본이 노동착취의 방법을 다양화하고 강화하는 방식임. 자본의 노동착취를 위해서는 비정규직이 정규직에 비해서 훨씬 유리함. 즉 경영상의 위험을 노동자 해고로 전가시키고, 외부노동시장에서 시장경쟁적 임금으로 노동력을 충원하고, 노동권을 형해화시킬 수 있음. 기간제, 시간제, 간접고용, 특수고용 등의 비정규직 고용관계

는 이러한 노동착취 방법을 조합하고 강화하는 수단임.

3. 노동분할의 다양화와 정교화

- 노동자의 집합성이 약화되고 분할이 심화되고 있음. 분할의 심화란 단지 분단과 격차가 심해진다는 뜻이 아니라, 여러 차원에서의 분할선들이 점점 다양하게 중첩되면서 세분화되고 있음을 의미함. 고용관계, 노동과정, 임금체계 등의 분할이 점점 다양해지고 정교해지고 있으며, 여기에 성별, 연령 등 전통적인 인적 속성에 의한 분할까지 겹쳐짐.
- 자본은 고용관계의 측면에서 부문별로 다양한 비정규직을 사용하고 있음. 예를 들어 대공장에서는 직영이라고 불리는 정규직과 1차, 2차, 3차 등으로 위계 지어진 사내하청, 직접생산공정이 아닌 곳에서는 파견이나 용역 방식, 외부화에 따른 외부하청 등이 존재함. 고용관계의 분리가 이해관계의 결합으로 이어지고 이것이 다시 노동조합 조직의 분리와 노노갈등으로 이어지게 만드는 구조를 만듦. 또 다른 예로, 공공부문에서는 정규직 - 무기계약직 - 계약직 - 간접고용으로 분할을 더욱 세분화하고, 입직구 및 직종 분리를 통해서 이러한 분할을 정당화함.
- 노동과정의 측면에서 고용관계의 분리를 노동과정 상에서의 분할로 연결시킴으로써 노동분할을 강화하고 정당화하는 방법으로 사용함. 이러한 방법으로 혼성, 분리, 위계, 주변화, 개별화, 5가지 유형을 구별해 볼 수 있음. 임금체계 또한 노동분할을 촉진시키는 수단으로 사용함. 성과 연령과 같은 전통적인 분할도 여기에 중첩됨.

III장. 신자유주의-보수주의 정부 20년의 노동분할 정책 [윤애림]

1. 1998년 이후 노동분할 정책 개관

- 김대중 정부 이후 신자유주의-보수주의 정부 20년 동안 노동법제도는 기업의 해고의 자유를 확대하고 비정규직 고용형태의 활용을 제도적으로 뒷받침하며 노동3권의 행사를 제약하는 방향으로 일관되게 변화되어 왔음. 적어도 노동법·정책의 측면에서 김대중·노무현 정부와 이명박·박근혜 정부 사이에는 차별성보다는 연속성이 훨씬 강함.
- 노동시간의 탄력화, 무급노동시간의 증가 : 그동안 정부는 외형적으로는 근로시간 단축을 말하면서도 실제로는 변형근로시간제의 확대 등 연장근로에 대한 규제를 방기하는 방식으로 저임금·장시간 노동체제를 지지해왔음. 한편 실제로 정부가 관심을 가지고 추진한 시간제 근로는 하나의 일자리를 쪼개 고용 인원수를 늘리는 정책이지만, 노동자에게는 차별적이고 불완전한 일자리라 할 수 있음. 나아가 시간제 근로에서는 업무수행을 위해 반드시 필요한 대기시간들을 무급으로 처리하고, 실제 노동시간이 아니라 사용자가 인정하는 노동시간에 대해서만 임금을 지급하는 관행이 확산됨.
- 해고가 자유로운 고용형태의 확산 : 노동법상 해고제한의 원칙은 신자유주의-보수주의 정부를 거치면서 급격히 약화되었음. 전체 임금 노동자의 20%를 차지하는 4인 이하 사업장 노동자는 근로기준법의 해고제한 규정의 보호를 받지 못함. 전체 임금 노동자의 절반을 차지하는 비정규직 노동자들은 기간을 정한 근로계약으로 인해 사실상 해고로부터 보호받지 못함. 나머지 정규직 노동자들 역시 경영상 해고, 저성과자

해고, ‘희망퇴직’ 등 다양한 방식으로 쉽게 해고될 수 있음.

- 단결권·단체교섭권·단체행동권을 억압하는 노조법 개정 : 1997년 노조법 전면 재개정 이후 노조법은 파업권을 제한하는데 중점을 두고 개악을 거듭하고 있음. 노조가 주도하지 않는 비공인파업의 금지(1997년), 필수공익사업에서의 필수유지업무제 신설(2006년), 근로시간면제제도(타임오프) 도입을 통한 조합활동권 제한(2011년) 등이 대표적 사례이고 그 정점은 복수노조에서의 교섭창구단일화 강제제도 도입임.

2. 박근혜 정부 노동정책의 특징

- 청년·비정규직 고용대책을 빌미로 정규직 노동자 공격의 전면화 : 노동법상 해고 보호 제도의 약화, 임금체계의 성과주의적 개편 등은 김영삼 정부 시절부터의 정부 정책 방향이었음. 박근혜 정부의 ‘종합대책(안)’에서 두드러지는 점은 △기간제법·파견법의 남아 있는 규제마저 무력화하려는 점, △정규직 임금체계 개편 및 임금삭감과 해고의 자유 확대를 보다 공격적으로 추진하려는 점 등이 있음. 여기에는 2008년 세계 금융위기 이후 한국경제가 본격적인 저성장기로 접어들었고, 기간제법·파견법의 시행에 따라 비정규직 고용형태가 표준이 되며 열악한 일자리가 확산되었으나, 재정 부채 확대 등 정부의 정책수단이 약화되면서 노동자에 대한 고통·비용 전가 전략에 집중하게 된 점을 그 요인으로 꼽을 수 있음. 또한 노조운동이 고용·소득 격차 확대에 대한 대중적 불만에 제대로 대응하지 못하면서 약화되어 온 점도 중요한 배경임.
- 노조운동에 대한 공안탄압 재활성화 : 한편 김대중 정부 이

래 확대되고 있는 쟁의행위 참가자에 대한 민사상 손해배상 청구 및 (가)압류, 이명박 정부 이래 강화되고 있는 노동3권 탄압은, 노동조합 활동에 대해 민사책임, 형사책임 등을 직접 적용하는 방식으로 헌법상 노동기본권 보장을 침식하고 있음. 이는 개별적 근로관계법에서의 개별화·계약법으로의 회귀 경향과 함께, 노동자의 집단적 대응력을 약화시키는 방향으로 작동하고 있음.

3. 노동 불안정화와 노동자 분할

- 그동안 기간제 근로계약의 사용사유 규제나 사용기간 규제냐는 식으로 형성됐던 쟁점은 노동의 관점에서 보면, 사용자가 계속고용 여부를 무기로 하여 노동자의 권리 주장이나 단결을 억압하는 현실을 어떻게 규제할 것인가의 문제였음. 또한 해고제한규정을 우회하여 사용자가 임의로 노동자를 자를 수 있는 힘을 갖는 기간제·파견제 고용의 확대는 결국 정규직의 비정규직으로의 대체를 가속화시키며 노동조합의 힘을 약화시킨다는 점에서, 조직노동자의 이해와 직접적으로 관련된 문제이기도 함.
- 1998년 예외적으로 허용되었던 간접고용은 법제도적 개악을 통해 점차 정상적 고용형태의 하나로 확대되었음. 기업은 노동법상 규제를 보다 덜 받고, 사용자로서의 책임을 회피하기 용이한 간접고용을 더욱 확산시켜 직접고용(기간제)→파견→노무도급→특수고용… 이런 식으로 더욱 열악한 비정규직 고용형태로 옮겨가고 있는 실정임. 반면 노조운동의 대응은 불법파견인지 여부를 법적으로 다투는 데에 집중되었음.

4. 노동 불안정화와 노동기본권 박탈

- 비정규직은 단순히 차별적인 ‘고용형태’의 문제가 아니라 ‘착취의 새로운 형태’라 할 수 있음. 언제든지 ‘계약종료’의 형식으로 해고의 위협에 노출되어 있는 비정규직으로서는 개인적으로나 혹은 노조를 통해 부당한 노동조건에 저항하는 것이 매우 어려움. 또한 조직되기 어려운 비정규직의 존재는 자본이 기존 정규직 노조를 소수화시키고 고립하는데 매우 유용한 계기가 됨.
- 자본의 단결 억제 전략은 정규직-비정규직간 균열지점을 확대하려 할 뿐 아니라 비정규직 내부에서의 차별과 위계화도 확대하려 하고 있음. 무기계약직-계약직-일용직이라는 위계, 직접고용-간접고용이라는 위계, 대기업 비정규직-중소기업 비정규직이라는 차별 등…. 차별과 배제에 저항하여 단결한 비정규노조 조차도 이러한 자본의 전략에 대한 대응을 게을리 하는 순간 어느 틈에 또 다른 차별과 배제를 용인하는 당사자가 되기 쉬움.

IV. 노동분할과 임금체계 [장귀연]

1. 임금의 정의

- 임금은 흔히 생각하듯이 노동의 대가가 아니라 노동력, 즉 노동자가 노동을 할 능력을 갖추기 위한 대가임. 그것은 자본이 고용한 노동자의 노동으로 얻어진 가치를 모두 임금으로 주지 않는다는 것과 고용한 노동자의 노동을 관리·통제해서 최대한 많은 노동을 뽑아내려 한다는 것에서 알 수 있음. 임금이 노동력의 대가라면 그 수준은 노동력 재생산 비

용으로 정해짐. 노동력 재생산 비용이란 단지 노동자가 죽지 않고 살아가는 수준이 아니라 그 사회의 조건에서 자신의 노동력을 재생산하기 위해 욕구를 충족시킬 수 있는 수준을 의미함.

- 임금이 노동의 대가가 아니므로 임금수준도 노동자가 수행하는 노동의 종류나 그 결과(성과)에 따라 결정될 수 없음. 한 노동이 다른 노동에 비해 가치 생산과 이윤에 기여하는 정도가 절반이라 하더라도, 그 노동력을 재생산하는 비용이 절반이 아닌 한 임금은 절반이 될 수는 없음. 임금은 현재의 사회적 조건에서 정상적으로 사회생활을 영위할 수 있는 수준을 기준으로 결정됨. 또한 노동력재생산 비용이 객관적으로 정해져 있는 것이 아니므로 임금수준도 정해져 있는 것이 아님. 노동력 재생산을 위한 사회적 필요 부분을 재정의하고 확대함으로써 자본이 가져가는 몫을 가능한 한 줄이고 임금으로 지급되는 부분을 증가시킬 수 있음. 신자유주의 국면에서 노동소득 분배율이 매우 낮아지고 있음. 노동소득 분배율을 높이는 것이 현재 투쟁의 관건임.

2. 임금체계의 유형

- 임금수준 뿐만 아니라 임금체계도 중요함. 임금체계는 노동통제와 노동분할에 중요하기 때문임. 임금체계는 노동자 개인에게는 노동시간과 노동강도에 영향을 미치고 집합적으로는 노동분할에 영향을 미침.
- 주요 임금체계 유형으로는 연공급, 직능급과 숙련급, 직무급, 성과급 등을 구분해 볼 수 있음. 이 각각의 유형별로 노동분할의 양상이 달라짐. 현실에서는 이러한 임금체계들을 다양하게 결합하여 사용하고 있음.

- 1987년 노동자대투쟁은 주로 생산직 임금체계의 변화를 가져옴. 연공급 임금체계가 생산직까지 확장됨. 1997년 경제위기는 주로 사무직 임금체계를 성과급으로 변화시키는 계기점이 됨. 내부노동시장이 축소되는 상황에서 기업내부노동시장에 적용될 수 있었던 연공급이 더 이상 적합하지 않게 되었음. 그러면서 직무급이 대안으로 논의되기 시작하였고, 경영계는 직무급과 성과급을 결합시킨 직무성과급, 노동측은 직무숙련급을 주장하고 있음.

3. 쟁점 : 동일가치노동 동일임금에 근거한 사회적 직무급은 노동의 대안인가

- 민주노총을 비롯하여 노동계 일부에서는 노동자의 임금체계로서 동일가치노동 동일임금 원칙에 근거한 사회적 직무급을 제시하고 있음. 그러나 동일가치노동 동일임금이란 기본적으로 가치에 따른 임금을 전제하고 있음. 노동자의 입장에서 임금이 노동력 재생산 비용이라면 ‘가치에 따른 임금’이 아니라 ‘노동력의 사회적 재생산 비용에 따른 임금’이 노동자의 입장에 부합함. 즉 어떤 노동을 하는가가 아니라 현재의 사회적 조건에서 버텨낼 생활을 해나갈 수 있는 비용으로 임금을 산정해야 함.
- 또한 노동계 일부에서는 직무급 도입에 긍정적인 입장을 가지며, 산별교섭을 통한 사회적 직무급으로 성별, 정규직-비정규직, 대기업-중소기업 등의 격차를 줄일 수 있는 것으로 기대하고 있음. 그러나 실제로 (사회적) 직무급은 노동자의 분할을 오히려 촉진시킬 수 있음. 첫째, 동일한 (가치를 생산하는) 직무에 대해서 동일한 임금을 지급해야 한다는 것은 동시에 다른 (가치를 생산하는) 직무에 대해서는 다른 임금을

지급해도 된다는 뜻이기도 함. 둘째, 직무평가 과정에서 자본의 기준이 주로 적용될 가능성이 높음. 셋째, 노동과정의 재편을 통해서 직무 가치를 바꿀 수 있음. 그리고 이러한 과정들에는 노동조합이 개입하기 어려움. 실제로 분할을 정당화하는 근거가 인적 속성 → 고용관계 → 직무로 바뀌어왔으며, 직무급은 이러한 분할을 임금체계로 반영하는 것임.

V. 노동조합의 임금정책 [김철식]

1. 노동권의 관점에서 접근하는 임금정책

- 노동자들이 인간다운 생활을 할 수 있기에 충분한 임금이 회사의 성과나 경기변동에 따라 변하는 것이 아니라 ‘고정적’으로 주어져야 함. 이러한 고정급은 노동자가 담당하는 업무의 중요성이나 기여, 노동자들이 갖는 기능이나 능력 등을 기준으로 차별적으로 주어지는 것이 아니라 모든 노동자들에게 공통적으로 제공되어야 함. 이런 의미에서 임금의 기본적 결정기준에 대한 근본적인 사고전환이 이루어져야함. ‘직무급’이나 ‘연공급’, ‘직능급’ 등이 임금을 결정하는 기준이 되는 것이 아니라, 노동자의 생활을 영위할 수 있는 ‘생활급’이 임금결정의 기본 원칙으로 천명되어야 함.
- 임금이 노동권에 기초한 것, 노동자의 생활에 근거한 것이라면, 실제 그러한 노동권의 담지자이자 생활의 주체인 노동이 직접 임금 결정에 참여할 수 있어야 함. 즉 임금에 대한 노동의 통제력 강화를 노동조합의 임금투쟁 및 정책의 핵심 목표로 상정할 필요가 있음. 이와 관련하여 임금의 교섭적 성격을 강화할 필요가 있음.

2. 대안적 임금정책의 기본원칙

- 안정성 원칙 : 노동자가 자신의 삶에 대해 계획할 수 있도록 임금을 안정화해야 함. 이를 위해서는 임금변동성을 최소화하고 과도한 노동을 억제하는 정책이 필요함.
- 집단성 원칙 : 자본은 임금체계에서 개별화와 노동분할을 강화하고 있음. 이에 대응하여 노동조합의 임금정책은 집단적 공통성을 확보해나가야 함. 집단성을 강화하기 위해서는 임금정책과 투쟁을 일상적 차별반대 운동 및 노동시간 단축 투쟁과 결합해야 함. 또한 노동자간 격차를 줄이기 위해 정규직이 양보해야 한다는 것은 집단성을 위한 것이 아님. 노동몫 재분배가 아닌 노동몫 확대 투쟁을 통해 정규직 양보론을 극복해야 함.
- 생활보장 원칙 : 노동자들이 인간다운 생활을 영위할 수 있는 수준의 임금이 보장되어야 함. 이를 위해서, 인간다운 생활을 할 수 있는 임금 보장을 우선적으로 고려하는 임금정책으로서 생활급을 제시해야 함. 또한 생활보장에 대한 대자본의 책임을 명시하고, 노동자 생활안정 권리 보장을 위한 국가의 책임을 요구해야 함.

3. 노동조합의 임금정책 및 투쟁 과제

- 생활급의 고정급화 투쟁 : ‘모든’ 노동자들이, ‘정규노동시간’ 만을 노동하면서도 인간다운 생활을 할 수 있기에 충분한 임금을, ‘고정적’ 으로 받을 수 있어야 함. 생활급의 고정급화 투쟁은 다음과 같은 의미가 있음. 첫째, 노동자들의 권리의식 확산 및 노동권에 대한 사회적 인식의 확산에 기여. 둘째, 장시간노동 극복. 셋째, 노동자들의 단기실리추구

경향 극복. 넷째, 노노간 경쟁과 분할을 극복하고 노동의 집합성과 연대 제고. 다섯째, 저임금과 불안정노동을 양산하는 대자본 주도의 산업구조조정의 성격을 드러내주는데 있어 유용함. 마지막으로, 인간다운 생활과 임금에 대한 사회적인 관심을 촉발하고 쟁점화할 수 있음. 생활급의 고정급화를 목표로 하여, 최저임금 인상 투쟁, 실노동시간 단축 투쟁, 국가를 상대로 한 사회적 투쟁(노동권을 위한 법제도 투쟁, 사회적 급여 확보 투쟁)을 하위 투쟁과제로 배치함.

- 임금 통제력 확보 투쟁 : 임금에 대한 노동자와 노동조합의 영향력을 확대하고 노동자와 노동조합이 임금을 통제하기 위한 투쟁. 이것은 다음과 같은 의미가 있음. 첫째, 노동자들의 임금과 권리에 대한 인식 향상. 둘째, 능동적이고 적극적인 노동자들을 만들어냄으로써 노동조합과 노동운동 활성화에 기여. 셋째, 자본의 분할 전략에 대한 노동의 집합적 대응을 가능케 함. 이를 위한 하위 과제들로, 임금 정보 공개 투쟁, 성과급에 대한 노동의 집단적 통제, 노동자들이 직접 결정하는 임금/최저임금 요구안 산정, 공통적 노동기준 설정, 임금 투쟁 시기집중 등을 들 수 있음.

VI. 부문별 임금체계의 문제와 대안

[윤애림, 이정구, 장귀연]

1. 생산직 임금체계 현황과 쟁점: 장시간노동과 임금구조

- 제조업 생산직은 다른 직종에 비해서 유독 노동시간이 긴 장시간노동을 하고 있음. 이것은 기본급이 낮기 때문에 초과노동을 통해 임금소득을 벌충하는 임금구조 때문임. 따라서 제조업 생산직 부문의 임금전략은 기본급의 비중 확대와 실

노동시간 단축 투쟁이 핵심임. 지금까지 노동조합도 기본급을 인상시킴으로써 초과노동수당을 높여 임금총액을 높이는데 주로 관심이 있었음. 장시간노동은 노동자 개인에게는 건강을 해치고 삶의 질을 떨어뜨리는 주범이고, 집합적으로는 노동자계급의 단결을 저해하는 요소임. 따라서 장시간노동과 초과근로수당이라는 관행을 유지하는 것이 아니라, 임금구조에서 기본급의 비중을 확대하는 것에 더 많이 집중해야 함.

○ 통상임금 : 통상임금 정상화 투쟁은 초과근로수당을 많이 받기 위한 목적으로 진행되는 것이 아니라 기본급 비중 확대와 노동시간 단축 투쟁과 연결되어야 함. 사실 특히 제조업 생산직의 경우에는 초과노동시간이 매우 길기 때문에 통상임금이 정상화되면 오히려 실노동시간이 줄어들 수 있음. 여기에 기본급 비중을 확대함으로써 통상임금의 정상화가 실제 노동시간을 줄이는 결과를 낳도록 해야 함.

○ 임금피크제 : 정부가 적극 추진하고 있는 임금피크제는 일자리를 나누기 위한 것이 아니라 임금 삭감을 위한 것이며, 노동자 세대 간의 분할을 부추기는 이데올로기임. 노동계 일부에서는 임금피크제에 대한 대안으로 노동시간피크제를 제시하기도 함. 그러나 실노동시간을 줄이는 것은 노동시간피크제가 아니라 기본급 비중 확대를 통해 가능함.

2. 화이트칼라 임금체계의 문제점과 대안

: 성과임금체계를 중심으로

○ 1997년 경제위기는 주로 화이트칼라 임금체계에 영향을 미침. 화이트칼라 임금체계는 주로 성과임금체제로 변하고 있음. 성과임금체계는 노동자의 개별성과를 측정하고 그에 따라 임금을 차별적으로 지급하는 방식을 지칭함. 이것은 노동

자에게 노동강도의 강화, 임금불안정의 악화, 해고 정당화, 노동자간 경쟁과 분할의 심화 등의 악영향을 가져옴.

- 성과임금체계의 유형으로는 성과부가급형, 이중체계형, 순수 성과연봉제형 등이 있음. 예를 들어 공공부문에서는 성과부가급형에서 현재 이중체계형으로 성과임금체계를 심화시키려고 하고 있으며, 사기업에서는 순수한 성과연봉제형도 나타남. 정부는 2016년 들어서 특히 공공부문과 금융부문에서 성과임금제를 강제하려고 시도하고 있음.
- 성과임금체계의 도입은 강력한 투쟁으로 반드시 막아야 함. 최소한 수용 가능한 성과임금체계는 다음과 같은 조건을 가짐. ① 상여금과 같은 부가급에만 성과가 적용되는 성과부가급 유형으로서, ② 고정적으로 지급받는 기본급은 현재의 사회적 조건에서 정당한 욕구 충족을 보장할 수 있어야 하고 (생활보장 원칙), ③ 만약 성과급이 이에 부가된다면 절대적 평가 방식, 집단 단위 측정, 가산법, 비누적적 방식에 의해 배분되어야 하며(안정성 원칙), ④ 노동조합이 고정기본급 뿐만 아니라 성과부가급의 결정과 배분 기준에 참여하고 그 결과가 공개되어야 함(집단성의 원칙). 또한 직무급을 도입하면서 성과평가를 끼워넣고 직무이동의 기회를 성과평가와 결부시키려는 시도들이 있음. 이런 점에서 직무급 도입을 경계할 필요가 있음.

3. 비정규직 임금체계의 문제점과 대안

- 간접고용 : 간접고용 임금체계의 문제는 중간착취만이 아니라, 사용자사업주가 공급사업주 사이의 입찰가격경쟁을 통해 저임금을 구조적으로 강제하는 점, 원청(사용사업주)이 간접고용 노동자의 임금수준을 구조적으로 결정하면서도 고용과

임금에 대한 책임을 회피하게 해주며, 이로써 사실상 임금교섭이 의미가 없어지게 만들어 노동자들의 조직화를 가로막는 것 등이 있음. 또한 노동자들을 서로 다른 기업 울타리에 가둠으로써 노동자들의 집합성과 공정성에 대한 의식을 약화시키고 분할을 강화함.

- 도급 : 도급제 임금체계는 짧은 기간 내에 일이 완수되도록 하는 기제로서 노동자들 스스로 장시간·고강도 노동을 하도록 만듦. 도급제 하에서 노동의 지출을 늘리는 개별 노동자의 행동은 전체 노동자 내부의 경쟁을 더욱 강화시키고 보수 수준을 떨어뜨리게 되고, 다시 개별 노동자로 하여금 노동 지출을 증가시키게 하는 악순환을 가져옴. 또한 사용자는 일감(노동력 수요)의 많고 적음에 따라 노동력을 최대한 탄력적으로 이동할 수 있고, 이로 인해 노동자는 주기적·상시적 일감 확보(고용) 불안에 시달리게 됨. 나아가 도급제는 노동법상 ‘근로자’ 성을 은폐함.
- 포괄임금제와 직무급제는 사용자의 자의에 따른 임금결정을 하게 만듦. 포괄임금제 하에서는 노동자들의 장시간노동에 대한 규제나 임금보상이 이루어지지 않기 때문에, 저임금·장시간노동을 강제하게 됨. 직무급은 직무에 대한 평가를 기초로 한다고 하지만 현실적으로는 사용자의 자의적 평가 내지 차별적 시각에 의해 좌우되고 있으며, 저임금과 차별을 정당화하는 기제로 사용됨.
- 시급제와 일급제 : 시간제 근로에서는 대기시간들을 무급으로 처리하고, 실제 노동시간이 아니라 사용자가 인정하는 노동시간에 대해서만 임금을 지급하는 관행이 만연함. 단시간 근로가 아니더라도 ‘시급제’나 ‘일급제’로 임금이 산정되면, 월급제에 비해 근로시간과 임금이 연동되는 정도가 훨씬 강하기 때문에 장시간노동을 하게 함.

○ 비정규직 임금체계에 대한 대안 : 첫째, 임금 보장에 대한 원칙(사용사업주)의 책임 강화 및 원칙을 상대로 하는 간접고용 노동자들의 임금 교섭권 보장. 둘째, 만연한 임금체불에 대한 실효성 있는 규제. 비정규직, 중소영세사업장 노동자의 상당수가 임금체불을 겪는 경우가 많은데, 임금체불에 대한 제재는 임금체불이 발생한 하청사업주에 대한 제재에 국한되어 있음. 하도급/공급사슬의 상위/지배기업에 대한 규제로 초점이 옮겨져야 함. 임금체불을 당한 노동자들이 상위/지배기업을 상대로 직접 체불임금의 지급을 청구할 수 있는 권리를 보장해야함. 셋째, 임금의 안정성을 강화하는 기본급 확대. 도급제에서도 기본급을 보장하는 방안을 검토해 볼 수 있음. 넷째, 포괄임금제·차별적 임금체계 폐지. 법제도적 개선과 더불어 노조운동차원에서 고용형태별, 직군별 차별적 임금체계를 ‘차별’로 인식하고, 동등하고 통합적인 임금체계를 실현하기 위해 노력해야 함. 넷째, 단시간노동자에 대한 비례보호 원칙의 수정. 진정으로 ‘반듯한 시간제 일자리’를 만들기 위해서는, 최저임금을 대폭 인상해야 함. 또한 단시간노동자에 대한 비례보호의 원칙을 수정하여, 노동시간의 길이와 상관없이 동등하게 생활보장 임금 및 노동조건을 확대해야 함.

목 차

발간사	i
서문	iv
요약	vii

I. 서론1

1. 문제제기 및 연구 목적	3
2. 연구의 방법과 구성	6

II. 한국 자본주의와 노동분할11

1. 한국 자본주의의 변화	14
1) 신자유주의의 의미	14
2) 한국 자본주의의 위기와 신자유주의의 등장	19
2. 노동의 불안정화와 분할	27
1) 기업내부노동시장 : 불안정화와 경쟁의 심화	28
2) 외주와 하청 : 외부화를 통한 내부노동시장의 축소	32
3) 비정규직 : 노동착취 수단의 강화	36
3. 노동분할의 다양화와 정교화	42
1) 고용관계의 다양화	43
(1) 대공장	43
(2) 중소공장	45
(3) 공공부문	46

(4) 유통·서비스부문	47
2) 노동과정의 분할	48
(1) 혼성	48
(2) 분리	49
(3) 위계화	50
(4) 주변화	51
(5) 개별화	51
 Ⅲ. 신자유주의-보수주의 정부 20년의 노동분할 정책	55
1. 1998년 이후 노동분할 정책 개관	57
1) 노동시간의 탄력화, 무급노동시간의 증가	57
2) 해고가 자유로운 고용형태의 확산	61
3) 노조법 개정: 노동3권 억압	64
2. 박근혜 정부 노동정책의 특징	66
1) 정규직 노동자에 대한 공격의 전면화	66
2) 공공기관, 대기업노조에 대한 직접적 공격	69
3) 노조운동에 대한 공안탄압 재활성화	71
3. 노동 불안정화와 노동자 분할	75
1) ‘고용 안정’을 지렛대로 삼은 노동자 위계화	75
2) ‘무기계약직’이라는 새로운 차별적 고용형태	77
3) 간접고용: 노동자 분할·위계화의 제도화	84
4. 노동 불안정화와 노동기본권 박탈	93
1) 노동자의 위계화를 통한 노동기본권 박탈	93
2) ‘비노동자화’를 통한 노동기본권 박탈	96
3) 새로운 착취형태로서의 비정규직	100
5. 소결	102

IV. 노동분할과 임금체계	107
1. 임금의 정의	110
1) 임금의 성립과 결정 원리	110
2) 노동자의 임금론	116
2. 임금체계의 유형	120
1) 임금체계와 노동통제	120
2) 임금체계의 유형과 변화	121
(1) 연공급	122
(2) 숙련급과 직능급	124
(3) 직무급	125
(4) 성과급	127
3. 쟁점 : 사회적 직무급은 노동의 대안인가	132
1) 노동계의 임금대안	132
2) 사회적 직무급의 문제점	134
 V. 노동조합의 임금정책	 141
1. 노동권의 관점에서 접근하는 임금정책	143
1) 임금결정 기준: 노동자의 생활	143
2) 임금에 대한 노동자의 통제권 확보	145
2. 대안적 임금정책의 기본 원칙	146
1) 안정성 원칙	146
(1) 임금 변동성 축소	147
(2) 과도한 노동량 억제	148
2) 집단성 원칙	149
(1) 일상화된 차별 극복 운동과 결합	151
(2) 노동시간 축소를 통한 연대(집합성 확보)	152

(3) 정규직 ‘양보’가 아닌 노동력 확대 투쟁	153
3) 생활보장 원칙	154
(1) 생활보장: 임금정책의 우선적 고려요소	155
(2) 생활보장에 대한 대자본의 책임 명시	156
(3) 노동자 생활안정 위한 국가의 책임 요구	157
3. 노동조합의 임금정책 및 투쟁 과제	157
1) 생활급의 고정급화	158
(1) 생활급과 연동된 최저임금 인상 투쟁	162
(2) 실노동시간 단축 투쟁	163
(3) 국가를 상대로 한 사회적 투쟁	165
2) 임금 통제력 확보	166
(1) 개방적 임금결정: 임금 정보 공개 투쟁	168
(2) 성과급에 대한 노동의 통제	168
(3) 노동자가 결정하는 임금/최저임금 요구안	169
(4) 공통적 노동기준 설정	170
(5) 임금투쟁 시기집중	171

Ⅵ. 부문별 임금체계의 문제와 대안 173

1. 생산직 임금체계 현황과 쟁점	175
1) 낮은 기본급과 장시간 노동	175
2) 통상임금 논쟁	180
3) 임금피크제	183
2. 화이트칼라 임금체계의 문제점과 대안	188
1) 화이트칼라 임금체계의 변화 : 성과임금의 확대	188
2) 부문별 성과임금체계 현황	193
(1) 공공부문	193
(2) 금융부문	198

(3) 사기업부문 : 삼성사례	202
3) 성과임금의 문제점	204
4) 화이트칼라 임금체계 전략	207
(1) 성과임금제도 (도입) 저지 투쟁	207
(2) 노동자의 임금 원칙과 성과임금의 체계	210
(3) 성과임금체계와 직무급의 문제	212
3. 비정규직 임금체계의 문제점과 대안	214
1) 비정규직 임금체계의 문제점	214
(1) 간접고용	214
(2) 도급제 임금	217
(3) 포괄임금제, 직무급제	220
(4) 시급제 · 일급제	225
2) 비정규직 임금체계의 대안	228
(1) 임금 보장에 대한 원청(사용사업주)의 책임 강화	228
(2) 만연한 임금체불에 대한 실효성 있는 규제	229
(3) 임금의 안정성을 강화하는 기본급 확대	230
(4) 포괄임금제, 차별적 임금체계 폐지	233
(5) 단시간노동자에 대한 비례보호 원칙의 수정	235

VII. 요약 및 결론	239
--------------------	-----

<참고문헌>	261
--------------	-----

표·그림 목차

- 표 차례 -

〈표 1〉 고령층(55~79세)의 최장기 일자리 근속과 퇴직	30
〈표 2〉 100인 이상 사업체 중 연봉제 도입 사업체 비율(%)	30
〈표 3〉 비정규직 유형별 노동착취 강화 방법	38
〈표 4〉 정부 비정규직 대책의 기조 비교	66
〈표 5〉 공공부문 비정규직 규모와 구성의 변화	79
〈표 6〉 공공부문 비정규직 계약해지 사례	81
〈표 7〉 고용형태별 담당업무(행정보조원)	82
〈표 8〉 간접고용의 제도적 확대 경과	87
〈표 9〉 파견노동자를 이용하는 이유	89
〈표 10〉 임금체계 유형	121
〈표 11〉 직종별 노동시간과 임금(2014년)	178
〈표 12〉 성과임금체계 유형	192
〈표 13〉 공공부문 성과임금 확대 과정	193

- 그림 차례 -

[그림 1] 한국 자본주의의 경제 성장률(1970-2014)	20
[그림 2] 제조업 부문의 이윤율(1970-2000)	21
[그림 3] 전 산업 산출-자본비율과 이윤율 비교	23
[그림 4] 잉여가치율의 변화	25
[그림 5] 정규직 임금지급방식	31

[그림 6] 제조업 부문 300인 이상 대기업 외주비율	34
[그림 7] 기업규모별 노동자 숫자의 비중	35
[그림 8] 전체 노동자 중 고용형태별 비율 추세	40
[그림 9] 전체 노동자 중 고용형태별 비율 추세	41
[그림 10] 요소비용국민소득의 구성항목별 비중	119
[그림 11] 연봉제-성과배분제 실태조사(1990-2008)	130
[그림 12] 임금구간별 주당 노동시간 현황	155

I. 서론

1. 문제제기 및 연구 목적

박근혜 정부와 자본의 동맹은 노동에 대한 공격을 날로 강화하고 있다. 쉬운 해고, 비정규직 확대, 임금체계 개편, 성과임금제와 임금피크제 강요 등, 노동자의 삶을 좌우하는 고용과 임금에서 노골적인 공격들을 감행하고 있기 때문에, 이를 방어하기 위해서 노동조합 역시 적극적인 투쟁에 나서지 않을 수 없는 상황이다.

이러한 노동에 대한 공격이 노동자의 삶을 불안정하고 빈곤하게 만든다는 것은 말할 것도 없다. 그런데 그보다는 덜 눈에 띄지만 집합적 노동자의 대표체인 노동조합으로서 더욱 간과해서는 안 되는 점이, 이것이 노동분할을 통해 자본의 노동에 대한 통제와 지배를 강화하는 과정이기도 하다는 점이다.

자본이 분할을 통해 노동자를 통제하고 지배하는 것은 새삼스러운 것이 아니고, 지난 10여 년간 신자유주의적인 노동구조에서 정규직과 비정규직의 분할이나 양극화에 대해서도 많이 이야기되었다. 하지만 여기서 주목하고자 하는 것은, 자본주의에서 보편적인 분할을 일반적으로 뜻하는 것이 아니며 단순히 이른바 노동자계급 양극화를 지칭하는 것도 아니다. 현재 자본의 지배와 통제 전략은 고용관계, 임금체계, 노동과정 등 매우 다양한 지점들에서 노동을 분할해 나가면서 궁극적으로 개별 관리·통제하는데까지 이르고 있다. 다양한 측면에서 분할을 세분화하고

노동을 개별화하는 것이 신자유주의적 노동 지배와 통제
의 핵심인 것이다.

노동자 개인에게는 불안정화와 빈곤화가 삶 자체를 좌
우하는 결정적인 문제이지만, 노동조합에는 노동분할의
문제가 더욱 심각하다고도 할 수 있다. 노동조합이란 노
동자들의 집합성을 바탕으로 수립되고 활동하는 조직이기
때문이다. 노동자의 분할과 개별화는 노동조합 활동에 그
대로 반영되며 노동조합의 힘을 약화시키는 근본적인 원
인이 된다. 말하자면, 고용과 임금 등 조합원들과 노동자
들의 이익을 수호하는 게 노동조합의 임무이지만, 그를
위해서라도 노동자의 집합성과 단결을 유지하고 강화해야
하는 것 또한 노동조합이 주요하게 할 일인 것이다.

그럼에도 불구하고, 현재 노동조합과 노동운동은 자본-
정부의 노동에 대한 공격을 고용 불안정과 빈곤화, 양극
화의 문제로 접근하고 대응하면서도, 이것이 노동분할의
과정이라는 점에 대한 파악과 대응은 상대적으로 간과하
는 경향이 있는 것처럼 보인다. 그것은 이러한 분할 메커
니즘이 직접 표면에 드러나기보다는 고용이나 임금 등 노
동자들의 직접적인 이익이 침해받는 과정 속에서 구조적
으로 관철되기 때문일 것이다.

임금전략을 예로 들어볼 수 있다. 임금투쟁은 노동조합
이 가장 중시하는 활동 중의 하나이다. 그러나 지금까지
노동조합의 임금투쟁전략은 다음과 같이 진행되어 왔다고
볼 수 있다. 한편으로는, 임금수준이 일차적인 관심사였
다. 즉 임금인상률을 높이고 임금총액을 더 많이 받기 위

한 투쟁이었다. 임금인상을 위해 투쟁하는 것은 당연한 것이다. 하지만 임금의 액수만이 중요한 것이 아니다. 임금체계나 임금구조는 노동시간이나 노동강도 등 노동자의 생활에 영향을 미치고 무엇보다도 노동분할의 양상을 규정하기 때문이다. 물론 노동조합도 이 사실을 모르는 것은 아니며 임금체계에 대한 문제제기도 꾸준히 진행해 왔다. 하지만, 특히 평조합원들과 긴박히 연결되어 있고 직접 기업과 임금협상을 하는 단위들에서는 일차적으로는 임금액을 높이는 것을 우선적인 과제로 하면서 아무래도 임금체계에 대한 관심은 부차적이었다.

다른 한편으로, 임금체계에 대한 관심은 대안적 임금체계 모델을 설계하는 데 집중되었다. 최근 몇 년 동안 임금체계에 대한 자본의 공격이 강도를 더하기 시작함에 따라, 노동계에서 이를 방어하며 비판만 하는 것보다 노동조합의 임금모델을 설정하고 제시해야 한다는 필요가 있었던 것이다. 물론 노동조합의 임금원칙은 기본적으로 생활의 보장이다. 하지만 이것은 원칙적인 선언에 그치고, 주로 관심을 쏟은 것은 노동자 입장에서의 임금체계 모델을 만드는 것이었다. 이것은 기층 단위보다는 여력이 있는 상급 단위나 노동조합 외각의 노동운동단체나 연구단체에서 주로 시도해왔다. 자본이 연공급체계에 대해 공격하고 직무성과급을 확대하고 임금피크제를 도입하는 등의 공격에 대응하여, 직무숙련급, 사회적 직무급, 노동시간피크제 등을 대안으로 내놓았다.

노동자 입장에서의 임금체계를 설계하는 것이 의미 있

는 일이지는 하지만, 현재의 노력은 자본의 임금체계에 대하여 대칭적으로 대안을 내세우는 것처럼 보인다. 자본과 노동의 임금에 대한 입장은 대칭적인 것이 아니다. 임금에 대한 규정과 논리가 다르다. 자본이 자기들에게 유리한 입장에서 임금체계 모델을 내놓으니, 노동자의 입장에서 다시 자신에게 유리한 임금체계 모델을 내놓는 방식이 아니어야 한다. 노동자의 임금 전략은 자본과 다른 원리에서부터 비롯되어야 한다.

어떤 방향에서든 자본 전략의 기저에는 노동분할과 노동통제가 깔려 있으며, 다양한 임금체계 유형은 각각 서로 다른 노동분할을 가져온다. 그에 대응하여 할 일은 자본과 다른 유형의 임금체계 모델을 제시하는 것이라기보다는, 임금체계 모델들이 가져오는 노동분할과 통제를 명확히 파악하고 노동의 집합성과 자기통제를 강화하는 방향을 모색하는 것이다.

이와 같은 문제의식에 기반하여, 이 연구는 노동구조 분할이라는 관점에서 노동조합의 임금전략을 검토하고 대안을 제시하고자 한다.

2. 연구의 방법과 구성

이 연구를 위해서 여러 통계 및 선행연구들과 더불어 정부, 자본, 노동계의 자료들을 검토하였다. 또한 현장과

의 원활한 소통을 위해서 두 차례의 워크숍 토론회를 거쳐 최종 완성하였다.

그렇게 완성된 이 보고서의 구성은 다음과 같다. 우선 다음 II장에서는 한국 자본주의와 노동구조의 변화를 다룬다. 1절에서는 노동구조와 분할을 살펴보기에 앞서 서론격으로 신자유주의적 자본주의의 성격에 대해서 규정한다. 신자유주의는 새로운 자본축적 체제라기보다는, 자본의 이윤을 저하를 착취율 강화로 만회하고 자본의 위기를 노동착취 강화로 미봉하려는 시도임을 밝힌다. 2절에서는 이러한 신자유주의 노동착취 강화가 노동자의 불안정화로 이어지는 과정을 살펴본다. 내부노동시장은 불안정해지고 경쟁적 성격으로 변화하였으며, 외부화로 인해 외부노동시장이 확대되었다. 비정규직은 노동착취를 강화하는 수단과 방법들의 조합이다. 3절에서는 이 과정이 집합적 노동의 관점에서는 노동분할로 이어지는 것을 분석한다. 고용관계, 노동과정, 임금체계 등 다양한 측면에서 분할선들이 연결되면서 노동분할을 강화한다.

III장에서는 정부 정책의 측면에서 노동의 불안정화와 분할을 강화하는 과정을 분석한다. 1998년 이후 김대중-노무현의 자유주의 정권 10년에 이어 이명박-박근혜의 보수주의 정권을 거치고 있지만, 노동정책의 측면에서는 이 양자 사이에 단절보다는 연속성이 강하고 매우 일관되어 있음을 강조한다. 따라서 1절에서는 이 네 번의 정부에서 일관된 노동정책을 개관하고, 2절에서 특별히 현재 박근혜 정부의 노동정책의 특성을 살펴본다.

Ⅳ 장은 임금에 대해서 살펴보는 장이다. 1절은 임금에 대한 이론적 검토를 한다. 자본과 노동은 처음부터 임금에 대한 규정이 다르고, 그에 따라 임금 수준을 정하는 논리 자체가 다르다. 노동자의 입장에서 임금에 대한 원칙과 논리를 규정한다. 2절에서는 현존하는 주요 임금체계 유형을 살펴본다. 연공급, 직능급과 숙련급, 직무급, 성과급 각각에 대해서 정의와 성립 배경, 외국 사례와 한국에의 도입 과정, 자본과 노동의 입장에서 본 특징들에 대해 설명한다. 3절은 임금체계에 대한 쟁점으로, 현재 노동계에서 종종 대안으로 제시하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙에 기반한 (사회적) 직무급에 대해서 검토한다. 이것이 노동자의 임금원칙에 부합하지 않을 뿐 아니라 현실적으로 노동분할을 강화할 우려가 있다는 점을 지적한다.

그리고 이어서 Ⅴ 장에서 노동의 임금전략을 제시한다. 노동조합의 임금전략 기본원칙으로 안정성, 집단성, 생활보장 세 가지를 명시한다. 이러한 원칙에 기반하여 노동조합의 임금정책 및 투쟁 과제를 제시한다. 첫째는 노동권의 관점에서 임금은 모든 노동자들이 인간다운 생활을 할 수 있도록 해야 한다는 것이다. 이러한 점에서 생활급의 고정급화 투쟁을 목표로 제시하고 그를 위한 투쟁과제들을 제시한다. 둘째는 임금에 대해서 노동자가 스스로 통제력을 가져야 한다는 점이다. 임금에 대한 노동의 통제력 강화를 노동조합의 임금투쟁 및 정책의 두 번째 핵심 목표로 상정한다. 역시 이를 위한 좀 더 구체적인 투

쟁과제들을 제시해 본다.

Ⅵ장은 Ⅴ장에서 제시한 임금 전략을 더욱 구체화하기 위한 장이다. 생산직, 사무직, 비정규직 세 부문으로 나누어, 각 부문별 임금 문제에서 가장 중시되어야 할 지점을 꼽고 대안적 정책과 투쟁 과제를 제시한다.

II. 한국 자본주의와 노동분할

이 장은 한국 자본주의에 대해 분석하고, 이에 기반하여 노동구조의 변화를 살펴보는 데 목적이 있다. 특히 1997년 경제위기를 계기로 하여 한국 자본주의와 노동구조에 어떠한 변화가 있었는지를 분석하고자 한다.

1997년 경제 위기 이후 한국 자본주의는 큰 변화를 겪었다. 그 변화의 내용은 유연화, 고용 없는 저성장, 금융화, 착취율 강화 등으로 나타나고 이것들을 포괄하는 개념으로 ‘신자유주의’라는 용어가 널리 사용되고 있다. 그러나 흔히 쓰이는 이 신자유주의라는 말이 무엇을 의미하는지 좀 더 정확히 볼 필요가 있다. 즉 자본주의의 어떠한 변동을 가리키는가, 새로운 자본의 축적체제인가, 자본주의 위기의 표현인가? 자본축적의 동학과 특징이 노동구조의 기본적인 성격을 규정하기 때문에 한국 자본주의 체제의 성격을 규명하는 일은 매우 중요하다.

이 글은 한국 자본축적체제가 새롭게 금융주도적 축적체제로 변모하였다는 일부 논자들의 주장에 반대하여, 지속적인 이윤율 저하라는 자본주의 위기 경향이 연속적으로 관철되고 있음을 보여주려고 한다. 이윤율 저하에 대응하여 자본이 잉여가치율을 증가시키려고 하는 것이 바로 착취율 증가를 의미한다. 이처럼 노동에 대한 착취를 증가시키기 위한 방안들이 바로 신자유주의라고 불리는 현상들이다.

그리고 이것은 노동구조에 반영되었다. 1997년 이후 한국 노동구조의 가장 특징적인 변화로 비정규직의 증가가 꼽힌다. 그러나 비정규직의 확산은 노동착취 강화의 가장

두드러진 한 측면일 뿐이다. 단순히 비정규직의 증가나 노동자 양극화라는 말로는 포착되기 어려운 다양한 분할의 양상들이 나타나고 있다. 정규직도 경쟁과 불안정화를 겪고 있고 비정규직도 다양한 유형으로 분화되고 있다. 이러한 노동분할의 강화는 바로 노동착취 증가의 이면이다.

1. 한국 자본주의의 변화

1) 신자유주의의 의미

: 신자유주의는 새로운 축적체제인가

한국에서 신자유주의가 형성된 역사적 과정을 추적한 지주형은 “금융화, 개방과 대외의존, 재벌권력 강화, 신자유주의 관료권력 강화, 관료-재벌-초국적 자본의 과두권력에서 우리는 IMF 위기 이후의 위기관리와 구조개혁의 결과 한국 자본주의가 마침내 신자유주의로 전환했을 뿐만 아니라 고유한 특성을 지니게 되었음을 알 수 있다”(지주형, 2012: 406)고 주장한다. 그는 한국의 신자유주의는 초국적 자본과 재벌의 이중권력, 그리고 달러-월스트리트 체제에의 통합으로 인한 금융종속을 특징으로 한다고 주장하면서, 특히 국가가 신자유주의를 도입하는

데 적극적인 역할을 수행했다고 본다(지주형, 2012: 406-410).

이처럼 진보진영과 좌파의 일부 논자들은 1997년을 기점으로 한국 자본주의가 케인스주의적 고도축적 단계에서 신자유주의적 축적체제로 변모했다고 보고 있다. 그리고 이런 변화는 세계 자본주의 체제가 1980년대를 기점으로 신자유주의로 변모한 것과 같은 맥락으로 이해되고 있다. 일부에서는 신자유주의로의 변화를 ‘금융화’ 또는 ‘금융 주도의 축적체제’라고 주장하고, 또 다른 논자들은 정보화, 포스트포디즘, 신경제, 탈산업사회, 네트워크사회 등의 개념들을 사용한다. 한국 자본주의 체제의 변화를 나타내는 용어는 서로 다를지라도 한국 자본주의가 1997년을 기점으로 이전과는 질적으로 다른 체제로 바뀌었다는 의미에서는 비슷하다. 1997년 경제위기 이후 한국 자본주의의 금융화는 IMF와 김대중 그리고 노무현의 신자유주의 정책으로 인해 가속화되었다는 것이다.

이처럼 대체적인 시각은 한국 자본주의가 1997년 경제 위기를 계기로 신자유주의로 변모했다는 것이다. 그러나 이에 앞서 해결해야 할 문제는 신자유주의란 무엇인가 하는 것이다. 제라르 뒤페닐과 도미니크 레비는 신자유주의의 특징을 금융이 헤게모니를 지닌 국면이라고 주장하고 있다(뒤페닐·레비, 2014). 프랑스의 급진좌파 경제학자인 프랑수와 세네(F. Chesnais)도 신자유주의를 “금융이 지배하는 지구화된 축적”이라고 주장한다(세네, 2003: 297). 이들은 신자유주의가 1980년대부터 시작된 현대 자본주의

의 최근 단계를 나타내고 그 이전의 자본주의와 질적으로 구별되는 특징을 가진다고 생각하고 있다.

데이비드 하비의 주장도 뒤메닐, 아글리에타 등의 논의와 비슷한 의미를 지니고 있다. 하비는 1970년대 중반 이전의 미국, 서유럽, 일본 자본주의가 ‘자본과 노동 사이의 계급적 타협’을 바탕으로 팽창했다고 설명한다. 그가 말한 ‘계급 타협’의 구체적 내용은 “이러한 다양한 국가형태들은 공히 완전고용, 경제성장, 그리고 시민들의 복지에 초점을 두어야 하며, 국가권력은 이러한 목적을 달성하기 위해 시장 과정과 더불어, 또는 만약 필요할 경우 시장 과정에 개입하거나 이를 대체하도록 자유롭게 전개되어야 한다는 점”(하비, 2014: 27)이다. 하비는 이 체제가 과잉 축적 위기 때문에 붕괴했다고 주장한다.

하지만 자본가들은 계급 권력의 복원을 위해 신자유주의를 선택했는데, 이 때 계급 권력의 복원은 산업자본에 대한 금융자본의 우위에 기초해서 발생했다고 주장한다(하비, 2014: 51-2). 그는 “의심의 여지 없이 생산에서 금융으로 권력이 이동했다. ... 메인스트리트[실물경제]와 월스트리트[금융]의 갈등에서 후자가 승리한 것이다.” 이어서 하비는 이렇게 주장한다. “그러므로 신자유주의에서는 최고경영자들과 기업 이사회 중역들, 그리고 이들을 둘러싼 금융·법률·기술 엘리트들이 떠오르는 계급 권력의 중심을 이루고 있다”(하비, 2014: 52, 번역 일부 수정).

뒤메닐과 레비 그리고 하비 등의 논의는 신자유주의에

대한 대안은 자본주의의 틀 내에서 가능할 수 있다는 의미를 내포하고 있다. 즉, 문제는 금융권력이며 이것을 타파하면 정상적인(?) 자본주의로 돌아올 수 있다는 것이다.

그러나 미셸 아글리에타 등이 정식화한 축적체제와 신자유주의가 결합되어 만들어진 신자유주의 축적체제라는 용어가 자본주의 체제를 이전 시기와 구분할 만큼 특징적인 요소를 담고 있는지는 따져볼 문제다. 더 구체적으로 말해 신자유주의 ‘축적체제’가 자본주의 세계경제를 이전과는 달리 안정적인 성장 경로에 올려놓았다고 말할 수 있을까? 또 세계화라고 표현되는 전 지구적 자본이동과 초국적 생산 그리고 국제적 무역 비중의 증가 현상이 새로운 자본주의의 특징이라고 볼 수 있는가? 그리고 금융이라는 영역이 생산과 유통 영역과는 구별될 뿐 아니라 분리되어 독립적인 이윤 창출의 영역을 확보하고 있는가? 이런 물음에 대해 모두 부정적인 답변을 할 수밖에 없다.

이른바 신자유주의 시기에서도 서방 선진국들의 경제는 여전히 침체 상태에서 벗어나지 못해 이전 시기와 구별되지 않고 있다. 또한 새로운 축적체제의 토대로 알려진 금융조차 로버트 브레너(R. Brenner)가 ‘장기적인 하락’이라고 부른 것에 대한 대응으로 보는 것이 더 적절하다(브레너, 2002). 이런 과정은 미국에서 두드러지게 나타나고 있다. 1990년대 미국에서 일었던 신경제의 거품이 꺼지면서 과잉축적과 과잉설비의 위기가 나타났다. 연방준비제도이사회는 규제를 완화하고 금리를 최저로 낮추는 정책을 통해 신규 주택 붐을 만들었고, 이러한 과정에서

금융 부문의 헤게모니라는 환상이 만들어졌다. 그러나 금융 헤게모니 아래 자본축적의 위기가 극복되고 있다는 증거는 보이지 않는다. 따라서 신자유주의란 자본주의의 구조적 축적위기를 (임시적으로) 방어하는 방편이며, 그러한 의미에서 축적위기를 돌파하는 새로운 축적체제라기보다는 오히려 자본주의의 위기를 극명하게 표현하는 것이라고 할 수 있다. 그러므로 신자유주의라는 용어를 자본주의의 단계나 시기를 구분하는 특징이라거나, 축적체제의 변화를 나타낸다고거나 하는 강한 의미를 지니는 것으로 사용하는 것은 부적절하다.

진보 및 좌파 진영에서 신자유주의라는 용어를 사용할 때 신자유주의는 다음과 같은 네 가지 의미를 지니고 있다. 첫째, 신자유주의는 ‘자유방임’ 이데올로기의 부활이라는 점에서 하나의 이데올로기다. 둘째, 신자유주의는 자본주의를 변형해주는 훌륭한 논리를 자본가 계급에 제공했다. 이런 점에서, 신자유주의는 1970년대 중반 이후 세계 자본주의의 위기를 설명하는 지배계급의 논리였다. 셋째, 신자유주의는 지배계급에게 이데올로기 뿐만 아니라 경제위기에서 벗어나기 위한 실천적 대안을 제공했다. 그래서 보통 신자유주의는 노동유연화, 규제완화, 민영화, 금융 및 무역 자유화 등의 의미로 사용된다. 이런 의미로 보면, 1997년의 경제위기 이후부터 자본주의의 변화를 나타내는 특징을 묘사하는 용어로 신자유주의를 사용할 수도 있다. 따라서 신자유주의란 말은, 새로운 자본주의의 축적 단계가 아닌 이러한 현상들을 지칭하는 것으로서 의

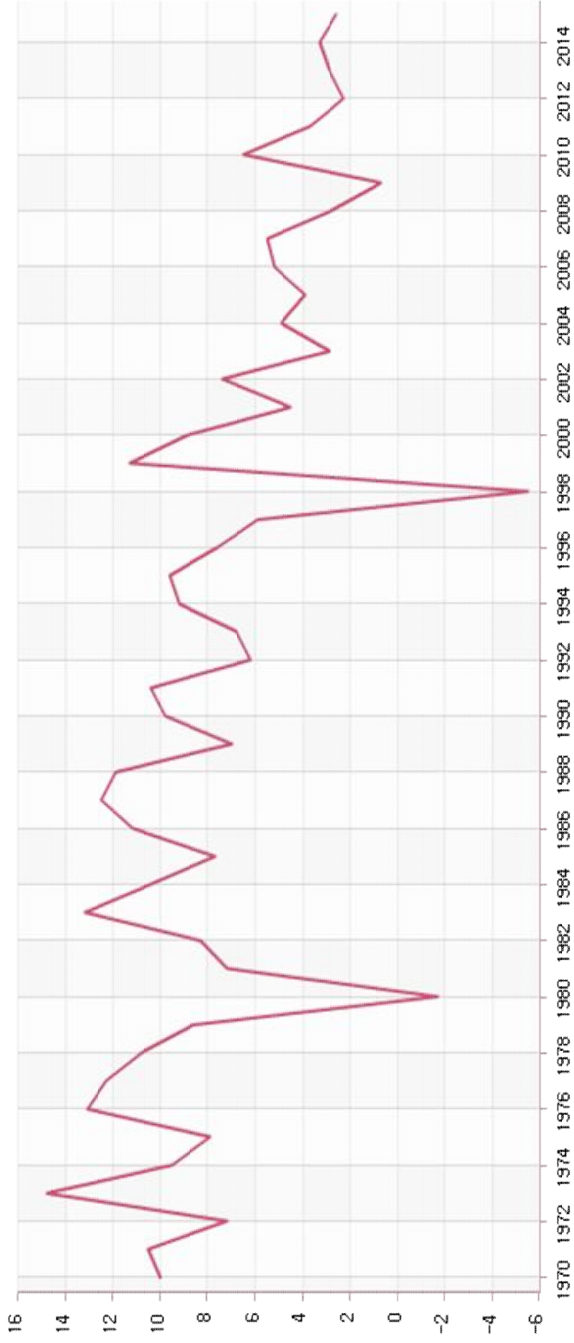
미를 한정해서 사용할 필요가 있다.

2) 한국 자본주의의 위기와 신자본주의의 등장

신자본주의가 자본주의 위기에 대한 대응이자 그 위기의 표현이라면, 1997년 이후 한국에서 신자본주의가 등장한 것도 그러한 맥락에서 분석해 볼 수 있다. 일단 장기적 추세를 보면 한국 자본주의의 성장은 둔화하고 있으며, 최근의 경제상황에서 두 가지 중요한 계기는 1997년의 경제위기와 2008년에 시작된 세계경제위기이다.

[그림 1]을 보면, 1970년대 중반 이래로 최근까지 한국 경제성장의 장기적인 추세는 하락하고 있음을 알 수 있다. 한국 경제에 큰 영향을 주었던 두 번의 경제위기는 1997년 경제위기와 최근까지도 지속되고 있는 2008년의 세계경제위기다. 2000년대 이후만 따로 보아도 2008년의 위기가 매우 심각했음을 알 수 있다. 2009년부터 한국 경제는 급속히 회복하는 모습을 보이고 있는데, 이것은 중국경제가 대규모 경기부양책 덕분에 회복한 영향이라 할 수 있다. 2011-2년의 경제성장이 낮아진 것은 유로존 위기로 인한 타격 때문이다. 그리고 2014년 이래 한국 경제가 급속히 나빠지고 있는 것은 세계 경제의 침체가 장기화하는 가운데 중국 효과가 사라지고 있기 때문이다. 한국 자본주의를 장기적 추이로 보든, 아니면 2000년 이후의 모습을 보든 경제성장률이 추세적으로 하락한다는 점을 알 수 있다.

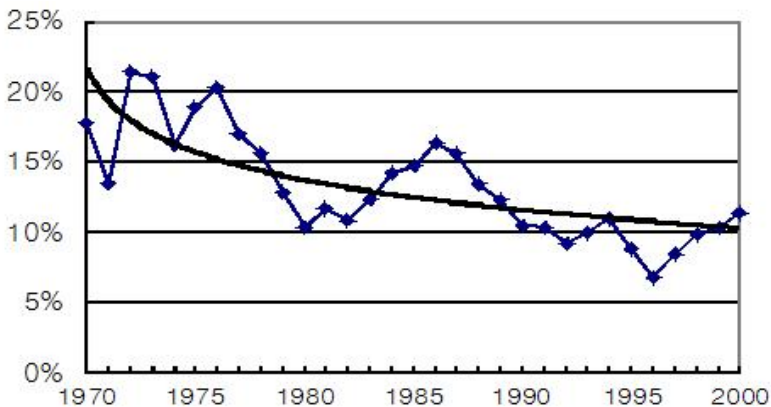
[그림 1] 한국 자본주의의 경제 성장률 (1970-2014)



자료: 한국은행 자료를 통해 직접 작성

정성진(2015)은 자본주의 경제의 변동을 설명하는 핵심적 지표는 경제 전체의 평균이윤율의 추이라고 지적했다. 따라서 이 기간 동안의 이윤율 추이를 살펴보자. 정성진이 추계한 이윤율 추이를 보면, 제조업 부문의 이윤율이 1970년대 초반의 16%에서 1980년대 12%로 하락했고, 1996년에는 6.7%로 분명하게 저하했음을 알 수 있다. 특히 1986년부터 시작된 이윤율의 저하 추세는 1997년 경제위기 때까지 이어졌고, 1997년의 경제위기 직전인 1996년의 이윤율은 1970-2000년 중 최저 수준이었다. 정성진은 이러한 사실로 볼 때 “1997년 위기가 이전 시기의 실물 부문의 수익성 저하와 밀접하게 연관되어 있음을 보여준다” (정성진, 2005: 17)고 지적한다.

[그림 2] 제조업 부문의 이윤율: 1970-2000



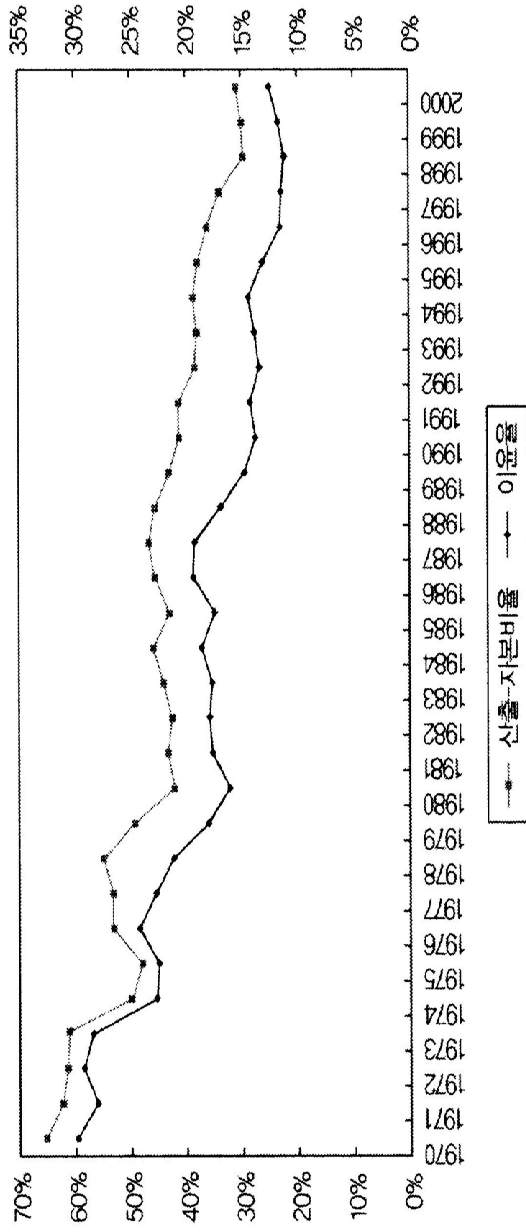
자료: 정성진, 2005. 「마르크스와 한국경제」, 책갈피, p. 17.

[그림 2]를 보면, 이윤율은 1996년 바닥을 친 다음,

1997년 위기 이후 다시 상승하기 시작했지만, 2000년에도 이윤율은 11.3퍼센트로, 1970-2000년 동안 최고점인 1972년 21.4 퍼센트의 절반 수준 밖에 되지 않았다. 또한 앞의 [그림 1]을 보더라도 2000년 이후 한국 자본주의의 경제 성장이 하향하는 추세를 보이고 있기 때문에 지난 세기말에 시작된 구조적 위기에서 벗어나지 못하고 있음을 알 수 있다. 따라서 이런 상황을 두고 새로운 축적체제로의 이행을 운운하는 것은 시기상조라고 할 수 있다. 또 정성진의 이윤율 추계로부터 몇 가지 의미 있는 사실들을 발견할 수 있는데, 그 가운데 하나가 “자본의 유기적 구성의 고도화로부터 이윤율의 장기적 저하가 초래된다는 마르크스의 이윤율의 저하 경향의 법칙이 한국 자본주의의 사례에서도 입증될 수 있” (정성진, 2005: 21-2)다는 사실이다.

김숙경(2009)도 이 점을 자신의 연구 결과에서 잘 보여 준다. 김숙경은 한국자본주의의 축적경향에 대한 실증 연구를 통해 마르크스의 축적론이 현실적 설득력을 더 갖고 있음을 보여 주고 있다(김숙경, 2009: 183-209). 그는 제조업을 포함한 6개 산업을 대상으로 이윤율 추이 및 변화 요인들을 분석하고 있는데, 이를 통해 다음과 같은 결론을 도출하고 있다.

[그림 3] 전 산업 산출-자본비율과 이윤율 비교(1970-2000)



자료: 김숙경. 2009. "마르크스의 축적론과 한국자본주의 축적경향." 「한국경제와 마르크스경제학의 도전」. 한올아카데미.
p. 202.

첫째, [그림 3]에서 보여 주듯이, 한국자본주의에서 이윤율은 장기적 저하 추세를 보이며, 이는 임금 상승에 의한 이윤 압박이 아닌 산출-자본비율의 하락에 기인한 것이다. 산출-자본비율은 자본의 유기적 구성의 화폐 대응 변수이므로, 이것은 마르크스의 축적론이 경험적으로 타당하다는 것을 입증한다.

둘째, 산출-자본비율의 하락은 주요하게 실질자본-노동비율이 실질노동생산성보다 더 빠르게 상승했기 때문에 발생한 것이다. 이것은 자본재 부문의 생산성이 급격히 증가하여 고정자본의 가격이 상대적으로 크게 하락함으로써 자본의 유기적 구성의 고도화가 발생하지 않을 수 있다는 주장이 현실적으로 타당하지 않다는 것을 보여준다.

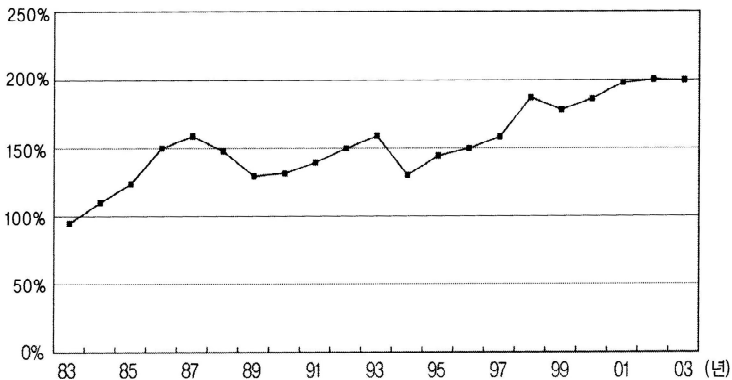
셋째, 이윤율이 저하함에 따라 자본축적이 둔화되었으며, 또한 산출과 고용의 성장도 둔화되었다. 특히 1990년대 중반 이후에 자본축적이 급격히 둔화 추세를 보인다. 이와 같은 결과는 자본주의의 축적경향 그 자체가 체제의 구조적 위기로 내몰고 있음을 알 수 있다.

1997년 위기 이후 경기회복을 가능하게 한 이윤율의 상승이 나타나고 있다. 이것은 전적으로 착취율의 상승에 기인하고 있다고 말할 수 있다. 이런 사실을 정성진도 보여주고 있는데, 그는 생산적 노동과 비생산적 노동의 구별을 고려하지 않은 이윤-임금 비율로 계산한 착취율이 1996년 27퍼센트에서 2000년 61퍼센트로 무려 두 배 이상 상승했음을 지적하면서, 이는 “1997년 이후 신자유주의적 구조조정의 핵심이 다름 아닌 노동자계급에 대한 착취

강화를 통한 자본의 수익성 회복이었음을 보여 준다”(정성진, 2005: 22)고 적고 있다.

성낙선은 한국경제의 잉여가치율을 추계한 결과 1990년대 이후 한국경제에서 잉여가치율이 꾸준히 상승했음을 보여주었다(성낙선, 2009: 232). 잉여가치율이란 마르크스주의 정치경제학에서 자본축적을 설명하는 핵심 개념이다. 보통 경쟁하는 다수 자본이 기술변화를 통해 노동생산성을 변화시키고 임금관계를 매개로 자본축적을 달성하는 과정이 잉여가치율의 변화로 나타난다.

[그림 4] 잉여가치율의 변화



성낙선. 2009. “마르크스, 잉여가치율 그리고 기술진보.” 「한국경제와 마르크스경제학의 도전」. 한울아카데미. P. 232

[그림 4]를 보면 알 수 있듯이, 한국 자본주의에서 잉여가치율은 상승과 하락을 반복하지만 추세적으로는 꾸준히 상승해 왔다. 성낙선은 “잉여가치율의 상승이 생산적 노동비율의 감소와 더불어 노동생산성 증가에 따른 노동력

가치의 저하가 자리했”(성낙선, 2009: 244)다는 점을 지적한다. 그는 노동력 가치의 저하를 초래하는 요인으로 기술진보를 제기하고 있는데, 기술진보와 더불어 실질임금은 상승하고 있지만, 노동력가치는 하락하고 있다고 지적한다(성낙선, 2009: 245).

하지만 기술진보와 노동생산성의 상승을 어떻게 해석할 것인가 하는 점이 중요하다. 정성진은 자본의 효율을 나타내는 산출-자본 비율이 1960-2000년에 매년 평균 0.7퍼센트 저하했음을 지적한다(정성진, 2005: 23). 이런 점을 고려한다면 1996-2000년 실질노동생산성의 상승은 효율성 개선의 결과가 아니라 노동강도 강화의 결과라고 이해할 수 있다. 따라서 2000년대 이후 이윤율의 상승이, 일각에서 주장하는 것처럼 자본 생산성이나 효율성 개선의 결과가 아니라는 점이 성낙선의 잉여가치율 추계에서 입증됐다고 말할 수 있다.

결론적으로 한국 자본주의는 장기적으로 경제성장이 둔화하고 이윤율이 하락하는 추세를 보이고 있고, 2000년대에도 이런 추세가 지속되고 있음을 알 수 있다. 더욱이 2008년의 위기는 한국 자본주의의 이윤율 위기, 즉 과잉설비투자로 나타나는 자본축적의 위기를 더 심화시켰다. 규제완화, 금융화, 민영화, 노동강도 강화 등 신자유주의 정책으로 알려진 것들은 바로 자본의 수익성 하락에 직면한 자본이 노동자들을 공격함으로써 하락하는 이윤율을 회복하고자 하는 시도라고 할 수 있다.

2. 노동의 불안정화와 분할

위기에 대응하여 노동착취를 강화하는 것은 노동의 불안정화와 분할을 심화하는 결과를 가져왔다. 1997년 경제 위기는 결정적인 계기였고, 그리하여 많은 사람들이 1997년 이후로 한국 노동체제가 변하였다는 데 동의하고 있다. 정이환은 이것이 두 방향에서 진행되었다고 지적한다. 하나는 기업내부노동시장의 약화와 성격 변화다. 즉 기업 내부노동시장의 안정성, 특히 고용 안정성이 약화되었고, 비경쟁적이었던 기업내부노동시장이 경쟁적인 성격을 많이 가지게 되었다는 의미다. 다른 하나는 외부노동시장의 팽창이다. 본래 시장 메커니즘이 강하게 관철되는 외부노동시장의 규모가 커짐으로써 전체적으로 고용체제의 신자유주의적 성격이 강화된 것이다(정이환, 2013).

이 두 가지 방향의 진행이 작용하여 복잡하고 세분화된 노동분할을 만들었다. 흔히 얘기하는 것처럼 비정규직의 확대나 노동자계급의 양극화라는 말로 단순히 표현될 수는 없다. 기업규모, 고용형태, 임금체계, 노동과정 등 매우 다양한 차원에서 노동의 분할선들이 그어지고 교차하는 것이다. 그 결과, 노동자 개인의 차원에서 고용 및 임금의 불안정화가 심화되고 노동강도가 강화되며, 노동자 집단의 차원에서는 경쟁이 심해지고 분할이 세분화된다. 이번 절에서는 이와 같이 노동착취가 강화되는 방식들을 살펴보도록 하겠다.

1) 기업내부노동시장 : 불안정화와 경쟁의 심화

몇 년 전부터 ‘양극화’라는 말이 유행하고 이것이 노동자계급 내에도 양극화가 진행되고 있다는 의미로 애기 되면서, 대기업 정규직과 같은 기업내부노동시장의 노동자들은 마치 이른바 ‘귀족노동자’인 양 호도되었다.¹⁾ 실제로 불안정화와 빈곤화의 타격은 중소기업·사업체 노동자, 비정규직 등 외부노동시장에서 보호받지 못하는 노동자들에게 집중되었다. 한때는 정규직 노동자들이 비정규직을 완충삼아 ‘철밥통’을 유지하는 것처럼 인식되기도 했다. 그러나 불안정화란, 비정규직이 늘어나고 이들의 불안정이 심해지는 것만을 가리키는 것이 아니다. 삼팔선, 사오정이라는 말이 의미하는 것처럼 구조조정과 정리해고가 일상화되면서 정규직의 고용불안도 심해졌다. 즉 내부노동시장도 불안정해진 것이다.

2007년부터 시작된 경제활동인구조사 고령층(55세~79세) 부가조사 결과를 보면 내부노동시장의 불안정화 경향이 잘 드러난다. 가장 오래 일한 일자리에서 근속한 기간 평균이 2006년에는 20년 9개월이었는데 10년이 지난 2015년에는 5년이 짧아진 14년 9개월로 나타났다.²⁾ 일자리에서

1) 한국에서는 보통 1980년대에 기업내부노동시장이 확립되었다고 본다. 화이트칼라 사무직은 그 이전부터 내부노동시장이 형성되어 있었지만, 1980년대 특히 1987년 노동자대투쟁 이후 대기업 생산직까지 기업내부노동시장이 성립되었다고 볼 수 있기 때문이다. ‘귀족노동자’라고 비판받는 것도 이 ‘노동조합이 있는’ 대기업 생산직 및 사무직 노동자들이다.

2) 고용안정에 대한 지표로 쉽게 근속년수를 사용하기도 하는데, 한국의 경우 평균근속년수는 10년도 되지 않아서 OECD 국가 중에서 압도적으로 짧은 편에 속한다. 다만 경제활동인구조사 고용형태별부가조사 분석 결과에 따

퇴직한 평균 나이 또한 54세에서 10년 후에는 49세로 5살이 줄어들었다. 40대 퇴직이요, 50대 직장 다니면 도둑놈이라는 사오정 오류도가 우스갯소리의 과장이 아니라 현실화된 것이다. 퇴직이유 중 명예퇴직, 권고사직, 정리해고로 인한 퇴직은 2006년 6.4%에서 2015년 10.5%로 늘었고, 남성의 경우 2007년 11.1%에서 2015년 18.4%로 증가하였다. 명예퇴직, 권고사직, 정리해고는 기업내부노동시장에서 노동자를 해고하는 수단이다. 이것이 55세 이상의 고령층 조사이며 남성 노동자들 중에서도 내부노동시장에 진입하지 못하고 외부노동시장에 머무르는 사람이 많은 것을 감안하면(실제로도 퇴직이유 중 사업부진, 휴폐업, 조업 중단 등 외부노동시장적 특성에 해당하는 이유로 일을 그만둔 경우가 매년 30%에서 40% 사이로 가장 높다), 내부노동시장에 들어갔다 할지라도 상당수가 해고로 끝난

르면, 2000년대 이후 평균 근속년수는 조금씩 증가하여 2001년 4.4년에서 2015년 5.7년으로 늘어났고, 고용형태별로 보아도 정규직의 경우 7.6년에서 8.4년으로, 비정규직은 1.8년에서 2.4년으로 늘어났다(김유선, 2015). 그러나 근속년수는 현재 재직하고 있는 직장의 근무기간을 표시한 것이기 때문에, 인구구성이나 단기적 경기충격이 반영된다. 말하자면 젊은 노동자들이 많아지거나 경제공황 직후와 같은 경우에는 현재 직장의 근속년수가 짧아지게 되는 것이다. 2000년대 이후 한국에서 평균근속년수가 늘어나는 것은 그와 같은 점들을 반영한다고 해석하는 것이 가능하다. 즉 젊은 연령대의 인구가 줄어드는 인구 고령화 추세와 더불어, 1998년의 충격적인 대량실업사태 후 다시 재취업하여 시간이 지남에 따라, 평균근속년수가 조금씩 증가하는 것으로 볼 수 있다. 그에 비해서 경제활동인구조사 고령층부가조사에서 파악하는 바는, 현 직장이 아니라 생애 동안 가장 오래 일한 직장의 근무기간을 묻는 것이다. 그러므로 특히 기업내부노동시장의 상황을 보기에는 이것이 더 적합해 보인다. 단지 55세 이상의 고령 노동자나 은퇴자를 대상으로 한 조사이기 때문에 최근의 상황이 바로 반영되지 못한다는 단점이 있지만, 10년 정도의 조사기간이면 추세를 보기에는 충분하다고 볼 수 있다.

다는 것을 짐작할 수 있다. 즉 내부노동시장 자체가 흔들리고 있으며 더 이상 고용이 보장되는 곳이 아닌 것이다.

<표 1> 고령층(55~79세)의 최장기 일자리 근속과 퇴직

	2006년	2015년
근속기간	20년 9개월	14년 9개월
퇴직나이	54세	49세
퇴직 이유 중 명예퇴직, 권고사직, 정리해고	6.4%	10.5%
퇴직 이유 중 명예퇴직, 권고사직, 정리해고(남)	11.6%(2007년)	18.4%

자료 : 고용노동부, 경제활동인구조사 고령층부가조사

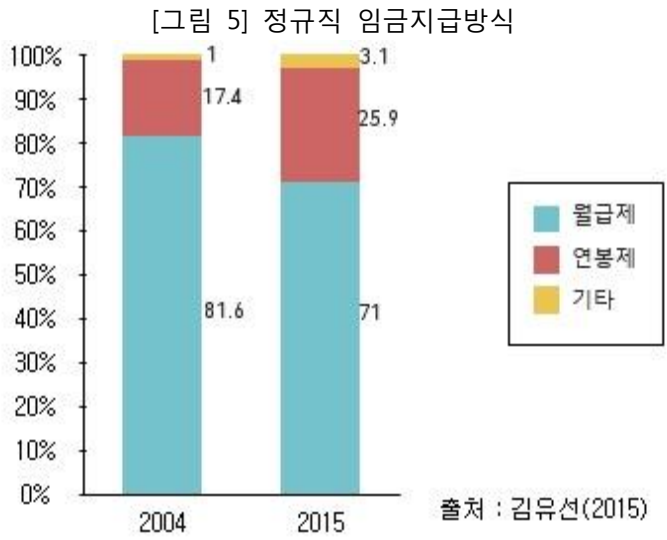
고용불안만이 아니다. 일단 취업을 해서 기업내부노동시장에 진입을 해도 그 내에서 성과경쟁이 매우 강화되었다. 특히 성과에 따라 임금을 차등지급하는 성과임금제의 대폭 확대로 경쟁을 강제하고 있는데, 이것을 잘 보여주는 것이 연봉제의 도입이다. 100인 이상 사업체를 대상으로 한 고용노동부의 <연봉제 및 성과배분제 도입 실태조사>(1999-2005) 및 <임금제도 실태조사>(2006- 2008)에서 보면, 연봉제를 도입한 사업체의 비율은 1999년에 15.1%에서 2008년 57.4%로 크게 증가했다.

<표 2> 100인 이상 사업체 중 연봉제 도입 사업체 비율(%)

연도	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
비율	15.1	23.0	27.1	32.3	37.5	43.0	48.4	50.6	52.5	57.4

자료 : 정진호·정이환·신원철, 2015. 「임금체계 통계조사의 현황과 역사적 변화 연구」. 노사정위원회

사업체가 아니라 개인별로 보아도 연봉제 비율이 급증하고 있다. 정규직은 2004년 81.6%가 월급제로 임금을 받고 있었으나 10년 후인 2014년에는 월급제가 10% 가량 줄어들고 대신 연봉제가 그만큼 증가하였다(김유선, 2015).³⁾ 연봉제 자체가 성과임금제를 의미하는 것은 아니지만 대부분 성과와 연봉을 연동시키는 성과연봉제를 채택하고 있는 이상, 이것은 기업내부노동시장에서 성과에 따른 임금 지급이 크게 늘어나고 있음을 증명하는 근거가 될 수 있다.



자료: 김유선. 2015. “비정규직 규모와 실태”. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼. p27.

3) 그에 비해 비정규직의 경우는, 2015년에 연봉제가 겨우 5.0%에 불과하고 월급제가 52.1%, 일급제가 20.4%, 시급제 13.0%, 실적급제가 9.1%인데 (김유선, 2015), 2000년대 이후를 통틀어 보아도 임금지급 방식의 뚜렷한 변화 추세는 보이지 않는다.

성과경쟁의 격화는 자연히 노동강도의 강화를 의미한다. 이로써 자본은 노동을 최대한 짜내어 착취할 수 있지만, 노동자는 스트레스가 악화되고 건강을 해치게 된다. 또한 이것은 임금불안정 뿐만 아니라 고용불안정까지 가져올 수 있다. 성과에 따라 임금을 차등지급하는 것은 위에서 본 바와 같이 이미 만연하며, 현재 정부에서 추진하고 있는 것처럼 성과에 따른 일반해고가 법제화되면 성과경쟁이 더욱 극심해지고 그것이 곧바로 해고로 이어지는 해고의 일상화가 이루어질 것이다. 지금도 권고사직, 명예퇴직, 정리해고 등의 이름으로 구조조정이 상시화되어 있는 상황이지만, 이른바 ‘쉬운 해고’, 즉 성과에 따른 해고가 법적으로도 승인되면 경쟁적인 노동강화는 물론 고용 또한 기업내부노동시장이 거의 의미가 없을 정도로 불안정해지게 될 수 있다.

2) 외주와 하청

: 외부화를 통한 내부노동시장의 축소

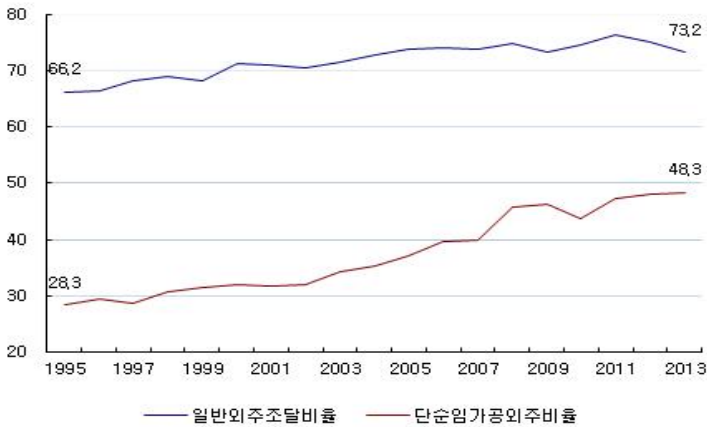
내부노동시장이란 용어는, 일단 고용이 되면 외부노동시장 노동자들과 (고용 및 임금에 대한) 경쟁이 단절되고 내부의 자체적 규칙에 따라 승진과 임금이 결정된다는 의미이다. 한국에서는 주로 대기업 정규직들이 기업내부노동시장에 속해 있다고 할 수 있고, 나머지 중소기업 및 비정규직 노동자들은 고용과 임금에서 시장적 경쟁에 그대로 노출되어 이직을 반복하는 외부노동시장에 있다고

할 수 있다.

2000년대 이후 비정규직화가 중요한 이슈로 떠올랐지만, 사실상 공공부문과 대기업을 제외한 중소기업의 노동자들은 정규직이든 비정규직이든 고용이 불안정하고 이직이 잦으며 자체적인 규칙도 없는 외부노동시장의 특성을 그대로 가지고 있다고 볼 수 있다. 물론 비정규직의 비율도 기업 규모가 작을수록 높다. 2015년 피고용인 300인 이상 대기업에서 비정규직 비율은 14.1%인 데 비해, 10인 미만 사업체에서 비정규직 비율은 71.1%였다(김유선, 2015). 그러나 이 정도의 영세사업체에서는 사실상 정규직과 비정규직의 구별이 거의 없다고 할 수 있을 것이다.

경제위기의 직격탄을 맞는 것도 중소기업의 노동자들이다. 전통적으로도 한국의 중소기업들은 대개 대기업의 하청 연쇄고리 상에 위치하고 있었고, 경제위기의 타격을 일차적으로 감당해야 하는 위치에 있었다. 거기에 1997년 경제위기 후, 대기업들이 다운사이징과 슬림화 위주의 구조조정을 일상적으로 감행하면서 점점 더 많은 부분이 외주나 하청의 방식으로 외부화되었다. 말하자면 기업내부노동시장이 줄어들고 일자리들이 내부노동시장 밖으로 방출되어 외부노동시장에서의 고용이 늘어나게 되었던 것이다.

[그림 6] 제조업 부문 300인 이상 대기업 외주비율



* 일반외주조달비율 = (재료비/당기총제조비용) × 100

* 단순임가공외주비율 = {외주가공비/(노무비+외주가공비)} × 100

자료: 한국은행, 기업경영분석, 각 년도

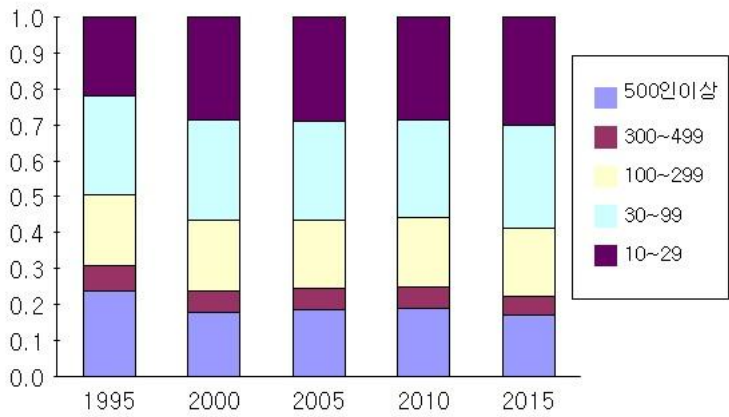
제조업 부문에서 300인 이상 대기업의 외주비율을 나타낸 위 [그림 6]이 그것을 보여준다.⁴⁾ 1995년 일반외주조달비율이 66.2%에서 2013년 73.2%로 늘었고, 단순임가공외주비율도 1995년 28.5%에서 2013년 48.3%로 증가하였다.

이러한 경향은 기업규모별 노동자수에서도 볼 수 있다. 10인 이상 기업에 고용된 노동자를 모집단으로 해서,

4) 일반외주조달비율은 (재료비/당기총제조비용) × 100으로 나타낸 것이고, 단순임가공외주비율은 {외주가공비/(노무비+외주가공비)} × 100으로 표시한 것이다. 외주화의 추세는 기업회계 상에 재료비로 나타난다. 물론 원자재가격의 변동이 재료비 변동에 기여하기 때문에 재료비 비율의 변동추이만으로 외주화 추세를 정확히 파악하기에는 한계가 있지만, 재료비 비율 추이를 통해 전반적으로 외주화가 확대되고 있다는 점을 확인할 수는 있을 것이다. 또한 단순임가공외주비율은 사내하청 비율의 대리지표로 볼 수 있는데 이 또한 지속적으로 증가하고 있다.

1995년 500인 이상 대기업에서 일하는 노동자는 23.7%였으나, 2015년에는 16.8%로 줄었다. 300인 이상 기업을 기준으로 하면 1995년 30.7%에서 2015년 22.0%로 축소되었다. 고용과 임금, 승진의 체계를 갖춰 기업내부노동시장을 형성할 수 있는 최소 기준으로 피고용인 100인 규모의 기업으로 잡는다면, 1995년 50.6%에서 20년 후인 2015년에는 41.1%로 10% 가까이 줄어들었음을 볼 수 있다.⁵⁾

[그림 7] 기업규모별 노동자 숫자의 비중 (10인 이상 사업체 피고용자 대상)



자료: 고용노동통계(laborstat.molab.go.kr) 기업규모별 노동자 숫자 통계 재구성

대기업들은 이처럼 외주·하청 비율을 늘림으로써 위험

5) 출처는 고용노동부, 고용노동통계(<http://laborstat.molab.go.kr/>). 단 1999년부터는 5인 이상 사업체 피고용자를 대상으로 하였으나, 여기서는 비교를 위해서 1999년 이후의 통계에서도 10인 미만 사업체 노동자를 제외하고 계산하였다.

을 전가하고 비용을 줄일 수 있다. 그리고 그 결과는 기업내부노동시장이 축소되고 외부노동시장이 팽창하는 것이며, 결국 노동자에 대한 착취율을 높이는 것이다.

3) 비정규직 : 노동착취 수단의 강화

1997년 경제 위기 이후 비정규직의 증가는 기업내부노동시장의 축소와 노동 불안정화의 주요한 현상으로 사회적 이슈가 되었다. 비정규직화가 앞서 설명한 외부노동시장 팽창의 요인, 즉 외부화나 중소기업의 증가와 별개의 현상은 아니다. 기업규모가 작을 수록 비정규직 비율이 높으며, 외부화는 많은 경우 비정규직 자체를 만들어낸다. 비정규직화에서 주목해야 할 것은 외부노동시장의 양적 팽창 그 자체보다는 자본이 노동착취의 방법을 다양화하고 강화하는 방식이다.

자본의 노동착취를 위해서는 비정규직이 정규직에 비해서 훨씬 유리하다. 우선 비정규직은 계약해지라는 방식으로 해고가 쉽다. 고용기간을 제한한 기간제고용 뿐만 아니라 사업자 계약을 맺는 간접고용이나 특수고용도 마찬가지다. 계약을 통해 주기적으로 노동력 인원을 줄일 수 있는 기회를 갖기 때문에, 경영상의 위험을 쉽게 노동자 해고로 전가시킬 수 있다. 역으로 노동자 입장에서는 고용불안정과 주기적인 실업에 시달리게 된다.

또한 이러한 주기적 계약은 임금을 줄일 수 있는 기회를 갖는 것이기도 하다. 정규직에 해당하는 내부노동시장

이란 용어 자체가, 일단 고용이 되면 외부노동시장 노동자들과의 경쟁이 단절되고 자체적 규칙에 따라 승진과 임금상승이 이루어진다는 의미이다. 그에 비해 외부노동시장에서 주기적으로 충원하는 비정규직을 사용하면 연공과 승진에 따른 임금상승도 없을 뿐더러 항상 시장경쟁적인 임금으로 고용할 수가 있다. 노동자의 입장에서 이것은 저임금을 의미한다. 이에 더하여 간접고용의 경우 노동력 공급 업체가 노동자가 받아야 할 임금에서 일정 부분을 떼어 가는데, 그에 더하여 시장 경쟁으로 말미암아 그 임금조차도 오히려 떨어지는 현상이 발생하기도 한다.

그리고 기업은 비정규직 사용으로 각종 노동법적 규제와 노동조합의 저항을 비껴갈 수단을 갖게 된다. 간접고용은 법적인 사용자책임성을 모호하게 만들고, 특수고용은 사용자임을 부정하는 것이 가능하다. 비정규직의 노동조합 결성이 원천적으로 금지된 것은 아니지만, 이처럼 사용자책임이 모호하여 단체교섭의 가능성이 훨씬 줄어들기 때문에 비정규직 노동자들은 노동조합에 소극적이 되기 쉽다. 게다가 해고의 위협은 노동자들을 순종적으로 만들고 노동강도를 강화하는 수단으로 사용될 수 있다. 다음 <표 3>은 비정규직 유형별로 노동착취를 강화하는 주요 방법을 정리한 것이다.

<표 3> 비정규직 유형별 노동착취 강화 방법

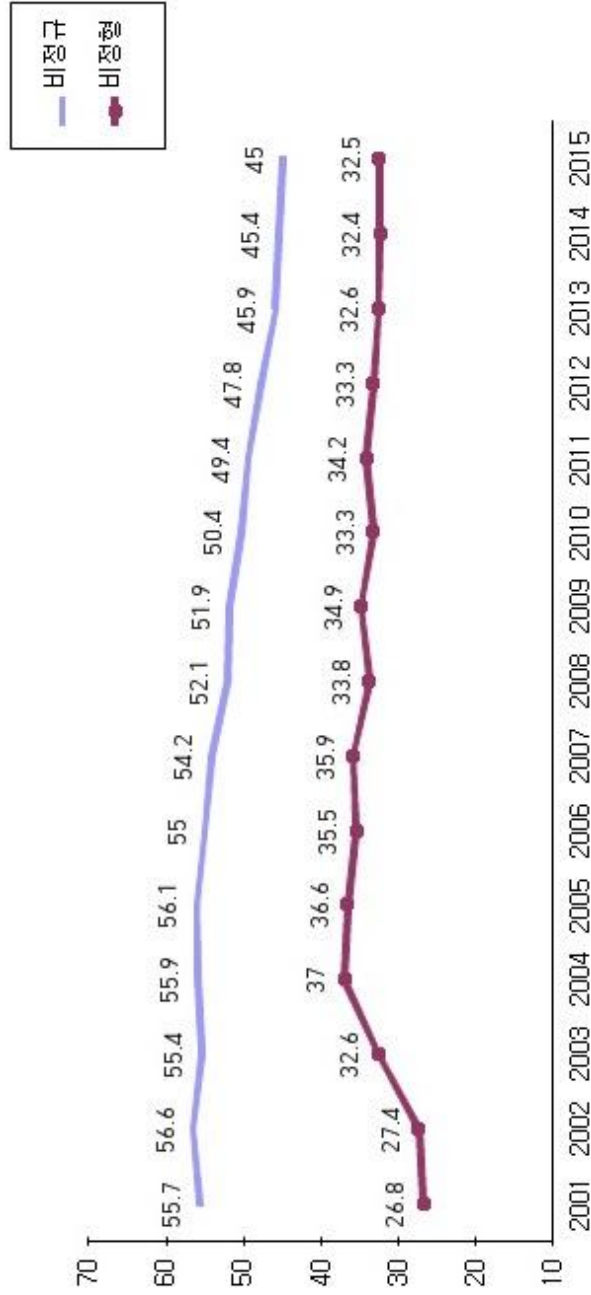
자본	자유로운 해고	비용절감	규제회피	노조회피	생산성 향상
노동	고용 불안정	저임금	보호박탈	노동권 침해	노동강도 강화
기간제 고용	○	○		△	
간접고용	○	○	○	○	
특수고용	○		○	○	○

1997년 경제위기 후 기존의 종사상지위만으로는 파악하기 어려운 다양한 고용관계가 증가하자 통계청에서는 2000년부터 경제활동인구조사에서 근로형태별 부가조사를 실행하고 있다. 그 후 어디까지 비정규직으로 규정할 것인가를 두고 논쟁이 일었는데, 핵심적인 것은 종사상지위 분류인 임시·일용직을 모두 비정규직으로 규정할 것인가, 일부만 비정규직에 포함시킬 것인가의 문제였다. 하지만 비정규직이라는 말 자체가 정규직의 여집합을 뜻하는 것이며 임시·일용직이 정규직일 수는 없다는 점을 생각하면, 사실 이 문제의 답은 매우 간단하다. 임시·일용직의 일부를 비정규직에 포함시키지 않고 비정규직 비율을 발표하는 것은 마치 정규직 비율이 높은 것처럼 교묘하게 호도하려는 의도이다. 그러나 이런 점을 감안하고 보면, 기간제, 파견, 용역, 호출 등 이른바 ‘비정형’ 고용을 따로 살펴보는 것도 의미가 있다. 전통적인 임시·일용직 방식에서 나아가 위에서 설명한 바와 같은 다양한 노동착취 방식들을 적극적으로 활용하는 지표이기 때문이다.

그런 점에서 볼 때, 전체 피고용자에 대해 추산한 비정규직 비율은 2005-7년 정도를 정점으로 하여 떨어지고 있는 추세를 보이지만 비정형 고용의 비율은 크게 떨어지지 않았다는 점에 주목할 필요가 있다. 그리고 비정규직 비율이 줄어들고 있다는 것을 외부노동시장의 축소와 등치시키기도 어렵다. 2006년 비정규법의 제정으로 기간제와 파견의 경우 2년 사용 후 정규직화 규정이 생긴 다음, 이를 피하기 위해서 계약기간을 단기화하여 2년 이전에 계약을 해지하는 일들도 많이 일어나고 있지만, 기간제 고용을 외주화 방식으로 바꾸는 경우도 많다. 2006~2007년 즈음부터 기간제 비율은 줄어들기 시작할 때(2009년은 희망근로 사업으로 예외), 당시 간접고용 비율이 급증했다는 것은 그런 전략을 쓴 기업들이 많았음을 방증한다.

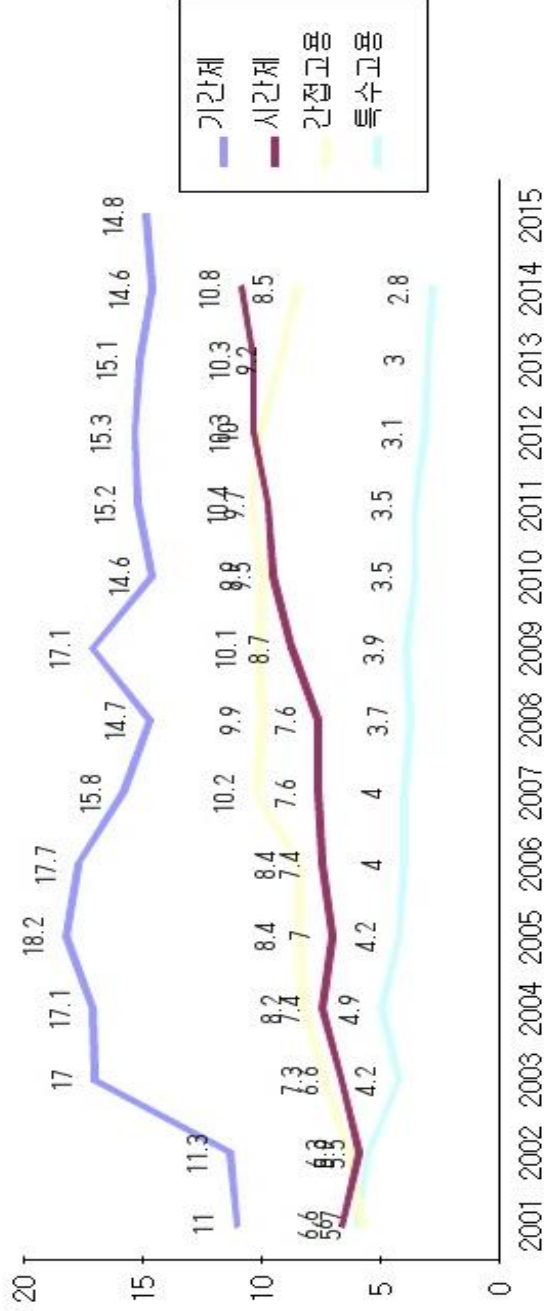
그러나 사실 용역이든 하청이든 도급이든 위탁이든 무엇이든 부르든지 간에, 직접적인 고용관계를 맺지 않은 원청 기업이 노동자들의 실질적인 노동조건을 결정하고 노동과정을 통제하는 경우가 많다. 이러한 경우들을 간접고용이나 특수고용이라고 할 수도 있지만, 현재의 경제활동인구조사 부가조사에서는 그것을 찾아내기 어렵다. 임금을 파견이나 용역 업체에서 받는가라는 설문 문항만으로 간접고용 여부를 가리고 있기 때문이다. 특수고용 또한 대부분이 자영업으로 분류된다. 따라서 외부화 경향과 더불어 비정규직 통계상에 드러나지 않는 간접고용이나 특수고용이 증가하고 있을 가능성도 있다.

[그림 8] 전체 노동자 중 고용형태별 비율 추세



출처: 경제활동인구조사 근로형태별부가조사(매년 8월), 김유선(2015)

[그림 9] 전체 노동자 중 고용형태별 비율 추세



* 비정규직 중 나머지는 장기임시근로, 한시근로 등이다.

출처 : 경제활동인구조사근로형태별부가조사 매년 8월, 김유선(2015)

고용형태별 비중 추세를 보면 비정규법이 제정된 2006년을 계기로 하여 기간제는 줄고(2009년은 희망근로사업으로 예외) 파견·용역이 늘어난 것 외에도, 시간제가 꾸준히 증가하고 있다는 것이 눈에 띈다. 최근 정부에서는 시간제 공무원, 시간제 교사 고용과 더불어 대기업의 시간제 직원 채용을 독려하고 있는데, 이것은 온전한 일자리를 쪼개어 고용률을 높이려는 꼼수이고 질 낮은 일자리를 늘리는 것으로 비판받고 있다. 시간제 노동 자체는 노동 중심의 생활 패턴에서 더 다양하고 풍부한 삶으로 전환하는 방식일 수도 있다. 그러나 한국의 시간제 노동자 절반 이상(2015년 52.6%)가 비자발적 취업이며 일자리에 만족하지 않고 있다(김유선, 2015). 즉 시간제 노동은 노동자의 자기 삶을 위한 선택이라기보다 자본 측의 노동착취 강화 수단으로 많이 사용되고 있다.

3. 노동분할의 다양화와 정교화

2절에서 설명한 과정의 결과는, 노동자 개인에게 있어서는 삶의 불안정화이며 집단적 노동자계급에 대해서는 분할의 심화이다. 여기서 분할의 심화란 단지 분단과 격차가 심해진다는 뜻이 아니다. 오히려 여러 차원에서의 분할선들이 점점 다양하게 중첩되면서 세분화되고 있음을 의미한다. 고용관계, 노동과정, 임금체계 등의 분할이 점

점 다양해지고 정교해지고 있으며, 여기에 성별, 연령 등 전통적인 인적 속성에 의한 분할까지 겹쳐지면서 노동자들의 집합성은 약화되고 있다. 이러한 분할은 노동자들의 경쟁을 강화하여 노동을 최대한 짜내려는 자본의 전략에 기인하는 것이다. 이 절에서는 이처럼 여러 측면에서 노동분할이 다양화되고 그 분할선들이 중첩되면서 노동자들의 집합성을 약화시키는 양상들을 살펴보고자 한다.

1) 고용관계의 다양화

정규직과 다양한 형태의 비정규직은 고용관계를 기준으로 나뉘지는 것이지만, 비정규직의 고용 형태는 다양하고 위계가 있을 뿐만 아니라, 부문별로 조합되는 형태도 다르기 때문에 노동분할을 밝히기 위해서는 일률적으로 정규직 대 비정규직이라는 방식으로 뭉뚱그려 보기 어렵다. 부문별 주요한 노동분할선들은 다음과 같다.

(1) 대공장

대공장의 경우, 공장 내에서 이른바 직영이라고 불리는 정규직과 1차, 2차, 3차 등으로 위계 지어진 사내하청이 있고, 또한 직접생산공정에는 공식적으로 파견노동을 쓸 수 없지만 운반이나 청소와 같은 비핵심노동에 파견이나 용역 방식으로 고용한다. 기아자동차 산하 동희오토처럼 근래 신설한 공장에는 아예 직영 없이 사내하청만으로 운

영하는 경우도 있다. 또한 제조업 대기업들은 자기 공장 뿐 아니라 밖에서 중소기업들의 외주하청을 많이 사용한다.

이러한 분할로 인하여 직영 정규직과 하청 노동자 사이에 경쟁 관계가 형성된다. 경기후퇴로 물량이 달리거나 고용이 불안해질 때 정규직이 비대칭적으로 고용과 임금에서의 경쟁에서 유리하다. 게다가 이럴 때에만 고용관계로 분할된 노동자들의 이해가 경합하는 것이 아니다. 평상시에는 직영 정규직과 하청 노동자들이 공동투쟁이 아니라 각각 개별적으로 파업하여 조업 중단이 이루어지면 다른 측의 노동자에게 손해가 전가되며 이에 따라 노노갈등이 발생하기도 한다. 2000년대 동안 캐리어, 기아, 창원대우 등에서 발생한 노노갈등이 그러했으며, 현대자동차 노동자들이 파업을 할 때마다 하청 부품 공장들이 위기에 처한다고 언론에서 비난의 재료로 삼는 것도 이러한 구조에 기반한다. 즉 고용관계의 분리가 이해관계의 경합으로 이어지고, 이것이 다시 노동조합 조직의 분리와 노노갈등으로 이어지게 만드는 분할의 구조인 것이다.

이와 같은 대공장에서의 직영 정규직과 사내하청 간 노노갈등을 해결하기 위해 금속노조는 1사 1조직을 노조 조직화의 규범으로 제시하고 있다. 노동분할을 극복하는 방법으로서 1사 1조직은 어느 정도 진전된 형태라고 할 수 있지만 역시 한계를 가지고 있다. 먼저, 튼튼한 연대성의 기반 없이 고용관계에 의해 분할된 노동자들을 동일조직으로 묶었을 경우, 힘과 숫자에서 소수인 집단의 이해관

계가 제대로 대변되지 못할 가능성이 있다. 쉽게 말해서 노동조합이 직영 정규직 조합원의 이해를 주로 대변하는 속에서 사내하청 조합원들은 그저 들러리가 될 가능성이 있는 것이다. 이를 방지하기 위해서는 노동조합 내에서 자본의 고용관계 분할을 극복하는 연대정신과 더불어 사내하청 노동자들의 주체화가 필요하다. 또한 더 근본적으로, 1사 1조직은 사내하청을 포괄하고자 하는 방법이지만, 외주하청을 포괄하는 것은 아니다. 물론 사업장의 분할을 넘어서기 위하여 산별 노동조합이 존재하는 것이다. 하지만 자본이 특정 생산 과정에서 고용관계의 분할에 의해 노동자들 사이의 이해관계를 경합시키는 것을 극복하기 위해서, 노동조합도 하청고리를 따른 조직화 및 활동의 연쇄 과정을 생각해 볼 필요가 있다.

(2) 중소기업

중소공장에서는 최소한의 핵심인력만을 정규직으로 채용하고, 나머지는 임시직이나 파견직 형태로 고용하며 특수고용도 일부 나타난다. 법적으로 제조업의 직접생산공정에는 파견노동 사용을 원칙적으로 금지하되, 3개월에 연장 3개월을 포함하여 6개월 동안 파견노동을 사용할 수 있게 되어 있다. 그리하여 대개 대기업의 하청으로서 물량의 변동이 심한 중소기업들은 사실상 대부분의 노동력을 3개월 또는 6개월 이내의 파견직이나 임시직으로 사용하고 있는 실정이다. 중소기업들이 몰려 있는 공단 지역

을 보면 비숙련 노동자들은 임시직이나 파견업체를 통해서 실업과 취업을 반복하고 있다. 숙련 노동, 즉 다품종 소량 제조 또는 특수한 설치나 정비 등 특정한 기술이 필요하고 그것을 보유한 노동자의 경우, 고용관계를 맺지 않고 소사장제 등과 같은 방식으로 특수고용화하는 경우도 있다. 이와 같은 중소기업의 단기 임시파견직이나 특수고용과 같은 경우는 특정한 사업장에서 오래 일하지 않고 일할 수도 없기 때문에, 사업장별 조직화가 사실상 불가능하고 지역별 조직화가 더 효율적일 수밖에 없다.

(3) 공공부문

교육, 의료, 금융, 공단, 지자체 등의 공공부문에서는 직종에 따른 분할이 일반적이다. 입직구를 분리시켜, 정규직은 공식적인 시험(자격시험이나 입사시험)을 거치며, 현장의 비숙련업무나 핵심업무가 아닌 보조업무 또는 주변업무는 계약직 등으로 고용하거나 파견, 용역 등 간접고용으로 사용한다. 예를 들어, 학교에서 교사와 교행공무원은 정규직이고, 식당, 행정보조 등은 계약직으로 채용하며, 청소나 시설관리 등은 용역직으로 간접고용하는 경우가 많다. 또한 은행에서는 정규직과 계약직 텔러의 채용을 구분하여 고용한다.

근래 이른바 교육, 지자체, 금융 등의 부문에서 직접고용 계약직은 2년 후 무기계약 전환이 가능해졌다. 그러나 계약직이 무기계약직으로 전환되더라도 정규직에 진입할

수 없도록 분절되어 있으며, 간접고용이나 특수고용은 무기계약 전환에 해당되지 않는다. 결과적으로 정규직 - 무기계약직 - 계약직 - 간접고용으로 분할이 더욱 세분화되었다고 볼 수 있다. 이러한 분할은 입직구 및 직종 분리에 의해서 정당화되고 있다.

(4) 유통·서비스부문

유통·서비스 부문은 전통적으로 자영업의 비중이 높은 부문이었으나, 근래에는 대자본의 지배가 급격히 커지고 있다. 대형마트 같은 유통·서비스 부문의 대기업에서 사무직이나 매장을 관리하는 본사 직원들은 정규직으로 고용하지만, 직접 현장에서 일하는 노동자들은 거의 대부분 시간제, 임시직, 파견이나 용역과 같은 직접고용 비정규직 및 간접고용 비정규직이 대부분이다.

대자본이 직접 경영하는 경우 뿐 아니라, 작은 매장들도 사실상 프랜차이즈 같은 형태로 대자본이 간접적으로 지배하고 있으며, 프랜차이즈 점주들도 형식적으로는 자영업자이지만 자본의 지배와 통제를 받고 있는 노동자라고 볼 수 있는 여지가 많다. 이들 역시 직접 노동을 하면서 자본에 착취당하고 있기 때문이다. 이런 곳에서는 알바 형태로 비공식 고용이 잔존하고 있다.

2) 노동과정의 분할

모든 노동자들이 같은 일을 하는 것이 아니다. 무수한 직종이 있고 노동과정 상에서 분업화된 다양한 직무들이 있다. 이것은 당연한 일이지만 고용관계의 분리를 노동과정 상에서의 분할로 연결시킴으로써 노동분할을 강화하고 정당화하는 방법으로 사용될 수 있다. 정규직과 다양한 비정규직 고용관계의 노동자들 사이에 노동과정을 어떻게 배분하는가에 따라서 아래 5가지 유형으로 구분해 볼 수 있는데, 유형에 따라서 노동자 사이의 분할을 정당화하는 기제가 다르게 나타난다.

(1) 혼성

정규직과 비정규직으로 고용관계가 다르지만 동일한 사업장에서 동일한 업무를 하는 경우를 정규직과 비정규직이 혼성된 노동과정이라고 부를 수 있다. 사실 업무의 성격에 따라 고용형태가 결정되는 것이 아니기 때문에, 동일한 직종에도 다양한 방식의 고용관계가 나타나며 심지어 같은 사업장에서 같은 업무를 함에도 고용관계가 다를 수 있다. 예를 들어 통신사 설치 기사나 전자제품 AS 기사 같은 경우를 보면, 직영(정규직) 노동자, 용역 하청 업체 소속의 간접고용 노동자, 도급 방식의 특수고용 노동자가 혼재하고 있다.

이러한 혼성 노동과정에서는 분할의 정당화가 쉽지 않

다. 노동자의 이해관계의 측면에서 보면 경쟁 관계일 수 있음에도 불구하고, 노동조합에서는 오히려 같은 조직으로 포괄되는 경우가 비교적 높은 편이다(장귀연, 2009). 노동자들을 단결하도록 하는 것은 단지 직접적인 이해관계만이 아니라 동료의식이라는 것을 알 수 있는 대목이다.

법적으로 직접생산공정에 파견직을 길게 쓸 수 없도록 되어 있는 점을 이용하여 금속노조에서 제기했던 불법파견 문제는 직영 정규직과 사내하청 노동자들을 혼성하여 작업 편성을 하던 현대자동차 공장 등에서 불법파견 판정을 받았다. 그러나 장기적인 관점에서 불법파견을 쟁점으로 삼는 것은 주요한 투쟁 방법이 되기 어렵다. 작업조직을 재편하고 정규직과 비정규직을 분리하여 무력화될 가능성이 높기 때문이다. 사실 이러한 혼성적인 편성은 과도적이거나 초기적인 형태로서, 점점 노동과정을 재편하여 재분할함으로써 분할을 정당화하는 경향이 강해지고 있다.

(2) 분리

분리 유형은 비슷한 일을 하더라도 고용관계에 따라 사업장이나 업무 공간을 분리하는 것이다. 외부화 경향에 따라 업무의 일부를 이처럼 외주나 하청을 주는 일이 많아지고 있다. 예를 들어 전산관리 업무를 하는 노동자들을 직접 고용하기도 하지만, 근래에는 업무의 일부나 전

부를 외주를 주어 외부 사업장에서 일을 하게 만든다.

정규직과 비슷한 일을 하더라도 파견과 달리 사용기업이 이러한 외주하청 노동자들을 직접 노동통제를 하지 않고 외부 작업장에서 일하게 만들기 때문에 법적인 차별금지가 무력화된다. 나아가 노동자들이 보기에든 같은 기업 소속도 아닐 뿐더러 함께 일하거나 보는 일이 없기 때문에 동료의식이나 연대의식을 가지기 어렵다. 노동자의 집단성을 약화하고 분할을 강화시키는 방법 중의 하나인 것이다.

(3) 위계화

정규직과 비정규직을 위계화하는 것은 노동과정 상에서 정규직이 비정규직 노동자를 관리하도록 하는 것이다. 관리직과 현장직의 구분이 전형적이다. 말하자면, 기업내부 노동시장에서는 현장에서 일하다가 관리직으로 승진하는 경로를 설정하였다면, 현재의 노동시장 구조에서는 양자의 경계를 분절시키는 것이다. 위계적 조직의 관리자는 주로 정규직으로 현장에서 실행 업무를 맡는 노동자들을 감독하고, 현장직은 계약직, 파견이나 용역 같은 간접고용, 특수고용 등 다양한 비정규직 형태로 고용한다. 입직구를 아예 달리하고 넘을 수 없는 경계를 설정하는 것이다. 이 방식은 공공부문, 서비스유통 등 다양한 산업부문에서 광범위하게 나타나고 있다.

여기서 기업내부노동시장의 진입자는 ‘자격을 갖춘 사

람'인 반면, 분절선 밖의 노동자는 아무나 할 수 있는 비숙련노동을 하는 사람으로 간주됨으로써 분할이 정당화된다. 비숙련노동자가 숙련을 쌓을 기회를 주는 것이 아니라, 내부노동시장 자체를 축소해서 특정한 노동을 비숙련적인 것으로 규정하여 영원히 분절된 내부노동시장 밖에 위치시키는 것이다. 그럼으로써 노동자들을 단순한 업무에 묶어두고 저임금 비정규직이라는 형태로 착취를 강화하는 것이다.

(4) 주변화

주변화는 비핵심-비숙련 업무에 대해서 비정규직으로 고용하고 저임금화하는 것이다. 위계화와 다른 점은 정규직과는 직무가 완전히 다르고 따라서 정규직이 직접적인 감독을 하지는 않는다는 점이다. 청소, 경비, 운전 등의 업무를 예로 들 수 있으며, 주로 용역 등의 이름으로 간접고용을 한다.

그러나 숙련과 비숙련, 핵심과 비핵심의 구분은 자의적인 것이다. 비숙련-비핵심 업무로 규정하는 것 자체가 비정규직 고용과 저임금 착취를 위한 것이며 분할을 정당화하는 것이다.

(5) 개별화

노동분할의 가장 궁극적인 형태는 노동자의 집단성을

완전히 해체하여 개개인을 개별화하는 것이다. 노동법이나 노동조합의 보호를 제거하고 노동시장에서의 경쟁에 따라 고용하고 임금을 지급하는 것이 자본의 꿈이다.

하지만 현대 산업의 노동과정은 개별적으로 이루어지는 것이 없고 협업과 분업으로 구성되기 때문에 이처럼 노동자들을 완전히 개별화하여 고용하고 임금을 지급하는 것이 쉽지 않았다. 근래 들어 이러한 개별화가 가능해진 것은 정보기술 및 경영기법의 발달에도 힘입었지만, 무엇보다도 자본의 신자유주의적 기업 전략에 바탕을 두고 있다.

개별화의 전형적인 예는 특수고용이다. 실질적으로는 고용관계이지만 법적으로는 사업자 대 사업자 방식의 상업적 계약을 맺어 노동법과 노동조합의 보호를 완전히 제거할 수 있다. 고용 방식뿐만 아니라 노동자에게 지급하는 임금 역시 개별 노동량이나 성과에 따라 지불한다. 물론 아직 이러한 개별화는 집단적 노동보다 노동과정에서 개별 성과 측정이 용이하고 가능한 직무로 한정되어 있다. 그러나 성과측정 방식이 정교화될수록 개별화할 수 있는 노동이 확대될 것이다. 특수고용이 아니더라도 임금과 고용에서 성과임금이나 성과연봉계약직 등이 증가하는 경향이 이를 증명한다고 볼 수 있다.

고용관계의 분할선과 노동과정의 분할선을 연결시키는 것뿐만 아니라 임금체계를 통해 노동분할을 촉진하는 것도 중요한 측면이지만, 이에 대해서는 III장에서 다룰 것이므로 여기서는 생략한다. 또한 여기서 다루지 않은 중

요한 분할선은 인적 속성이다. 전통적으로 성별과 연령은 분할과 차별의 강력한 근거가 되어왔으며 지금도 그러하다. 비정규직과 저임금 계층의 다수가 여성과 고령 노동자라는 점은 이것을 잘 보여준다. 예를 들어 전통적 젠더 역할 모델을 통해 여성은 전일제로 평생 일할 사람이 아닌 것으로 간주되어 비정규직 고용과 저임금이 정당화되고 노동과정에서는 위계적 구조에서 지시와 감독을 받는 것이 자연스럽게 여겨진다. 하지만 성별이나 연령과 같은 인적 속성이 노동시장 분절에 중요한 역할을 하고 있다는 것은 이미 잘 알려지고 연구된 주제이기 때문에 여기서는 따로 상세히 언급하지 않겠다.

이 절에서 강조하고자 한 것은 고용관계와 노동과정을 중첩적으로 다양화하면서 분할을 심화하고 세분화하는 과정이다. 이 과정은 노동조합의 투쟁 전략에도 시사하는 바가 있다. 사내하청의 불법파견 소송이나 특수고용의 사용종속관계 인정 소송 등 불법적 고용관계를 쟁점으로 하는 지금까지의 투쟁은 노동과정의 재편 및 재분할에 의해 쉽게 무력화될 수 있다. 차별금지도 마찬가지이다. 결국 법적 근거에 의지하는 투쟁보다 자본과 노동의 관계에 대한 계급적 해석과 투쟁을 뒷받침할 새로운 전략과 담론이 필요하다.

Ⅲ. 신자유주의-보수주의 정부 20년의 노동분할 정책

1. 1998년 이후 노동분할 정책 개관

김대중 정부 이후 신자유주의-보수주의 정부 20년 동안 노동법제도의 변화는 기업의 해고의 자유를 확대하고 비정규직 고용형태의 활용을 제도적으로 뒷받침하며 노동3권의 행사를 제약하는 방향으로 일관되게 진행되어 왔다. 적어도 노동법·정책의 측면에서 김대중·노무현 정부와 이명박·박근혜 정부 사이에는 차별성보다는 연속성이 훨씬 강하다.

1) 노동시간의 탄력화, 무급노동시간의 증가

1997년 3월 제정된 근로기준법은 1987년 11월 폐지되었던 변형근로시간제를 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 간주근로시간제, 재량근로시간제 등으로 다시 도입하였다. 이를 통해 가산임금을 지급하지 않고도 시간외근로를 시킬 수 있는 범위가 확대되었다. 일례로 4주 단위의 탄력적 근로시간제는 1980년 12월 근로기준법에 도입되었다가 1987년 11월 삭제되었으나, 1997년 3월 경영계의 요구를 수용하여 최장 1개월 단위로 다시 도입되었고, 2003년 9월 법 개정으로 최장 3개월 단위로 확대되었다. 이명박 정부는 2010년 탄력적 근로시간제를 최장 1년까지 연장하는 근로기준법 개악안을 국회에 발의했으나, 18대 국회 회기만료로 자동폐기 되었다. 박근혜 정부는 2015년

9월 의원 입법형식으로 탄력적 근로시간제를 최장 6개월까지 연장하는 근로기준법 개정을 추진하였다.

현행 근로기준법의 탄력적 근로시간제에 따르면, 2주 단위의 탄력적 근로시간제(제51조 제1항)에서는 연장근로를 포함하여 특정 주에 최대 60시간까지, 3개월 단위의 탄력적 근로시간제(제51조 제2항)에서는 특정 주에 최대 64시간까지 근로를 시킬 수 있다. 탄력적 근로시간제의 단위기간이 현행 2주, 3개월에서 1개월, 6개월로 각각 늘어나게 되면, 사용자는 가산수당의 부담 없이 상시적으로 노동력을 탄력적으로 운용할 수 있게 되고, 노동자는 불규칙하고 장시간의 노동에 시달리면서도 임금을 보상받지 못하게 된다.

2003년 근로기준법 개정을 통해 법정기준근로시간이 1주 44시간에서 1주 40시간으로 단축된 이후에도 실근로시간은 크게 줄어들지 않았다. 이는 연장근로가 관행화되고 가산임금 지급의무가 없는 연장근로형태가 광범위하게 허용되고 있는 점에 원인이 있다고 할 수 있다.⁶⁾ 특히 노동부는 근로기준법 제53조에서 “1주간에 12시간”을 한도로 연장근로를 제한하고 있음에도 불구하고, 휴일근로는 연장근로에 포함되지 않는다는 탈법적 해석을 통해 불법적 연장근로를 용인해왔다. 박근혜 정부는 탈법적 유권해석에서 한 걸음 더 나아가 아예 휴일에 8시간의 특별연장

6) 현행법상 4인 이하 사업장, 감시·단속적 근로 종사자, 농림·축산·양잠·수산업의 근로자 등에게는 연장근로의 제한도 없고 가산임금 지급의무도 없다. 또한 운수업 등 근로시간 특례 사업의 근로자(제59조)에게는 1주에 12시간을 초과하여 연장근로를 시킬 수 있다.

근로를 추가로 허용하는 근로기준법 개악을 추진하고 있다. 그동안 정부는 외형적으로는 근로시간 단축을 말하면서도 실제로는 연장근로에 대한 규제를 방기하는 방식으로 저임금·장시간 노동체제를 지지해왔다고 할 수 있다.

한편 정부가 실제로 관심을 가지는 근로시간 단축형태는 시간제 노동이라 할 수 있다. 일례로 ‘고용창출’ 내지 ‘일자리나누기’의 명목으로 혹은 “일과 가사를 병행해야 하는” 여성에게 적합한 일자리라는 명분으로 시간제 일자리는 빠르게 증가해왔다. 2001년 6.6%를 차지했던 시간제 근로는 2015년 11.6%로 2배가량 증가했다(김유선, 2015). 2015년 현재 시간제 노동자의 70%는 여성이다.

김유선의 연구결과를 통해 시간제 노동자의 노동조건을 살펴보면, 2015년 현재 시간제 노동자의 주당 평균 노동시간은 20.7시간으로 정규직의 평균 노동시간(43.1시간)의 48% 수준이다. 반면 시간제 노동자의 월 평균임금총액은 71만원으로 정규직(292만원)의 24% 수준에 불과하다.

근로기준법과 기간제·단시간근로자법은 단시간 근로자에 대해 노동시간에 비례하여 보호하도록 하고 있다. 즉, 통상근로자의 노동시간과 비교하여 휴일, 연차휴가 등을 비례적으로 부여하며, 동종·유사업무를 하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있다. 그러나 시간제 노동자의 17.4%만이 상여금을 지급받고 있으며, 사회보험 적용비율 역시 20%에도 못 미친다. 국민연금, 국민건강보험은 1개월의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제노동자를 사업장(직장)가입자에서 제외하고 있

다. 1주의 소정근로시간이 15시간 미만인 시간제노동자에게는 주휴수당을 지급하지 않아도 된다.

요컨대 시간제 근로는 하나의 일자리를 쪼개 고용 인원을 늘리는 정부의 정책이지만, 노동자에게는 차별적이고 불완전한 일자리라 할 수 있다. 나아가 시간제 근로에서는 업무수행을 위해 반드시 필요한 대기시간들을 무급으로 처리하고, 실제 노동시간이 아니라 사용자가 인정하는 노동시간에 대해서만 임금을 지급하는 관행들이 만연해 있다.⁷⁾

이렇게 계약상 노동시간(소정근로시간)을 탄력화하거나 세분화하려는 시도는 실질적 임금 삭감뿐만 아니라 노동자의 극단적 상품화를 낳는다. 노동자가 업무를 수행하기 위해 반드시 소요해야 할 시간들(업무수행을 위해 이동하는 시간, 업무수행을 준비하거나 마무리하는 시간 등)은 임금이 지급되지 않고, 그에 따르는 비용을 노동자 스스로 부담해야 한다. 이것이 극단적으로 나가면 특수형태 노동자의 경우와 같이 노동력의 제공을 위해 반드시 필요한 고정비용을 노동자가 떠안으면서 노동법상 근로자성마저 부정되는 불안정노동으로 귀결된다.

7) 홉플러스는 기간제와 무기계약직 노동자를 상대로 10분 단위 근로계약을 체결하면서, 계산원의 경우 근로시간을 4시간 20분~7시간 30분까지 각각 다르게 정했다. 통상적으로 홉플러스 노동자들은 유니폼을 갈아입고, 업무를 인수인계 하느라 매일 평균 20~40분 연장근로를 하지만, 이에 대한 임금을 받지 못했다.

2) 해고가 자유로운 고용형태의 확산

김대중·노무현 정부는 1998년 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」을, 2006년 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」을 제정하며 비정규직 고용형태를 활용할 수 있는 제도적 틀을 마련했다. 1998년 파견법 제정으로 이전까지 노동법적으로 금지되었던 파견·용역 등 간접고용을 합법화시켰고 2006년 파견법 개악으로 파견제를 크게 확대시켰다. 사내하청 노동자의 지속적인 조직화·투쟁과 그 성과로서 2010년 현대자동차의 사내하청이 불법파견임을 인정한 대법원 판결이 나오자, 사내하도급 형태의 간접고용을 합법화하려는 시도는 이명박 정부 이후 ‘사내하도급 근로자 보호 등에 관한 법률(안)’의 입법 추진으로 이어지고 있다.

한편 2007년 7월부터 시행되고 있는 기간제법의 효과는 2년마다 기간제 노동자를 교체하거나 아예 외주화시키는 관행을 확산시키고 있다. 소수의 기간제 노동자들이 ‘무기계약직’으로 전환되는 경우도 있으나 비정규직의 규모를 축소시킬 수준은 아니고, 무기계약직이 되어도 고용불안과 차별적 노동조건이 크게 개선되지도 않는다.

파견, 기간제와 같은 비정규직 고용형태의 제도화는 해고가 자유로운 고용형태의 확산이라고 할 수 있다.⁸⁾ 기간

8) 국제노동기구(ILO)는 근로계약의 기간을 정하고 이를 반복갱신하거나 개인 도급계약으로 위장하는 방식으로 해고제한과 같은 노동보호 법제도를 회피하는 것을 ‘위장된 고용관계’라 지정한 바 있다(ILO, 2006, paras. 46-49 및 ILO, 1995, para.56.)

을 정하지 않은 근로계약을 체결한 노동자를 해고하려면 근로기준법 제23조에 따른 ‘정당한 이유’ 또는 제24조에 따른 경영상 해고(정리해고)의 요건을 충족해야 한다. 반면 기간을 정한 근로계약을 체결하면, 사용자가 원하는 만큼 재계약을 반복하여 노동자를 사용하다가 언제든지 ‘계약기간 만료’를 이유로 해당 노동자와의 근로계약관계를 종료시킬 수 있다. 이러한 근로계약관계의 종료는 노동자의 입장에서는 해고이지만, 법원은 이를 ‘해고’가 아닌 단순한 ‘계약기간 만료’로 보았다.⁹⁾

현행법처럼 일정한 기간 동안 기간제 고용을 자유로이 쓸 수 있도록 하면서, 일정기간을 초과하는 경우에만 기간을 정하지 않은 근로계약으로 전환하는 방식은, 비정규직을 줄이지도 못하고 기간제 노동자의 고용불안만 초래한다. 민주노총은 이미 파견법에 동일한 원리의 직접고용 의제(의무)조항이 있고, 이것이 파견노동자의 주기적 실직을 초래한 경험을 바탕으로 하여 기간제한 방식을 반대했다. 나아가 일정기간 경과 후 정규직 전환 여부를 사용자가 좌우하게 되는 방식은 기간제 노동자로 하여금 열악한 노동조건을 감내하게 하고, 노조로의 단결을 꺼리게 만들 것이라는 점을 지적했다.¹⁰⁾

9) 대법원은 근로계약기간을 정한 경우, 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료하면 근로관계는 당연히 종료된다고 전제하면서도, 예외적으로 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐 반복하여 갱신되거나, 근로자에게 재계약에 대한 정당한 기대권이 인정되는 경우 등에는 사용자가 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효가 된다는 판례를 유지했다(대법원 1994.1.11. 선고 93다17843 판결 등). 실제로는 법원이 기간제 근로계약의 갱신 거절을 해고로 인정하는 사례가 드물고 소송 결과를 예측하기가 어려워, 기간제 노동자를 해고로부터 보호하기가 대단히 어렵다.

기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 자, 이른바 ‘정규직’에 대한 해고 역시 확대되어왔다. ‘경영상 해고’는 1998년 근로기준법에 명문화된 이후 법원의 판례를 통해 그 요건이 계속 완화되어 왔다. 즉 대법원은 긴박한 경영상 필요성이라 함은 반드시 기업의 도산을 회피하기 위한 경우로 한정되지 않고, 기업에 종사하는 인원을 줄이는 것이 객관적으로 보아 합리성이 있다고 볼 때도 인정되어야 한다는 태도를 보이고 있다. 나아가 장래에 올 수도 있는 위기에 미리 대처하기 위한 인원삭감의 경우까지 긴박한 경영상 필요성에 포함된다고 보고 있어서, 사실상 ‘긴박한 경영상 필요성’이라는 요건을 형식화시켜 버렸다.

박근혜 정부는 한 걸음 더 나아가 2015년 1월 「직무능력과 성과 중심의 인력운영을 위한 가이드 북」과 「취업규칙 해석 및 운영 지침」을 발표했다. 종래 판례는 단지 ‘저성과자’라는 평가만으로 해고하는 것은 정당성이 없다고 보는 경우가 많았다. 정부의 행정지침은 법규가 아니니 그 자체가 해고의 정당한 이유로 인정될 수는 없을 것이다. 그러나 공공기관에서는 행정지침이 법규 이상의 효력을 발휘하는 만큼 상시적 퇴출제로 기능하게 될 것이다. 민간기업의 경우에도 어떤 노동자를 저성과자로 분류

10) 유럽연합 집행위원회(European Commission)의 의뢰로 EU에서의 노동과 노동법의 전망에 관한 조사보고서를 작성한 전문가그룹을 대표한 Supiot는, 기간제나 특수형태노동과 같은 비정규직 고용은 노동자들이 노조로의 단결을 꺼리도록 '유도하는' 특성을 가진다고 지적한 바 있다 (Supiot, 2001: 219).

하여 대기발령, 배치전환 등의 방식으로 압박하여 결국 사직하도록 만드는 ‘학대해고’의 관행을 정부가 뒷받침하므로, 이로 인해 결국은 법원도 “사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임이 있는 사유”로 해석하도록 영향을 미칠 것이다.

요컨대 노동법상 해고제한의 원칙은 신자유주의-보수주의 정부를 거치면서 급격히 약화되었다. 전체 임금 노동자의 20%를 차지하는 4인 이하 사업장 노동자는 근로기준법의 해고제한 규정의 보호를 받지 못한다. 전체 임금 노동자의 절반을 차지하는 비정규직 노동자들은 기간을 정한 근로계약으로 인해 사실상 해고로부터 보호받지 못한다. 나머지 정규직 노동자들 역시 경영상 해고, 저성과자 해고, ‘희망퇴직’ 등 다양한 방식으로 쉽게 자를 수 있다. 이처럼 해고제한 제도가 미약하고, 전체 노동자의 평균 근속년수가 5.7년(정규직 8.4년, 비정규직 2.4년)에 불과한 한국은 사실상 해고가 가장 자유로운 국가에 해당된다.

3) 노조법 개정: 노동3권 억압

1997년 노조법 전면 재개정 이후 노조법은 파업권을 제한하는데 중점을 두고 개악을 거듭하고 있다. 노조가 주도하지 않는 비공인파업의 금지(1997년), 필수공익사업에서의 필수유지업무제 신설(2006년), 근로시간면제제도(타임오프) 도입을 통한 조합활동권 제한(2011년) 등이 대표

적 사례이고 그 정점은 복수노조에서의 교섭창구단일화 강제제도 도입이다.

2011년 7월 1일부터 시행된 복수노조 교섭창구단일화 제도는 노조설립의 자유가 아니라 기존 노조를 분할하고 어용노조를 확산시키는 쪽으로 기능하고 있다.¹¹⁾ 소수노조는 아예 노동3권을 행사하기 어렵게 되고 다수노조라 하더라도 교섭대표자로서의 지위를 노동위원회나 법원으로부터 인정받아야 하고 합법적으로 파업하기 어려워졌다. 특히 구조적으로 소수인 비정규직 노동자의 단결권·단체교섭권·단체행동권을 심각하게 제약한다. 더욱 심각한 문제는 지난 십여 년간 노력해온 초기업단위 노조의 노동3권마저도 창구단일화 대상에 포함시킴으로써 초기업단위노조의 존립 자체를 위협하고, 산별노조 및 지역노조 내에 존재하는 기업별 조합주의를 더욱 강화시키고 있다는 점이다. 이로 인해 다수노조로서의 지위 내지 교섭권을 인정받기 위해 사용자에게 더욱 순응하는 조합주의 혹은 협조주의 경향이 확산될 가능성이 높다.

11) 복수노조 창구단일화제도가 시행된 지 3개월 동안 설립된 복수노조의 26.7%가 민주노총 소속에서 분화된 경우이고 민주노총에 새로 가입한 노조는 4.2%에 불과했다(민주노총 정책연구원, 2011: 4). 또한 금속노조의 설문조사에 따르면 응답자의 45.5%가 전직 지회 간부가 복수노조 설립을 주도했다고 답했다(홍석범, 2013: 2).

2. 박근혜 정부 노동정책의 특징

1) 정규직 노동자에 대한 공격의 전면화 : 청년-비정규직 고용대책

노동법상 해고 보호 제도의 약화, 임금체계의 성과주의적 개편 등은 김영삼 정부 시절부터의 정부 정책 방향이었다. 이것이 ‘비정규직 보호 대책’과의 관련 속에서 배치된 것은 노무현 정부 시절 「공공기관 비정규직 종합대책(2006. 8.)」에서부터이다. 아래 <표 4>에서 볼 수 있듯이, 박근혜 정부의 ‘비정규직 종합대책(안)’ (이하 ‘종합대책(안)’)은 노무현 정부의 비정규직 대책 철학을 계승하고 있다.

<표 4> 정부 비정규직 대책의 기조 비교

- | |
|--|
| <p>▶ 「공공기관 비정규직 종합대책」 (2006. 8.)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 임금피크제 도입, 단시간근로 활용, 평가 및 성과급제 확대·적용 등 정규직의 경직성 완화방안 적극 강구 <p>▶ 「비정규직 고용개선 종합계획」 (2006. 9.)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 비정규직 남용의 구조적 요인으로서 정규직 노동시장의 경직성 완화” <p>▶ 「비정규직 종합대책(안)」 (2014. 12.)</p> <ul style="list-style-type: none">○ 노동시장에서 비정규직 사용 유인을 줄이고 정규직 채용 여력을 제고하기 위한 제도 및 관행개선 노력 병행 |
|--|

한편 비정규직 대책에 있어 ‘노동시장 이중구조화 극

복'이라는 접근법은 이명박 정부가 「국가고용전략 2020」(2010. 10)에서 '공정하고 역동적인 노동시장 구축', '노동시장 이중구조화'라는 틀을 제시하면서부터 체계화되었다.

박근혜 정부의 '종합대책(안)'은 기조와 세부내용에서 종전 정부 대책과 큰 차이는 없다. 다만 두드러지는 점은 △기간제법·파견법의 남아 있는 규제마저 무력화하려는 점, △정규직 임금체계 개편 및 임금삭감과 해고의 자유 확대를 보다 공격적으로 추진하려는 점 등이 있다. 여기에는 2008년 세계 금융위기 이후 한국경제가 본격적인 저성장기로 접어들었고, 2013년 이후 임금·근로시간·정년 연장을 둘러싼 법적 분쟁 등 이른바 '3대 현안'이 발생하면서 기업의 임금 삭감 압력이 강화되고 있으며, 기간제법·파견법의 시행에 따라 비정규직 고용형태가 표준이 되며 열악한 일자리가 확산되었으나, 재정 부채 확대 등 정부의 정책수단이 약화되면서 노동자에 대한 고통·비용 전가 전략에 집중하게 된 점을 그 요인으로 꼽을 수 있다.

현재와 같이 노동시장이 악화된 데는 역대 정부의 노동시장 정책의 모순이 중첩된 것을 가장 큰 원인으로 꼽을 수 있다. 즉, 기업의 비정규직 불법적 사용을 방조하고, 파견제·기간제를 법적으로 활성화하고, 공공부문(김대중 정부), 사회서비스 일자리(노무현 정부), 청년과 여성을 주 대상으로 인턴·시간제 등 비정규직 활성화(이명박 정부) 정책을 전개한 결과가 쌓인 것이다. 이러한 정부 정책 실

패의 결과를 노동자에게 돌리는 데에 가장 거리낌 없는 것이 박근혜 정부이다.

먼저, 박근혜 정부는 비정규직 문제에 대해서는 공공부문 기간제 노동자의 선별적 무기계약직화 외에 별다른 관심을 보이지 않다가 2014년 하반기부터 ‘노동시장 이중구조 개선’이라는 의제로 포장하여 정규직의 임금과 고용 안정성을 축소하는 것이 구조적 대책이라는 담론을 강력히 유포하였다. 여기에 청년 일자리의 양과 질이 모두 악화되는 추세가 지속되자 “내 아들, 딸의 취업을 위한 노동개혁”이라는 구호 아래 저성과제 해고제, 임금체제 개편 등을 공세적으로 추진하였다.

또한 비정규직 대책은 불안정하고 차별적인 비정규직 고용형태를 ‘정상’으로 전제한 위에서, 중장년층 및 중소기업의 고용창출이라는 명목으로 기간제, 파견을 늘리는 규제완화를 추진하고 있다.

박근혜 정부가 이렇게 노동시장정책의 실패와 문제점을 대기업·조직 노동자의 책임으로 돌릴 수 있었던 데에는, 고용·소득 격차 확대에 대한 대중적 불만이 쌓이고, 노조운동이 이에 제대로 대응하지 못하면서 약화되어 온 점도 중요한 배경이 되었다. 특히 비정규직을 활성화하는 노동시장 정책에 대해 한국노총·민주노총이 인식이 부족하거나 잘못 대응했던 점이 오늘의 정치적 궁지를 야기했다고 할 수 있다.

2) 공공기관, 대기업노조에 대한 직접적 공격

박근혜 정부는 집권 초기부터 공공기관 노동자에 대한 구조조정을 강력히 진행하여 왔다. 2013년 하반기부터 진행한 ‘공공기관 정상화’ 조치를 통해 1단계로 복지 축소, 2단계로 민영화와 기능조정, 성과연봉제·임금피크제·퇴출제 도입이 추진되고 있다.

박근혜 정부는 과거 정부의 공공기관 구조조정 정책에 비해 보다 강력하고 포괄적인 통제수단을 동원하고 있다. 38개 중점관리기관의 복지축소를 위해서 추가 인센티브 제공과 경영진 해임 건의가 동원되었다. 전 공공기관에 역대 정권에 전례 없는 임금동결 페널티가 부과되었고 기타 공공기관에도 경영평가제도가 도입되고 있다.

2013년 10월 18일 기획재정부는 정부 지침과 상이한 공공기관 단체협약을 각 기관이 보고하도록 지침을 내렸다. 여기에서 “적법한 쟁의행위 시 조합, 조합원에 대한 민형사상 책임부과 금지”, “조직과 인사개편에 대한 협의” 등 정당한 단체협약을 문제 사례로 지적하였다. 정부는 58개 체크리스트를 만들어 이에 따라 정상화 계획을 수립하도록 하였는데, 공공기관에 공무원복무규정의 복리후생 기준을 적용하고, 근로기준법에 정한 최저기준을 넘어서는 것을 방만경영으로 지적하여 개정할 것을 요구하였다. 이러한 정상화 계획을 이행하기 위하여 취업규칙의 일방적 개악, 단체협약의 일방적 불이행이나 해지가 잇따랐다. 정부는 정상화 계획을 이행하지 않는 기관에 대하

여 임금 동결, 기관장·임원 해임 건의 등 강력한 조치를 취하였다(공성식, 2015).

단체협약에 대한 정부의 공격은 한층 확대되는데, 고용노동부는 2015년 4월 20일부터 상시 100인 이상 사업장의 단체협약(3,000여 개)에 대해 위법·불합리한 사항에 대한 일제 조사 후 시정 지도에 들어갈 계획을 밝혔다. 2015년 6월 25일 고용노동부는 매출액 기준 상위 30개 대기업의 단체협약 실태 분석결과를 발표하면서, ‘조합원 자녀 등의 우선채용 규정’, ‘인사·경영권에 대한 노조동의 조항’ 등을 “고용세습”, “인사·경영권에 대한 과도한 침해”를 담고 있는 위법·불합리한 단체협약이라고 공격하였다. 2016년 3월 28일 고용노동부는 「위법·불합리한 단체협약 개선 지도계획」을 발표하면서 단체협약 상 유일교섭단체, 우선·특별채용, 노조 운영비 원조 규정 등을 위법한 사항으로, 과도한 인사·경영권 제한 규정을 불합리한 사항으로 규정, 4월부터 적극적으로 위법·불합리한 단체협약 개선 지도에 들어갈 계획을 밝혔다.

이처럼 박근혜 정부는 공공기관·대기업 정규직 노조가 쟁취한 복리후생제도, 고용안정 조항 등을 ‘위법·불합리한 특권’인 것처럼 공격하면서, 궁극적으로는 집단적 근로조건 결정 제도로서의 단체협약 제도의 무력화를 목표로 삼고 있다.

한편 이명박 정부 이후 노동조합법상 ‘근로자가 아닌 자’가 조합원이라는 이유로 법외노조화가 계속되고 있다. 해직 공무원 등이 조합원으로 포함되어 있다는 이유

로 2010년 3월 3일 전국(통합)공무원노조 설립신고가 반려되었고, 임원의 일부 및 조합원의 대부분이 무직상태(실업자)에 있으며 규약 등에 비추어 정치활동이 주된 목적이라는 이유로 2010년 3월 28일 청년유니온 설립신고가 반려되었다. 그 이전에는 미등록 이주노동자가 포함되어 있다는 이유로 2005년 설립된 이주노조가 노조설립신고를 받는데 10년이 걸렸으며, 특수고용 노동자가 포함되어 있다는 이유로 2008년 말부터 건설노조와 공공운수노조에 대한 규약 시정 명령이 내려졌다. 이명박 정부는 해직자를 조합원에 포함시키는 전교조의 규약을 시정하라는 명령을 내렸고, 전교조가 조합원총투표를 거쳐 이를 거부하자 2013년 10월 정부는 전교조에 “노동조합법상 노동조합으로 보지 않음” 통보를 하였다.

전교조에 대한 마녀사냥으로 갈등이 두드러졌으나 노조 설립신고제도를 활용한 단결권의 억압은 대규모·정규직 노조에 한정되지 않는다. 조합활동의 최전선에 있다고 할 해고자에 대한 축출 시도, 특수고용 노동자·알바 노동자 등 2000년대 확산된 불안정 노동자에 대한 단결권 방해, 노조의 강령 심사 등 정치적·사회적 활동 지향에 대한 통제 등 다방면으로 단결권에 대한 직접적 억압이 자행되고 있다.

3) 노조운동에 대한 공안탄압 재확성화

2015년 7월 22일 부산고등법원은 금속노조 현대자동차

비정규직지회가 불법파견 정규직화를 요구하며 2010년 11~12월 진행한 파업투쟁을 “무형적·정신적으로 방조했다”는 이유로 최병승에게 ‘업무방해 방조죄’를 적용하는 판결을 내렸다. 당시 비정규직지회 조합원이자 금속노조 미조직국장이었던 최병승이 지회 점거농성을 지지하는 집회에 참석해 발언을 한 것이 업무방해를 방조한 범죄행위라는 논리이다. 이런 식이라면 상급단체가 소속 조합원의 투쟁을 지원하는 것도, 노동자 투쟁에 시민들이 연대를 표시하는 일도 모두 업무방해 방조죄에 해당할 수 있다. 실제로 2009년 쌍용차지부 파업투쟁 과정에서 연대집회를 개최하고 지원업무를 했다는 이유로 금속노조 위원장을 비롯한 간부들에게 업무방해 방조죄가 인정됐고, 2014년 4월 조합원의 차량기지 철타농성을 지원하는 집회에서 발언을 했다는 이유로 철도노조 위원장이 업무방해 방조 혐의로 기소됐다.

이는 2006년 말 삭제된 ‘제3자 개입금지 조항’을 법원의 해석으로 되살려 낸 것이다. “노사 자율성을 침해하고 국제노동기준에 배치되는 문제”가 있어 삭제됐던 제3자 개입금지 조항이, 노조운동과 시민사회의 ‘무형적·정신적’ 지원마저도 처벌할 수 있는 보다 포괄적 규제로 되살아나고 있는 꼴이다.¹²⁾

12) 2013년 한국을 방문한 유엔인권옹호자 특별보고관 마거릿 세카기야는 2014년 열린 유엔인권이사회에서 한국에 대한 보고서를 채택하면서, 노동조합 또는 조합원에게 업무방해죄와 막대한 손해배상 청구를 인정하는 것은 “단순히 노동조합과 조합원들의 활동들을 범죄화하는 것뿐만 아니라 그들의 활동에 오명을 씌우고 다른 사람들이 노동권을 주장하는 데 합류하는 것을 저지하기 때문”에 특히 우려스럽다고 지적한 바 있다(25차 유

2015년 11월 27일에는 전국건설노동조합 타워크레인분과 위원장을 포함한 5명의 건설 노동자가 폭력행위 등 처벌에 관한 법률(폭력행위처벌법)상 공동공갈 등의 혐의로 구속됐다. 서울남부지검은 이들이 “집단적 위력을 이용하여 건설업체 관계자 등을 상대로 소속 노조원을 건설현장 타워크레인 기사로 채용하도록 공갈·협박하는 범죄를 저질렀다”며 15명을 기소하고 그중 5명을 구속한 사실을 보도자료로 발표했다.

2007년 전국건설노동조합 창립으로 산별노조 지역지부로 재편된 타워크레인노조는 건설업 최초로 사용자단체인 한국타워크레인협동조합 등과 중앙교섭을 통해 단체협약을 체결하고 있다. 여기에는 법정노동시간 준수, 휴일 보장, 임금 인상, 산업안전 확보 등과 함께 “회사는 현장 발생 시 조합원 채용에 최대한 노력한다”는 문제의 고용안정 보장 조항이 포함되어 있다. 노조는 2014년 151개 임대업체, 올해는 142개 임대업체와 임·단협을 체결했는데, 2개 임대업체가 단체교섭을 거부하며 노조의 조합원 우선채용 요구가 ‘취업 강요’라며 고소·고발을 했다. 애초 검찰은 무혐의 결정을 내렸으나 민주노총에 대한 공안탄압이 진행되면서 타워크레인 간부 15명에 대한 기소로 태도를 바꾸었다.

다른 건설현장 노동자와 마찬가지로 타워크레인기사들도 건설업체가 타워크레인파 기사를 임대하는 기간 동안만 일할 수 있는 비정규직이다. 1년에 2~3개월의 비수기

연인권이사회, 인권옹호자 특별보고관 한국방문 보고서 70).

가 있는 데다, 건설현장은 일정 기간이 지나면 없어지기 때문에 타워크레인기사들은 상시적 실업상태를 겪을 수밖에 없다. 따라서 고용보장은 타워크레인기사를 포함한 건설노동자에게는 노동조건 개선 못지않게 사활이 달린 문제다.

이번 공안탄압은 이러한 비정규 노동자의 현실을 전혀 고려하지 않은 것일 뿐 아니라 ‘민주노총 죽이기’의 광풍 속에서 정치적으로 기획된 것이라 할 수 있다. 2015년 12월 14일 기관장회의에서 기획재정부 장관은 “대기업·정규직 중심의 노동운동이 정규직-비정규직 격차의 원인”이라고 주장하며 “최근 3년간 파업의 81.2%가 민주노총 사업장”이며, “자기 조합원의 일자리를 지키려고 하도급·비정규직이 일자리 잃는 것은 도외시하는 사례”로 건설노조를 지목하였다. 말하자면, 노동 구조개혁에 반대하는 민주노총은 청년과 비정규직을 도외시하는 집단이 기주의 세력이고, 이들이 불법파업과 폭력집회를 주도하며 사업주를 협박하는 행태를 일삼는다는 논리이다.

김대중 정부 이래 확대되고 있는 쟁의행위 참가자에 대한 민사상 손해배상 청구 및 (가)압류, 이명박 정부 이래 강화되고 있는 노동3권 탄압은, 노동조합 활동에 대해 민사책임, 형사책임 등을 직접 적용하는 방식으로 헌법상 노동기본권 보장을 침식하고 있다. 이는 개별적 근로관계법에서의 개별화·계약법으로의 회귀 경향과 함께, 노동자의 집단적 대응력을 약화시키는 방향으로 작동하고 있다.

3. 노동 불안정화와 노동자 분할

1) ‘고용 안정’을 지렛대로 삼은 노동자 위계화

2000년대 초반 비정규직 투쟁 중에는 구조조정에 맞선 고용보장 요구가 많았다. 2000년 12월, 7천여 명의 계약직을 일거 계약해지하면서 구조조정을 시작한 한국통신이 대표적 사례였다. 십 수 년을 정규직과 동일한 일을 해왔으면서도 ‘계약직’이라는 이유만으로 하루아침에 길거리로 내몰린 비정규직 수천 명이 “비정규직 철폐, 정규직화 쟁취”를 요구하며 517일간 투쟁한 사례는, 상시 업무의 비정규직 정규직화 요구를 대중화시키는 계기가 되었다.

한편 민주노조들 중에는 일정기간 이상 사용한 비정규직을 정규직으로 전환하는 단체협약을 가진 곳들이 있었다. 2000년 파업투쟁을 통해 롯데호텔노조가 “3년 이상 근속한 계약직 정규직화”, 이랜드노조가 “1년 이상 근속한 비정규직 정규직화”를 쟁취한 것이 대표적 사례이다. 이것은 정규직 노조가 비정규직을 조합원으로 조직하고 함께 싸워서 쟁취한 모범사례였다. 그런데 단체협약 체결 이후 사측은 기한이 돌아오기 전에 비정규직을 계약해지하거나 도급업체 소속으로 전환시켰다. 이러한 경험을 통해 민주노조운동은 ‘일정 기간 이후 정규직 전환’이 현실에서는 도리어 비정규직의 고용불안과 정규직이

되기 위한 내부경쟁을 증가시킬 수 있다는 것을 배웠다.

2004년 9월 노무현 정부가 기간제한을 중심으로 하는 기간제 법안을 제출한 이후, 민주노총은 이미 파견법에 동일한 원리의 직접고용 의제조항이 있고, 이것이 파견노동자의 주기적 실직을 초래한 경험을 바탕으로 하여 기간제한 방식을 반대했다. 나아가 일정기간 경과 후 정규직 전환 여부를 사용자가 좌우하게 되는 방식은 기간제 노동자로 하여금 열악한 노동조건을 감내하게 하고, 노조로의 단결을 꺼리게 만들 것이라는 점을 지적했다.

또한 기간제·파견제에 대한 불합리한 차별을 시정하면 기업이 비정규직을 사용하는 유인도 줄어들고 비정규직의 문제가 해소될 것이라는 주장도 허구적이다. 차별시정절차가 까다롭고, ‘불합리한’ 차별로 인정받는 것이 어렵다는 점은 차치하고서라도 재계약 여부를 사용자가 좌우하는 현실에서 실직의 위험을 무릅쓰고 차별시정신청을 할 수 있는 비정규직 노동자가 드물 수밖에 없기 때문이다.

따라서 기간제 근로계약의 사용사유 규제나 사용기간 규제나 식으로 형성됐던 쟁점을 노동의 관점에서 보면, 사용자가 계속고용 여부를 무기로 하여 노동자의 권리 주장이나 단결을 억압하는 현실을 어떻게 규제할 것인가의 문제였다. 또한 해고제한규정을 우회하여 사용자가 임의로 노동자를 자를 수 있는 힘을 갖는 기간제·파견제 고용의 확대는 결국 정규직의 비정규직으로의 대체를 가속화시키며 노동조합의 힘을 약화시킨다는 점에서, 조직노

동자의 이해와 직접적으로 관련된 문제이기도 하다.

그러나 비정규직 권리입법 투쟁 과정에서 민주노총은 이 점을 조직 내외적으로 제대로 인식시키지 못했다. 조직내적으로 권리입법의 문제는 비정규직들을 ‘보호하기 위한’ 것으로만 인식되어 정규직 중심의 단위노조들의 일차적 관심사가 아니었다. 조직외적으로는 정부 법안 ‘저지’에만 초점을 맞추고 ‘현실성 있는 대안’은 제시하지 않는 무책임한 최대강령주의로 비난받았다.¹³⁾

2) ‘무기계약직’이라는 새로운 차별적 고용형태¹⁴⁾

2006년 8월 노무현 정부의 「공공기관 비정규직 종합대책」에서부터 출현한 이른바 ‘무기(無期)계약직’은 새로운 차별적 고용형태를 만들어내고 있다. 즉, “상시·지속적 업무에 2년 이상 근무한 기간제 노동자 일부를 무기계약으로 전환” 하는 것이 공공부문 비정규직 대책의 골자가 되었다. 이명박 정부는 2011년 11월 「공공부문 비정규직 고용개선 대책」을 내놓는데, 여기서는 노무현 정부의 ‘종합대책’의 무기계약직 전환 기준인 “상시·지속적 업무에 2년 이상 계속 근로”라는 조건에 더하여

13) 일례로 한국노동사회연구소의 홍주환 연구실장도 “정부·여당이 사용자유 제한을 절대로 받아들이지 않고 있는 상황이라면, 차라리 이 문제에서는 일단은 양보하면서도 보다 폭넓은 시각에서 제대로 차별을 규제할 수 있는 더욱 강력한 장치가 마련되도록 노력해야 한다”고 평가한다(홍주환, 2006: 14).

14) 이른바 ‘무기계약직’으로 전환 이후에도 고용불안과 차별이 온존한다는 점에서 이를 새로운 형태의 비정규직으로 분석한 글로 윤애림(2009) 참고.

“근무실적, 업무수행능력, 업무수행태도 등 평가를 거쳐 무기계약직 전환 여부를 결정” 하도록 했다. 2016년 2월 17일 박근혜 정부가 발표한 「공공부문 비정규직 고용개선 대책」은 공공부문 비정규직 중 1만 5천여 명을 2017년까지 추가로 무기계약직으로 전환하는 것이 골자다. 그러면서 상시·지속적 업무는 무기계약직을 고용하는 관행을 정착시키고, 무기계약직 노동자의 보수·관리체계를 합리적으로 개선하며, 용역 노동자의 근로조건 보호를 강화하겠다고 밝혔다.

박근혜 정부의 대책은 2004년 노무현 정부의 공공부문 비정규직 대책 이후 지속된 모순과 기만을 답습하고 있다.

우선 정부 대책은 “상시·지속적 업무에 무기계약직을 고용” 하도록 하는 것이 전혀 아니다. 2006년 노무현 정부는 “상시·지속적 업무에 2년 이상 근무한 기간제 노동자를 무기계약으로 전환” 하는 방침을 발표했는데, 여기서 강조점은 ‘상시·지속적 업무’가 아니라 ‘2년 이상 근무’다. 즉 상시·지속적 업무는 정규직으로 고용한다는 것이 아니라 2년 이상 동일한 업무에 고용된 경우 선택적으로 무기계약직으로 전환한다는 것이다. 상시·지속적 업무를 담당하고 있어도 2년이 되기 전에 계약만료되거나 다른 업무로 전환된다면 무기계약직이 될 수 없다. 노무현 정부의 대책은 사실상 2004년 9월 정부가 입법예고한 기간제법과 동일한 내용으로, 사용기간 제한 규정만을 둔 기간제법의 모순을 그대로 담지한 것이었다.

이명박 정부는 여기에 더해 “근무실적·업무수행능력·업무수행태도 등 평가를 거쳐 무기계약직 전환 여부를 결정” 하도록 하는 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’을 2011년 11월 내놓았다. 상시·지속적 업무에 2년 이상 사용했어도 근무평가에 따라 전환 여부가 결정되는 것이다. 박근혜 정부의 대책은 기본적으로 이명박 정부의 대책을 계승하고 있다.

<표 5> 공공부문 비정규직 규모와 구성의 변화

연도	합계	직접고용		간접고용 (파견·용역)
		정규직	비정규직	
2006	1,553,674	1,242,038	246,844 (15.9%)	64,792 (4.2%)
2011	1,690,856	1,350,220	240,993 (14.3%)	99,643 (5.9%)
2012	1,754,144	1,393,889	249,614 (14.2%)	110,641 (6.3%)
2013	1,760,647	1,408,866	239,841 (13.6%)	111,940 (6.4%)

* 자료: (김종진, 2014:3)을 필자가 재구성

실상이 이러하니 상시·지속적 업무에 비정규직이 계속 활용되고, 공공부문의 비정규직 규모가 크게 감소하지 않는 것은 당연한 귀결이다. 오히려 대책을 회피하기 위해 2년이 되기 전 비정규직을 계약해지하거나 위 <표 5>에서 나타나듯이 외주·용역·초단시간 노동자 등 더욱 열악한 비정규직으로 전환하는 관행이 생겨났다.

공공부문 비정규직 대책은 2년 이상 계속 고용된 기간

제 노동자 일부의 무기계약직화를 추진하였으나, 간접고용은 무기계약직 전환의 대상조차 되지 않는다. 정원과 예산 대책이 뒷받침되지 않아 각 기관은 직접고용 비정규직을 줄이고 간접고용 비정규직을 늘리는 방향으로 대처해 왔다. 실제 2013년 직접고용 비정규직의 73.8%가 무기계약직 전환대상 제외자이다(김종진, 2014).

둘째, 공공부문 비정규직의 고용불안이 오히려 증가할 위험이 있다. 박근혜 정부의 ‘종합대책(안)’은 “공공기관별 특성을 감안, 비정규직을 일정 규모 이하로 제한하고, 기관별 실행계획 수립 및 이행 지도”를 하겠다고 밝히고 있다. 구체적으로 공공기관은 '16년부터 정원의 5%, 지방공기업은 '16년부터 정원의 8%, 출연연구기관은 '17년까지 정원의 20~30%내로 비정규직 규모를 감축해야 한다는 목표를 제시하고 있다.

공무원에서 1년 이상 근무한 비정규직까지 모든 인건비가 통합 관리되는 현행 총액인건비제¹⁵⁾ 하에서는 정규직(무기계약직) 충원이나 비정규직의 실질적 처우 개선이 구조적으로 제약받을 수밖에 없고, 예산·정원의 제약이 덜한 비정규직을 활용하거나 민간위탁 내지 외주화하도록 강제된다.

직접고용 비정규직을 보다 열악한 간접고용, 시간제 일자리로 대체하는 현재 관행을 규제하지 못한 채 비정규직 규모 축소를 강제하게 되면, 직접고용 비정규직은 계약해

15) 총액인건비제란 예산당국이 각 기관의 인건비 총액만 정해 주고 인원·보수는 인건비 총액 내에서 각 기관이 자율로 정하도록 한 제도로서 2007년부터 공공기관 전체에서 실시되고 있다.

지되면서 시간제나 간접고용으로 대체 압력을 받게 될 것이다.

<표 6> 공공부문 비정규직 계약해지 사례

- 전국학교비정규직 계약해지 실태조사 결과(2013. 2.)
- 총 6,475명(기간제 5천3백명, 무기계약직 1천1백명)이 2013년도 계약해지됨.
 - 계약해지된 기간제 노동자 중 상시지속적 업무 종사자는 5,128명으로 정부가 2013년 무기계약직 전환대상자(16,701명)로 삼은 인원의 31% 규모임.
 - 계약해지 발생사유는 계약기간 만료(39.7%), 희망퇴직(27%), 사업종료(15.9%), 학생정원 감소(11%) 순임.

* 자료: 교육과학기술부, 「전국 학교비정규직 계약해지 현황」(국회 제출자료), 2013. 2.

셋째, 무기계약직의 보수·관리체계를 합리적으로 개선한다는 방침은 비정규직에 대한 차별시정이 전혀 아니다. 박근혜 정부는 공공기관에서 무기계약직의 직무특성을 반영한 합리적인 임금체계를 설계하도록 임금 가이드북을 마련·배포할 예정이라고 밝혔다. 구체적으로는 직무가치 반영, 성과 유인, 기관 내외 유사업무 임금비교 등을 할 예정이라고 한다.

공공부문의 무기계약직은 ‘보조’ 성격의 업무를 수행한다고 하지만 실상은 공무원이 수행했거나 해야 할 ‘실무업무’를 수행하는 경우가 대부분이다. 일례로 우정사업본부의 경우 2014년 9월 직무분리를 하면서 공무원이 하던 전동차 운행 업무를 무기계약직 업무로 규정하면서 ‘보조’ 업무로 구분했다. 고용노동부의 경우 2007년 당

시 기간제 노동자가 종사하는 6개 직종(행정보조, 비서, 전화상담, 노동통계, 명예상담, 속기) 662명 중 239명을 무기계약직으로 전환하였는데, 무기계약직 전환으로 동종·유사업무를 담당하는 정규직(공무원)·무기계약직·기간제 노동자의 업무가 어떻게 변화하였는가를 살펴보면 다음 <표 7>과 같다. 정규직(공무원)·무기계약직·기간제 노동자가 사실상 동종·유사업무를 담당하고 있음을 알 수 있다.

<표 7> 고용형태별 담당업무(행정보조원)

구분	고용형태	담당업무
본부	공무원	○ 경리, 문서접수·발송, 전산워드작업, 예산관리 등
	무기계약직	○ 기금관련업무, 문서접수·발송, 전산워드작업 등
	기간제	○ 문서접수·발송, 전산워드작업 등

* 자료: 노동부가 2007년 국회 환경노동위 국정감사에 제출한 자료

호봉제를 적용받는 사무원(무기계약직)의 경우 동일사업장 내 동일 신분의 무기계약직 직업상담원에 비해 임금이 60% 수준에 불과하며, 동종·유사업무를 수행하는 공무원에게 지급되는 교통비, 가족수당, 식대, 정근수당가산금 등의 복지수당을 적용받지 못하고 있다.¹⁶⁾

고용노동부의 경우 공무원과 무기계약직·기간제 행정

16) 전국공공운수사회서비스노동조합·연맹 고용노동부사무원지부 제공 자료.

보조원이 사실상 동종·유사업무를 수행함에도 고용형태별 차별이 존재한다는 문제 제기가 계속되자, 2011년 9월 1일 업무분장표상 무기계약직의 업무를 ‘고유업무’에서 ‘보조업무’로 변경하였다.¹⁷⁾ 통계청의 경우 현장조사업무를 수행하는 공무원과 무기계약직 및 기간제 노동자의 업무가 동일함에도 불구하고 공무원은 ‘전문적인 특정 사무분야 업무’를 담당하고 무기계약직은 ‘통계조사업무’를 담당한다는 식으로 형식적으로 구분하고 있다.¹⁸⁾

요컨대 직무급제 도입은 무기계약직의 업무를 ‘보조’적 성격의 직무로 규정하면서 무기계약직에 대한 차별적 임금을 정당화하게 될 가능성이 크다.¹⁹⁾ 또한 무기계약직 전환과 함께 근무성적평가제도가 도입되어 근무성적평가가 고용 및 노동조건에 반영되는 체계를 갖추게 된 경우가 많다. 2007년 4월 공공기관비정규대체추진위가 배포한 <무기계약 및 기간제 근로자 등 인사관리 표준안>에서도 무기계약직, 기간제 노동자를 대상으로 1년에 2회 근무실

17) 고용서비스정책과-5047호(2011.9.1). 고용노동부가 2011년도 국회 환경노동위원회 국정감사에 제출한 자료에서도 고용센터의 기능직 공무원(사무실무원)은 경리업무와 실업급여 수급자격 인정 및 지급 등 ‘단독업무’를 담당하고, 무기계약직(사무원)은 민원상담, 문서접수, 전산입력 등 보조업무를 담당하여 기능직 공무원의 업무와 구분된다고 밝히고 있다.

18) 통계청은 2009년도 국정감사에서 김효석 의원의 질의에 대해서는 현장조사인력(2,292명) 중 공무원(1,637명)과 무기계약직 및 기간제 노동자(655명)가 업무의 질과 내용·업무량이 동일하다고 답하였으나, 2011년도 국정감사에서 정동영 의원에게 제출한 문서에서는 기능직 공무원과 무기계약직의 업무가 다르다고 답한 바 있다.

19) 무기계약직에 대한 차별은 고용노동부의 2011년도 공공부문 비정규직 실태조사에서도 확인되는데, 동종·유사업무를 하는 정규직의 임금 평균(2,079,170원)과 비교하여 무기계약직은 62%(1,292,290원), 기간제 노동자는 68%(1,414,500원)로 임금 차별이 존재하는 것으로 조사되었다.

적평가를 진행하고 평가결과를 인사이동·성과급 지급 등 인사운영에 반영하도록 정하고 있다.²⁰⁾ 무기계약직에 대한 직무급 도입은 직무평가 방식으로 무기계약직에 대한 차별적 노동조건, 고용불안을 악화시키는 계기가 될 것이다. 박근혜 정부는 여기에 덧붙여 저성과자 해고제와 직무성과급을 확산시키기 위한 통로로 공공부문 비정규직 대책을 활용할 것으로 보인다.

3) 간접고용: 노동자 분할·위계화의 제도화

IMF 외환위기 속에서 1998년 파견법이 제정되기 전까지, 간접고용은 ‘중간착취’의 형태로서 노동법상 엄격히 금지되었다.²¹⁾ 파견법 시행 후 2년이 된 2000년 상반

20) 이러한 <표준안>의 내용은 공공부문 각 기관의 인사관리규정에 고스란히 반영되어, ‘행정수요 감소로 인한 업무량의 축소’ 및 ‘직제 개편’(고용노동부), 업무량 변화, 예산 감축, 직제와 정원의 개폐(안전행정부) 등의 경우에 무기계약직 노동자의 근로계약을 해지할 수 있도록 되어 있다. 더욱이 무기계약직에 대해서는 상시적 근무평가가 이루어지고, 근무평가 결과에 따라 해고가 가능하도록 되어 있다. 실제 ‘최근 5년 이내 2회 이상 최하위 등급’(농림축산식품부, 문화체육관광부, 통일부, 안전행정부 등), ‘연속 2회 이상 최하위 등급’(국토교통부, 산업통상자원부), ‘2회 이상 최하위 등급’(교육부), ‘2회 이상 불량 등급’(법무부) 등 근무평가에 따른 해고 규정이 존재한다. 특히 조달청, 중소기업청 등은 아예 상대평가로 근무성적을 평가한 뒤 하위 10%의 대상자에게 ‘불량’을 배정하게 되어 있다(윤애림, 2013 참고).

21) 「근로기준법」 제9조는 “누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다”고 하여 중간착취를 금지하며, 「직업안정법」 제33조 제1항은 “누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다”고 하여 고용노동부장관의 허가를 받은 노동조합 이외에는 국내 근로자공급사업(간접고용)을 원칙적으로 금지하고 있다. 1998년 「파견근로자보호 등에 관한 법률」이 제정되면서 파견법에 따른 근로자파견은 위 규정들의

기부터 파견노동자들이 대규모로 계약해지되기 시작했다. 당시 파견법 제6조 제3항은 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다”고 규정하고 있었는데, 이러한 직접고용 의제조항의 적용을 회피하기 위해 사용사업주들이 파견노동자들을 교체하였기 때문이다.²²⁾

해고의 위기에 처한 파견노동자들이 노조를 조직하기 시작했고, “파견법 철폐”라는 요구가 등장했다. 일하던 사업장에서 2년마다 쫓겨나거나 더 열악한 비정규직으로 전락할 처지에 놓인 파견노동자들은 “상시적 업무에는 직접고용”이라는 1998년 이전의 노동법적 원칙을 재확립할 것을 요구했다.²³⁾ 파견법을 폐지하고 직업안정법을 강화하여 상시적 업무에는 ‘직접고용·정규직 고용의 원칙’을 재확립하자는 입법 요구는 이렇게 하여 제출되었다.

적용을 받지 않게 되었다.

22) 당시 노동부의 발표에 따르면 2000년 7월로 사용기간 2년을 초과하게 되는 파견노동자 5,843명 중 정규직 전환자는 395명에 불과하고, 계약직 전환(2,039명), 도급계약 전환(1,970명), 임시·일용직 전환(547명), 다른 사용업체로의 파견(771명) 등 대다수가 다른 비정규직 형태로 대체되었다(노동부 2000.7.17.자 보도자료 참고). 당시 파견노동자의 고용불안 등 실태에 대해서는 파견·용역노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를 위한 공동대책위원회(2000) 참고.

23) KBS 등 방송사의 파견 노동자들은 파견법 시행 2주년을 앞둔 2000년 5월 해고예고통보를 받고 방송사비정규노조를 결성하였다. 이후 방송사들은 2년마다 파견노동자를 교체했지만, 노조가 끈질기게 싸운 결과 2004년 KBS의 운전직 파견 노동자를 KBS 자회사에 직접고용하게 하였다. 방송사 비정규노조의 투쟁은 파견법의 실태를 폭로하고 파견법 철폐의 요구를 대중화하는데 중요한 역할을 하였다.

한편 간접고용 노동자들은 옛 파견법의 직접고용 의제 조항을 조직화와 투쟁에 활용하였다. 2000년 (주)SK의 저유소에서 일하는 용역 노동자들이 SK인사이트코리아노조를 결성하여 투쟁하면서부터 사용사업주의 직접고용이 간접고용 노동자의 주요한 요구로 떠올랐다. 2001년 (주)캐리어의 사내하청 노동자들이 노조를 결성하고 불법파견 정규직화를 요구하며 점거파업을 진행하고, 일부 정규직화를 쟁취한 것은 민주노조운동 내에 ‘불법파견 정규직화’ 요구가 확산되는 계기가 되었다. 특히 ‘사내하청’이라는 형태의 불법파견이 만연해 있는 금속산업 및 정부 정책으로 외주화가 확산된 공공부문의 노조운동이 ‘불법파견 정규직화’ 요구에 주목하였다. 이는 사용사업주의 법 위반을 문제제기함으로써 노조의 요구의 정당성이 강화된다는 측면과 함께, 정규직화에 대한 비정규직 노동자의 열망이 대중적 조직화의 바탕이 될 수 있다는 측면에서 그러하였다.

2000년대 이후 간접고용 노동자들의 불법파견 정규직화 투쟁은 ‘도급’ 혹은 ‘용역’의 형식으로 전 산업에 만연한 불법적 간접고용의 문제가 사회적 쟁점이 되도록 만들었다. 이에 대응하여 정부는 2006년 파견법 개악을 통해 파견 허용 업무를 대폭 확대하고 사용사업주의 직접고용 의제조항을 폐기하고 실효성 없는 의무조항으로 대체하는 방식으로 사용사업주의 책임을 완화시켰다. 2007년에는 검찰과 노동부의 합동지침인 「근로자파견의 판단 기준에 관한 지침」을 만들어 불법파견으로 인정하는 범

위를 줬었다. 이명박 정부는 아예 법상 ‘파견’도 아니고 ‘도급’도 아닌 ‘사내하도급’이라는 제3지대를 인정해야 한다며 2011년 ‘사내하도급 근로자보호 가이드라인’을 발표했으며, 박근혜 정부는 2015년 파견 허용업무에 대한 제한을 사실상 없애고 제조업 직접생산공정에 상시적 파견근로를 허용하는 파견법 개악안을 제출했다.

<표 8> 간접고용의 제도적 확대 경과

1998.2. 파견법 제정 (김대중 당선자)	2006.12. 파견법 개악 (노무현 정부)	2007.4. 검찰·노동부 합동지침 (노무현 정부)	2011.7. 사내하도급 가이드라인 (이명박 정부)
“전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무” 등에 근로자파견 허용	“전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무”로 확대 - 직접고용의 제조항을 의무조항으로 약화	- 도급의 징표를 규정하고 이 중 어느 하나라도 충족하지 못하면 파견으로 보던 98년 노동부고시 폐지 - 사용사업주가 근로자에 대한 지휘·명령권을 행사하는지 여부를 중심으로 파견의 징표 규정	“원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁한 사업주가 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것”을 ‘사내하도급’으로 정의 ‘사내하도급’을 적법도급으로 인정하는 위에서 원하청의 공동노력 규정

<표 8>에서 보이는 것처럼, 1998년 예외적으로 허용되었던 간접고용은 법제도적 개악을 통해 점차 정상적 고용형태의 하나로 확대되었다. 반면 노조운동의 대응은 불법 파견인지 여부를 법적으로 다투는 데에 집중되었다. 노동부·법원으로부터 불법파견으로 인정받느냐 그렇지 못하냐

에 투쟁이 좌우되기도 하고,²⁴⁾ 한 조직 내에서도 불법과
견으로 인정받은 조합원과 인정받지 못한 조합원의 운명
이 달라지는 것을 방지하기도 했다.²⁵⁾ 2010년 현대자동차
의 사내하청을 불법과견으로 인정한 대법원 판결 이후 금
속노조로 조직된 사내하청 노조 조직들 다수가 파견법을
근거로 하여 정규직화를 요구하는 기획 소송을 제기하였
고, 대다수 승소를 하기도 하였다. 그러나 현대자동차의
사례에서 단적으로 나타나듯이 이러한 투쟁들은 불법적
간접고용 활용을 제한하거나, 노동조합의 단결력을 확대
하는 방향으로 나아가지 못하였다.

그렇다면 기업이 간접고용을 선호하는 이유는 무엇인
가? 2007년 조사에 따르면 파견노동자를 이용하는 이유로
사용업체들은 “고용조정이 용이(48.3%)”, “비용 절감
(29.3%)”, “사용자책임의 경감(5.6%)” 순으로 응답했다.

24) 철도공사의 자회사에 고용돼있던 KTX여승무원의 경우 철도노조에 가입
하여 2005년부터 철도공사 직접고용을 요구하며 싸웠다. 철도공사가 KTX
의 승무업무를 ‘남성/정규직’과 ‘여성/자회사의 비정규직’으로 구분한 것은
위장도급 및 남녀차별 소지가 다분했으나, 노동부는 2005년과 2006년 이
를 적법 도급이라고 판단하였다. 여승무원들은 3년여에 걸쳐 다양한 투쟁
을 전개하였으나, 2009년 근로자지위확인소송만을 남기고 투쟁을 정리하
였다.

25) (주)코스콤에서 전산업무를 담당하던 파견노동자들은 2007년 5월 증권산
업노조 코스콤비정규지부를 결성하여 코스콤을 상대로 단체교섭·직접고용
요구 투쟁을 전개하였다. 2008년 7월 서울남부지방법원은 조합원 중 65명
에 대해서는 불법파견을 인정하고, 8명에 대해서는 불법파견을 인정하지
않았다. 이후 사측은 불법파견을 인정받은 65명은 무기계약직으로 직접고
용하지만, 불법파견을 인정받지 못한 8명을 포함한 11명의 조합원에 대하
서는 추후 협의한다는 안을 제시하였고, 2009년 2월 노조는 이를 수용하
였다. 직접고용되지 못한 조합원들은 결국 코스콤으로 돌아가지 못했다.

<표 9> 파견노동자를 이용하는 이유

구분	사례수 (명)	비율 (%)
고용조정이 용이하므로	171	48.2
비용이 절감되므로	104	29.3
사용자책임이 경감되므로	20	5.6
노조문제 대응이 용이하므로	4	1.1
기타	56	15.8
합계	355	100.0

* 자료 : 한국리서치, 「비정규직 활용전략 사업주 조사 보고서」(노동부 연구용역) 2007, 66쪽

즉 현재 파견노동을 사용하는 기업의 77.5%가 고용조정과 비용절감 등 인력관리를 원활하기 위한 목적에서 출발하고, 기업 외부로부터 전문인력을 확보할 필요성은 미미하다는 것이다. 달리 말하자면, 기업이 파견제 등 간접고용을 선호하는 이유는 단순히 저임금 활용에 있는 것이 아니라 경기변화에 따른 고용조정이 더 쉽고 인력관리가 용이하기 때문이다. 1997년 IMF 경제위기 이후 기업이 정규직 고용을 축소할 뿐 아니라 고용조정의 필요성이 있을 때 비정규직의 투입과 해고를 반복해 왔다는 것은 여러 조사를 통해 확인된 바 있다(김동배·김주일·배규식·김정우, 2004).

그런데 비정규직 고용형태 중에서도 자본이 특히 파견 등의 간접고용을 선호하는 이유는 무엇인가?

이것은 파견 등 간접고용형태가 파견노동자에 대한 사

용사업주의 사용자책임을 은폐하는 구조를 가지고 있기 때문이다. 우선 사용사업주는 파견사업주와의 계약관계를 해지하거나 파견노동자의 교체를 요구하는 방식으로 해고에 대한 노동법상 책임을 비껴갈 수 있다. 또한 파견사업체간의 경쟁관계를 통해 비용을 절감할 뿐 아니라 저임금의 문제를 파견사업주에게 전가할 수 있다. 그리고 파견노동자의 노동3권 행사를 무력화시키면서도 이에 따르면 법적 시비를 비껴갈 수 있다.

간접고용의 확산이 기존의 정규직 일자리를 불안정한 일자리로 대체하고 노동자들에게 저임금·무권리의 노동을 강제하고 있다는 점은 많은 사업장의 사례에서 확인된다. **한국통신**의 경우 2000년 계약직 7,000명을 일거에 정리해고 한 후 동일한 업무를 노무도급 방식으로 전환시켰다. 2004년에는 정규직 5,505명에 대한 희망퇴직을 강제하면서, 희망자는 ‘정보통신설계사’라는 비정규직으로 연봉 2,000만 원에 1년간 계속 근무할 수 있도록 하였다. 정리해고된 정규직과 비정규직이 모두 도급업체 직원 신분이나 비정규직으로 계속 일할 수밖에 없는 구조조정을 단행한 셈이다.

노조탄압으로 결국 지부장의 죽음을 불러온 **한진중공업**의 경우도 2002년 순이익이 93억인 상황에서도 ‘인력체질 개선’이란 명목으로 650명의 정규직을 명예퇴직시켰다. 노조에 따르면 이렇게 강제해고된 정규직들의 60% 정도가 협력업체(사내하청업체)를 통해 다시 취업하여 동일한 업무를 하고 있다고 한다.²⁶⁾

SK텔레콤의 경우 전화상담업무를 담당하는 상시인력 1,800여 명을 계약직·파견직 등으로 사용해 오다가 파견법 제6조 제3항에 의한 직접고용의무를 회피하기 위해 2000년 6월말 파견노동자를 1~2개월짜리 초단기계약직으로 전환시켰다. 이어 2000년 8월 SK텔레콤은 명예퇴직한 중간관리자로 하여금 별도의 협력회사를 만들어 전화상담업무를 외주화시켰고 전화상담업무를 담당하던 여성노동자들은 다시 이 협력회사의 비정규직으로 전환되었다.

이렇게 동일한 전화상담업무를 담당하는 노동자들이 계약직→파견직→초단기계약직→도급업체의 계약직으로 계약형식의 변화를 겪었지만 사용사업체인 SK텔레콤과의 관계가 본질적으로 변화한 것은 아니었다. SK텔레콤이 법적으로 전화상담업무의 외주화가 진정한 도급관계라고 주장하려면 도급업체의 노동자인 전화상담원들에 대한 감독·통제권도 없어져야 마땅할 것이다. 그러나 실제로 도급업체는 SK텔레콤의 건물에 입주해서 SK텔레콤에서 갖추어 준 건물, 시설설비, 간판, 전용회선 임대, 콜센터 설비 등을 갖고 서비스를 제공하며, 상담원수와 상담건수와 질에 따라 인센티브를 가미한 수수료를 받는다. 이 때 상담원에게 지급되는 인센티브는 도급업체 사장이 지급하지

26) 2004년 12월 27일 사업장 내에서 목을 매 자살한 김춘봉 노동자의 죽음은 비정규직화의 단면을 보여주는 사례이다. 고인은 1980년 한진중공업의 전신인 코리아타코마에 입사하여 20년간 일하다가 2003년 4월 사측의 종용에 의해 희망퇴직하였다. 희망퇴직을 종용할 당시 사측은 촉탁직으로 계속 근무할 수 있도록 해주겠다고 약속했지만 2004년 6월 고인이 근무하던 가스창고 관리업무의 외주화계획을 발표하였다. 고인은 회사가 약속을 저버리고 촉탁직 일자리마저도 불안해진 상황에 절망하여 사측에 항의하는 유서를 남기고 자살하였다.

만 실제로는 SK텔레콤에서 별도로 지급하는 것이다.

우리은행의 경우 1998년 구조조정 과정에서 하위직 위주로 명예퇴직을 종용하였고 같은 해 11월 100여 명 가까운 사무직이 명예퇴직 후 3년 계약직으로 전환되었다. 그런데 3년 계약기간만료 이후 이들은 다시 ‘우리기업’이라는 파견업체 소속 파견직으로 전환되었는데, 우리기업은 우리은행이 100% 출자한 자회사로 인사와 경영 전반을 우리은행이 지배하고 있다. 2년 후 이들은 다시 파견직에서 1년 계약직으로 전환되었는데, 2005년 1월말로 다시 계약만료 통보를 받았다. 우리은행측은 이들이 담당하던 업무에 새로운 파견노동자를 투입하기 위하여 파견업체를 통해 새로운 인력을 모집하였다. 동일한 업무를 수행하는 동일한 노동자들이 정규직→3년 계약직→2년 파견직→1년 계약직으로 고용형태가 계속 바뀌었지만 실제 이들의 업무에 대한 지휘감독과 인사권은 모두 우리은행이 일관되게 가지고 있었다.

도시가스소매업을 하는 **에스코**(구 극동도시가스(주))의 경우 2000년 4월부터 2002년 4월까지 진방템프와 ‘비서·타자원 및 관련 사무원’ 파견 계약을 체결하였으나, 실제 파견노동자들이 수행한 업무는, 창구에서 직접 또는 전화로 고객들로부터 도시계약 공급관련 계약체결 접수를 받아 입력 처리하는 작업에 종사하도록 하였다. 이후 에스코는 두레비에스피라는 업체와 업무도급계약을 체결하고 동일한 파견노동자들을 2003년 11월까지 계속 사용하였다. 이후 2003년 12월 에스코는 동일한 노동자들을 계

약직으로 직접 고용하였고, 2005년 11월 계약기간만료를 이유로 전원을 해고하였다. 즉 동일한 비정규직 노동자들이 (불법)파견(2년) → (위장)노무도급(20개월) → 직접고용 계약직(2년) 형태로 계속 동일한 업무를 수행하다 해고를 당한 것이다.

위의 사례에서 나타나는 것처럼 많은 기업이 상시적으로 필요한 업무에 비정규직 노동자를 고용형태만 달리하여 계속 사용하고 있다. 특히 노동법상 규제를 보다 덜 받고 사용자로서의 책임을 회피하기 용이한 간접고용이 더욱 확산되어 직접고용(기간제)→파견→노무도급→특수고용 … 이런 식으로 더욱 열악한 비정규직 고용형태로 옮겨가고 있는 실정이다.

4. 노동 불안정화와 노동기본권 박탈

1) 노동자의 위계화를 통한 노동기본권 박탈

1990년대 말부터 간접고용 노동자가 노조를 결성하면 원청의 하청업체와의 계약해지 및 다른 하청업체로의 교체, 잇따른 하청업체의 폐업, 비조합원만을 다른 하청업체로 고용승계 하는 탄압 방식이 매뉴얼처럼 활용되었다. 특히 사내하청노동자의 조직화가 본격화된 이후 사내하청 노조에 대한 원청의 단체교섭 거부·조합활동에 대한 민

형사상 탄압이 주요 쟁점으로 떠올랐으며, 지역건설노조와 원청과의 단체협약 체결을 ‘공갈·협박’으로 공안탄압하고, 플랜트노조에 대한 원청의 탄압을 묵인하는 정부정책이 지속되었다.

그리하여 비정규직 권리입법 요구는 계약형식과 상관없이 노동자에 대해 실질적 지배력을 가진 자를 노동법상 ‘사용자’로 보고 책임을 지우자는 것이 되었다. 근로기준법·노동조합법상 ‘사용자’ 정의의 확대, 그리고 도급·용역계약의 해지도 부당노동행위의 하나로서 사용사업주(원청)에게 책임을 지우도록 하는 조항이 이와 관련된다.

그러나 이 요구 역시 그동안의 비정규직 권리입법 투쟁 속에서 부각되지 않았다. 민주노총의 실제 투쟁이 파견법 개악 저지 수준에 머물렀고, 간접고용 노조들 내부의 편차도 컸다. 불법파견으로 인정받을 가능성이 있다고 생각하는 간접고용 노조들은 주로 불법파견 정규직화 요구에 집중했다. 불법파견으로 인정받을 가능성이 적다고 생각하는 간접고용 조직들은 주로 원청의 고용(승계) 보장, 원청과의 교섭 요구를 중요하게 내걸었다.

자본의 단결 억제 전략은 정규직-비정규직간 균열지점을 확대하려 할 뿐 아니라 비정규직 내부에서의 차별과 위계화도 확대하려 하고 있다. 무기계약직-계약직-일용직이라는 위계, 직접고용-간접고용이라는 위계, 대기업 비정규직-중소기업 비정규직이라는 차별 등, 차별과 배제에 저항하여 단결한 비정규노조조차도 이러한 자본의 전략에

대한 대응을 게을리 하는 순간 어느 틈에 또 다른 차별과 배제를 용인하는 당사자가 되기 십상이다. 일례로 사내하청의 경우 1차 하청을 중심으로 조직이 되면서 2·3차 하청에 대하여서는 관심이 적은 것이 사실이고, 남성 비정규직은 여성 비정규직에 대한 차별을 당연한 것으로 여기기도 한다.

전국비정규직노조연대회의는 간접고용의 확산과 다양화에 대응하여, 현행법상 불법파견인지 여부에 간하지 않는 간접고용 노동자 공동의 요구를 조직해야 한다고 보았고, 노조법상 사용자 책임을 원청에게 부담하도록 하는 것을 공동의 요구로 만들기 위해 노력했다. 이는 불법파견의 판단 기준은 자본과 정부의 임의로 언제든지 변경될 수 있는 것이고, 실질적 지배력을 갖는 원청을 상대로 노동3권을 보장받는 것이 가장 효과적인 간접고용 규제이자 권리 보장 장치가 될 수 있다고 보았기 때문이었다.

현재의 노동3권은 노동자의 집단적 자기결정권이 제도화된 하나의 표현일 수 있다. 그러나 노동3권은 민주노조운동 내에서조차 조직된 노동조합의 배타적 기득권으로 화석화되어 가는 것 같다. 노동3권이 “제도적으로 인정된 노동조합이 배타적으로 사용자와 교섭할 수 있고, 이 교섭에서 유리한 위치를 차지하기 위해 조합원을 단체행동으로 동원할 수 있는 권리”라고 해석된다면 이는 더 이상 진보적 의의를 갖지 못한다.

비정규직의 사안을 가지고 구체적인 예를 들어 보자. 정규직 노조가 보이는 나쁜 태도 중의 하나가 비정규직에

대한 시혜적 보호에는 동의하되, 비정규직 스스로가 발언권을 가지는 데에는 부정적인 것이다. 비정규직 차별 철폐에는 목소리를 같이 하다가, 비정규직 노동자가 자본에 대해 직접 맞서려 하면 갑자기 관리자적 태도를 보이거나 비우호적으로 돌아서는 민주노조들이 적지 않다. 노동자의 집단적 자기 결정권은 현실에서 노동조합으로 나타나는 것이 일반적이지만 반드시 노동조합의 틀거리로 제한될 이유는 없다. 더군다나 이미 존재하는 다수 노동조합의 틀 내로 제한될 이유도 없고, 고용형태가 다르다는 이유로 어떤 노동자들의 자기 결정권을 제한해서도 안 된다.

이러한 맥락에서 지난 비정규직 권리입법 투쟁 과정에서 결정적으로 부족했던 지점, 그리고 앞으로의 투쟁에서 반드시 전면에 부각시켜야 할 요구가 ‘비정규직 노동기본권 보장’이라 할 수 있다. 그러나 이때의 노동기본권 보장이란 조직된 비정규직 노동조합 권리보장이라기보다는, 고용형태에 상관없이 노동자의 집단적 자기결정권을 옹호하는 것이어야 한다.

2) ‘비노동자화’를 통한 노동기본권 박탈

1999년 재능교육교사노조 결성 이후 학습지 교사, 보험 모집인, 골프장 경기보조원, 애니메이터, 레미콘 운송기사, 화물운송기사, 간병사, 덤프트럭 운송기사, 퀵서비스 기사, 대리운전기사 등 특수고용 노동조합이 속속 조직되

었다. 특수고용 노동자가 노조로 조직되는 흐름에 대응하여 노동법상 권리의 주체가 되는 ‘근로자’의 개념에 관한 정부와 법원의 시각은 보수화되었다.

일단 특수고용 노동자의 투쟁에 밀려 단체협약을 체결하고도 법원으로부터 노동법상 ‘근로자’가 존재하지 않는다는 확인을 얻어 노동조합을 인정하지 않는 것이 자본의 대응 방식이 되었다. 이에 발맞춰 검찰은 노동법상 근로관계가 아니라는 명목으로 사용자의 부당노동행위에 면죄부를 발급했다. 법원 역시 대체로 특수고용 노동자의 근로자성을 부인하는 태도를 견지했다.²⁷⁾ 정부·노사정위원회 역시 2000년 10월 발표한 ‘비정형 근로자 보호대책’ 이후 계속 특수고용 노동자에 대한 노동법 적용에 반대하는 입장을 유지해왔다. 이러한 흐름은 2003년 9월 노사정위원회 특수형태근로종사자 특별위원회가 구성되어 2005년 공익위원의견을 정부에 이송할 때까지, 그리고 2006년 10월 정부가 발표한 ‘특수형태근로 종사자 보호대책’까지 이어졌다.

정부와 노사정위원회의 기본 입장은 특수고용 노동자는 노동법상 ‘근로자’로 볼 수 없으므로 노동법을 적용하는 것은 불가하고, 영세 자영업인으로서 경제법적 보호나 사회보험의 적용이 바람직하다는 것이다. 특수고용 노동

27) 민주노총으로 조직된 학습지교사, 보험모집인, 레미콘기사, 화물운송 지입차주 겸 기사 등에 대해 2000년대 이후 법원은 근로기준법상 근로자 내지 노동조합법상 근로자가 아니라는 판례를 내놓았다. 특수고용 노동자의 조직화와 이에 대응하는 사용자의 전략, 법원 판결의 흐름에 대하여는 윤애립(2003) 참고.

자 중 일부에 대하여 근로관계에 관한 개별적 보호를 부여하는 것에 찬성하는 경우에도, 노동3권의 보장, 특히 단체행동권의 보장에 대해서는 극히 부정적인 입장을 유지해왔다.²⁸⁾ 국가 인권위원회(2007년), 국민권익위원회(2013), 국회 입법 조사처(2013년) 등이 특수형태 노동자의 노동조건을 보장하고 노동기본권을 보장하는 입법의 필요를 권고하였고,²⁹⁾ 국제노동기구(ILO)는 특수형태노동자들이 노동3권을 온전히 누릴 수 있도록 관련 법제도를 바꿀 것을 한국 정부에 수차례 권고한 바 있다.³⁰⁾ 그러나 박근혜 정부의 ‘종합대책(안)’ 역시 극히 일부의 노동조건에 관해서만, 법적 구속력 없는 「특수형태업무종사자 보호 가이드라인」 마련을 대책으로 내놓았다. 여기서도 ‘특수고용’ 노동자를 ‘독립 자영인’으로 보고, 노동법적 보

28) 2006. 10. 25. 정부가 발표한 ‘특수형태근로 종사자 보호대책’은 특수형태근로종사자에 대한 산재보험 특례적용, 노무를 제공받는 사업주와 특수고용 노동자 사이에 공정거래법·약관법 적용 등을 골자로 하였다. 2007. 6. 14. 김진표 국회의원이 대표 발의한 「특수형태근로종사자 보호 등에 관한 법률(안)」은 내용상 노무현 정부안이라 할 수 있는데, 특수형태근로종사자에 대해 계약해지의 제한, 연차휴가, 보수지급의 원칙 등 개별적 보호를 하면서도, 노동조합이 아닌 단체의 결성 및 사업주와 협의권만을 인정하였다. 18대 국회의 김상희 의원이 2008. 11. 11. 발의한 「특수형태근로종사자의 지위 및 보호에 관한 법률(안)」은 민주당의 당론법안이었는데 특수형태근로종사자에게 단체를 조직하고 교섭할 권한을 인정하면서도, 교섭 결렬시 조정 및 중재를 거치도록 하고 집단행동을 금지하였다.

29) 국가인권위원회, 「특수형태근로종사자 보호방안에 대한 의견표명」(2007. 10. 16); 국민권익위원회, 「특수형태근로종사자 권익보호 등에 관한 법률 제정 권고」(2013. 1. 2); 한인상, 「특수형태근로종사자 보호를 위한 입법·정책적 개선 방안」, 국회입법조사처 이슈와 논점 제591호(2013. 1. 18).

30) ILO 결사의 자유 위원회 제359차 보고서(2011. 3.), 제363차 보고서(2012. 3.) 등(ILO Committee on Freedom of Association Case No. 2602).

호가 아닌 사회보험법·경제법적 보호의 일부 적용이라는 정책 기조를 유지하면서, 경제법 영역에서 ‘직종별 분쟁 조정절차 활성화’를 방안으로 내놓고 있는데 이는 노동3권 보장과 상충되는 방향이라 할 수 있다.

정부·자본·법원의 논리가 계약형식을 이유로 특수고용 노동자의 노동자성을 부인하는 것이었던 만큼 권리입법요구안은 정확히 그에 반대되는 것이었다. 즉 계약형식이 어떠한 실질적으로 종속 노동을 하고 있다면 노동법상 권리를 보장해야 한다는 것이다. 이것이 입법안으로는 근로기준법·노동조합법의 적용기준이 되는 ‘근로자’ 정의를 실질에 맞게 확대하자는 것으로 표현되었다.

그런데 특수고용 내부에서도 노동법 적용에 대한 온도차가 존재했다. 골프장 경기보조원, 학습지 교사 등 일정한 사용자와의 종속 관계가 강하고 개별 사업장을 조직기반으로 한 특수고용 노조는 근로기준법 적용을 중요하게 보았고, 건설기계 노동자, 화물트럭 기사 등 복수의 사업주에게 노무를 제공하거나 업종을 조직기반으로 한 특수고용 조직은 노동3권 보장을 통한 단체협약으로 해당 업종의 노동조건을 개선해 나갈 수 있다는 의식이 강했다. 이러한 이견으로 2007~2008년 특수고용 대책회의가 느슨해지기도 했는데, 전국비정규직노조연대회의는 특수고용 내부의 이질성을 극복하고 공동 투쟁을 조직할 수 있는 입법 요구로서 노동조합법·산재보험법상 근로자 정의 확대를 제시하고 공동 실천을 조직하기 위해 노력했다.

1년여의 논의 끝에 2010년 특수고용대책회의에서는 노

동조합법 제2조의 근로자 정의 확대와 산재보험법 제5조의 근로자 정의 확대를 우선입법요구로 정하였다. 그리고 이를 바탕으로 공동투쟁을 진행하였다. 민주노총도 2012년 노조법 2조 개정을 핵심 요구로 내걸고 ‘비정규직 없는 일터·사회 만들기 1천만 선언운동’을 전개하였다.

특수고용대책회의의 끈질긴 투쟁과 2012년 총·대선 공간에서 비정규직 문제를 의식한 정치권의 경쟁 속에서, 김경협 의원 대표발의로 노동조합법 제2조 개정안, 심상정 의원 대표발의로 산재보험법 제5조 개정안이 발의되었으나, 이후 19대 국회에서 실질적 논의가 이루어지지지는 않았다.

오히려 이명박 정부 이후 노동조합법상 근로자가 아닌 특수고용 노동자가 포함되어 있다는 이유로 2009년 건설노조, 공공운수노조 등은 규약 시정 명령을 받았다. 이러한 탄압은 이후, 역시 노동조합법상 근로자가 아닌 해고자가 포함되어 있다는 점을 이유로 한 전국공무원노조와 전국교직원노조에 대한 법외노조 통보로 이어졌다.

3) 새로운 착취형태로서의 비정규직

이른바 ‘정규직’이란 1987년 이후 노동자대투쟁과 민주노조운동의 성장이 낳은 정세적 효과라 할 수 있다. 민주노조운동의 성장에 따라 작업장에서 노동과 자본간 역관계가 변화하게 되고, 사용자의 자의적 해고로부터 일정한 보호를 받는 노동자 계층이 나타나게 된 것이다. 특히

조직률이 상대적으로 높은 대기업과 공기업 사업장을 중심으로, 상대적으로 높은 고용 안정성과 임금 수준을 보장받는 노동자들을 ‘정규직’으로 인식하게 되었다.

이런 맥락에서 비정규직은 단순히 차별적인 ‘고용형태’의 문제가 아니라 ‘착취의 새로운 형태’라 할 수 있다. 언제든지 ‘계약종료’의 형식으로 해고의 위협에 노출되어 있는 비정규직으로서는 개인적으로나 혹은 노조를 통해 부당한 노동조건에 저항한다는 것이 매우 어렵다. 또한 조직되기 어려운 비정규직의 존재는 자본이 기존 정규직 노조를 소수화시키고 고립하는데 매우 유용한 계기가 된다. 비정규직의 조직화가 이루어지자마자 실은 그 요구수준이 그리 대단한 것이 아님에도 불구하고 사용자가 사활을 걸고 비정규직 조직화를 무력화시키려 하는 이유 역시 자본의 전략의 핵심이 저임금 자체에 있다기보다는 착취의 강화와 이를 위한 노동자의 분할에 있다는 사실을 드러내준다. 요컨대 ‘비정규직 문제’는 차별받고 불안정한 일부 노동자의 문제나 법제도적 고용형태의 문제를 넘어서는 문제, 다르게 말하자면 자본이 노동에 대한 착취를 강화하고 이에 대항하는 노동의 단결력을 약화시키려는 전략의 결과로 바라보아야 한다.³¹⁾

이렇게 본다면 비정규직 문제의 해결을 위한 최우선 과

31) 이런 면에서 비정규직 문제를 정규직과 비정규직의 이분법으로만 보아서 는 안 되며, 노동과 자본이 임노동의 사회적 교환의 조건을 결정하기 위해 벌이는 지속적인 권력 투쟁의 과정이자 결과로 보아야 한다는 주장이 타당하다(Arnold and Bongiovi 2013: 291). 따라서 실효성 있는 고용보호 법제를 위해서는 자주적이고 민주적인 노동자의 단결력을 보장하는 제도가 필수적이다(Fudge 2005: 176).

제는 노동자의 단결을 가로막는 법제도적 장치를 제거하는 것, 기업의 경계와 고용형태를 뛰어넘어 노동기본권을 확장하는 것이 되어야 한다. 전국비정규직노조연대회의가 사용자가 좌우하는 선별적 정규직화로 귀결되는 비정규직 보호입법·대책을 반대하고, 특수고용 노동기본권 보장과 원청의 사용자책임 인정을 핵심 요구로 주장한 것은 이러한 문제의식에서였다. 또한 불법파견 정규직화 투쟁의 한계를 지적하고, 간접고용 철폐의 전망 속에서 원청의 노조법상 사용자책임 인정이 파견·용역·사내하청 공통의 요구가 되어야 한다고 주장한 것도, 합법과 불법의 경계, 비정규직의 형태자체를 끊임없이 변화시키는 자본의 전략에 대한 대응을 모색하기 위해서였다.³²⁾

5. 소결

노무현 정부의 이른바 ‘비정규직 보호 법안’은 무엇을 목표로 삼고 있었는가? 그것은 ‘비정규직’이라는 불안정하고 차별적인 고용형태를 우리 사회의 ‘정상적’ 고용형태로 제도화하겠다는 선언이었다. 1990년대 중반 이후 노동현장에서 비정규직 고용형태는 이미 다수를 점하게 되었지만, 적어도 노동법적으로는 정규직 고용형태

32) 2000년대 비정규직연대체의 대표로서 전국비정규직노조연대회의의 공동 투쟁 요구의 형성과 변천에 관해서는 윤애림(2016)을 참조.

가 여전히 ‘기준’이 되고 있었다. 따라서 1998년 근로자파견법 도입으로 간접고용을 합법화하였듯이 비정규직의 공통적 취약점인 기간제 고용형태(임의해고가 가능한 고용형태)와 근로계약의 상업계약으로의 대체(간접고용, 특수고용)를 법제도적으로도 합리화하는 것이 필요했다.

여기서 정부 법안의 또 다른 숨은 의도에 주목할 필요가 있다. 그것은 바로 비정규직 노동자의 단결을 철저히 억제하는 것이었다. 일정 기간 경과 후의 무기(無期)근로계약 간주란 이미 앞에서 살펴보았듯이 주기적 계약해지(해고) 및 선별적 무기근로계약 전환의 양날을 가지고 있는 장치이다. 많은 비정규직 노동조합들이 자본의 폭압을 견디고도 선별적인 재계약 혹은 정규직화 방침 앞에 무너져갔다. 또한 특수고용 노동자의 노동자성 인정 문제나 원청의 사용자성 인정 문제가 아예 논의의 대상조차 되지 못한 데에는 노사정간의 불리한 역관계도 물론 작용하였겠으나, 그보다는 아예 논의의 대상으로도 삼지 않겠다는 정부·자본의 완강한 태도가 자리 잡고 있었다.

이처럼 정부 법안의 의도는 명백했다. 그것은 이미 불안정노동을 일반화시켜온 노동 현실을 법제도적으로 뒷받침함과 동시에 분출하고 있는 비정규직 조직화·투쟁을 억압하겠다는 것이다. 다시 말해 정부 법안은 노동자의 저항을 봉쇄하고 단결을 억제한다는 점에서 신자유주의적 노동정책에서 전략적 위치를 차지하는 것이었다. 그렇다면 운동진영의 그것은 어떠했는가?

‘비정규직’을 단순히 차별적 ‘고용형태’의 문제로

바라보는 시각은 비정규직에 대한 차별을 시정하면 인건비 절감을 위해 비정규직을 사용할 유인이 적어질 것이라고 주장한다(조돈문, 2012). 그리고 노동시장 양극화의 파괴적 효과를 완화하기 위해 고용보험 강화 등 적극적 노동시장정책을 강화하고, 임금체계를 직무급으로 단계적으로 개편해 나갈 것을 제안한다(정이환, 2006; 한국노동사회연구소, 2007).

그러나 기업은 단순히 비용 절감을 위해 비정규직을 선호하는 것이 아니다. 사용자가 비정규직을 선호하는 데에는 인건비 절감과 함께 해고가 자유로운 노동자를 통해 인력운용의 탄력성을 꾀하면서 노동법상 책임을 회피하려는 목적이 더욱 크다고 할 수 있다.

정부·여당이 노리고 있는 것은 ‘비정규직 보호’라는 명분을 가져가면서 비정규직 사용을 제도적으로 뒷받침하는 것이다. 동시에 비정규직이 자본의 선의와 노동위원회·법원의 판단에 의존하도록 만들고, 노동3권 행사를 구조적으로 어렵게 만드는 것이다. 비정규직 관련 법률의 시행과 함께, 비정규직은 주기적인 고용불안을 경험하게 되고 노동조합을 통한 집단적 문제해결보다는 개인적인 경쟁력 확보와 관리자에게 줄서기로 내몰리게 되었다.

‘차별 시정’이라는 명목으로 정규직과 비정규직의 업무가 더욱 분화되고 있고 이는 다시 비정규직에 대한 차별을 은폐하고 합리화하고 있다. 그럼에도 민주노조운동 스스로가 비정규직 권리입법 문제를 노동기본권의 문제가 아니라 노동시장정책의 일환으로 접근하는 사고를 극복하

지 못했다.

1990년대 중반 이후 노동유연화 정책은 일자리와 소득 상실 위협으로 노동자의 집단성을 해체하는 방향으로 진행되어왔다. 법령상 보장된 노동기본권을 보장받지 못하는 비정규직의 문제는, 1987년 이후 노동자 투쟁으로 현실적 의미를 얻은 노동기본권을 다시 부정하려는 전략의 결과로 이해되어야 한다. 더욱이 이 과정은 ‘노동시장 양극화’라는 프레임으로 조직 노동자의 노동기본권을 집단 이기주의로 윤색하는 정치 이데올로기와 결합되어 그 파괴적 효과가 증폭되었다.³³⁾

2000년대 이후 민주노조운동은 비정규직을 조직하고 비정규직 권리입법을 쟁취하기 위한 투쟁을 조직하기 위해 노력을 기울였다. 그럼에도 비정규직의 조직화를 넘어 노동자 내부의 격차와 분할을 극복하기 위한 시도들을 전면화시키지 못했다. 비정규직 권리입법 투쟁 역시 비정규직의 조직화나 노동자 내부의 연대를 강화하는 실천과 결합되지 않은 채, 정부를 상대로 입법요구를 제기하고 조합원을 동원하는 전술로 제한되었다. 전국비정규직노조연대회의를 비롯한 비정규직 노조운동 역시 조직된 비정규직의 이해 방어를 넘어서 전체 비정규직의 목소리를 대변하고, 정규직-비정규직간 연대를 조직하는데 한계를 보였다. 이처럼 비정규직 권리보장에서 민주노조운동의 주도성이 발휘되지 않고 노동자 내부의 격차와 분할이 확대되자,

33) 임영일(2013:338)은 이를 신자유주의적으로 제도화된 노사관계 속에서의 시장주의적 억압이라고 설명한다.

비정규직 문제는 민주노조운동을 사회적으로 고립시키는 기제가 되었다.

현재의 계급 역관계, 노동유연화 정책에 대한 정부의 완강함, 신자유주의 정책에 대한 여·야간의 합의 정도 등을 고려할 때, 마치 ‘현실적으로 쟁취 가능할 것’ 처럼 보이는 입법 요구 역시 관철시키기 어렵기는 매한가지이다.³⁴⁾ 오히려 노조운동의 목표는 입법 요구 투쟁을 통해 비정규직 노동자의 투쟁을 결집시켜내고 정치적으로 옹호하며, 노동자의 단결과 저항이 최대한 확산될 수 있도록 진지를 구축하는 것이 되어야 한다. 이것이 될 때 광범위한 미조직 노동자들에게 집단적 문제 해결의 전망을 제시할 수 있다.

34) 2012년 이후 노동부가 추진하고 있는 산재보험법상 특수형태근로종사자 특례조항의 부분적 개선(임의탈퇴 조항 개선)조차 국회 환경노동위원회를 어렵게 통과하고도 법사위에서 2번씩이나 문턱에 걸려 표류하고 있는 것이 그 단적인 예이다.

IV. 노동분할과 임금체계

이 장은 임금에 대한 이론을 고찰하고 노동자의 시각에서 임금을 어떻게 바라봐야 하는지 정립하기 위한 것이다. 우선, 임금에 대한 정의에서 논의를 시작한다. 임금 그 자체에 대한 노동자의 원칙과 논리를 정립하여, 다음장에서 불 노동자의 임금투쟁 전략의 바탕이 될 수 있도록 한다. 그 다음, 현존하는 임금체계 유형들을 살펴봄으로써 임금에 대한 논의를 좀 더 구체화한다. 임금체계 유형별로 각 임금체계의 성격, 성립 과정, 한국에의 도입 과정, 자본과 노동자의 입장에서 본 장단점 등을 설명할 것이다. 마지막으로, 임금체계와 관련한 쟁점을 살펴본다. 현재 노동계 일부에서 지지하고 있는 동일(가치)노동 동일임금론에 근거한 (사회적) 직무급에 대한 것인데, 이것이 사실상 노동자들 사이의 분할을 정당화할 위험성이 있다고 주장하고자 한다.

이 논의를 관통하는 키워드는 노동분할이다. 임금을 정의하는 것에서부터 임금체계를 선택하는 것까지 자본이 원하는 바는 노동자들을 분할하여 경쟁시키는 것이다. 노동자들끼리 경쟁할수록 임금을 저하시키고 노동강도를 강화하고, 한 마디로 노동착취를 더욱 강화할 수 있기 때문이다. 그러므로 “노동자의 무기는 오직 단결 뿐”이라는 말은 수사적 표현이 아니다. 이러한 관점에서 임금 투쟁은 단지 임금수준을 높이는 것 뿐 아니라 이러한 분할에 저항하는 것이어야 하며, 특히 임금체계를 둘러싼 투쟁에서는 이것이 가장 중요한 고려사항이 되어야 함을 강조하고자 한다.

1. 임금의 정의

1) 임금의 성립과 결정 원리

임금이란 자본주의에서 독특한 제도이다. 자본주의 체제는 전형적으로 생산이 자본에 의해 조직되고 노동자는 자본에 고용되어 임금을 받아 그것으로 생활에 필요한 것들을 구입하여 살아가는 방식으로 작동한다.

자본주의 경제 체제가 전자본주의 방식에 비해 독특한 점은 두 가지 측면에서 살펴볼 수 있다. 우선, 생산을 조직하는 것이 자본이고 이 자본의 목적은 이윤 추구라는 것이다. 상식적으로 생각해 볼 때 생산을 하는 이유는 사회와 사회구성원들이 생존하고 발전하기 위해서 필요하기 때문이다. 즉 사회에서 생산의 목적은 기본적으로 사용가치에 있다. 그러나 자본에게 있어서는 사회와 사회구성원들의 필요를 충족하는 사용가치가 중요한 것이 아니며 오직 그것이 상품으로 팔려 교환가치를 실현하는 데 관심이 있다. 사회적 필요를 전혀 고려하지 않는 이러한 ‘자본의 무정부성’에도 불구하고 고전경제학자들은 자본의 경쟁적 이윤 추구가 그 의도와는 무관하게 사회 전체적으로 최적의 자원 분배와 생산적 결과를 낳는다고 가정하였다. 이 가정이 맞는지는 차치하고, 끊임없이 이윤을 추구하는 자본의 속성은 한 가지 중요한 결과를 낳았는데, 자본주의적 시장이 부단히 확장되어 사람들의 필요가 오직 시장

에서 상품을 구매하는 것으로만 충족될 수 있게 된 것이다. 이제 살아가기 위해서 필요한 것들을 스스로 생산하거나 공동체에서 비시장적인 방식으로 조달하는 경우가 거의 없게 되었으며, 따라서 사람들은 상품을 구매할 화폐소득이 없으면 말 그대로 살아가는 것이 불가능하게 되었다.

다음으로 노동의 측면에서 보면, 노동(력)이 시장에서 거래되는 상품이 되었다는 것이 자본주의 체제의 독특한 측면이다. 자본주의에서 노동자들은 이른바 ‘두 가지 의미에서 자유롭게’ 되었다. 이것은 신분적 예속에서 자유로울 뿐 아니라 생산수단에서도 자유롭다는 의미이다. 한편으로는, 신분에 따라서 종사해야 할 일이 정해져 있었던 전근대사회와는 달리, 자본주의의 노동자들은 일하는 지역과 직업의 제한을 갖고 있지 않다. 다른 한편으로, 전근대사회에서는 노동할 능력과 의지가 있는데도 노동을 하지 못하는 것은 원칙적으로 있을 수 없는 일이었다. 생산수단의 소유권을 갖고 있지 못하더라도 전통과 관습에 의해 일을 할 수 있었고 일을 해야 했다. 말하자면 실업이란 개념은 전자본주의에서는 존재하지 않았으며, 노동을 해서 생계를 꾸려나가도록 보장/강제되었다. 자본주의에서는 다르다. 노동력 자체가 노동시장에서 거래되는 상품이 되면서, 노동을 할 능력과 의사가 있어도 노동력을 판매하지 못하면 노동을 해서 생계를 꾸려갈 소득을 얻을 수가 없게 되었다. 노동력을 판매해야, 즉 자본에 고용되어야 임금을 받아 그것으로 생활에 필요한 것들을 구입할

수 있다. 따라서 노동자에게 임금 수준은 곧 생활수준을 결정하게 된다.

그리하여 임금은 노동자가 자본에 고용되어 일하는 대가로 받는 것이다. 그런데 정확하게, 고용된다는 것, 다른 말로 하면, 노동자가 상품으로 판매하는 것은 무엇인가? 쉽게 생각하면 노동시장에서 거래되는 것은 ‘노동’이다. 이것은 아담 스미스 이래 고전경제학자들의 생각이며 지금도 주류경제학이 기반하고 있는 입장이다. 이에 따르면 임금은 노동시장에서 수요공급에 의해서 결정되는 노동의 가격이다. 노동에 대한 정당한 대가가 바로 임금이라는 것이다.

그러나 마르크스는 노동자가 판매하는 것은 노동이 아니라 ‘노동력’이라고 지적하였다(마르크스, 1989: 212). 임금은 노동의 가치, 즉 일을 한 대가가 아니다. 노동력의 대가, 즉 일을 할 수 있는 준비를 갖추는 데 드는 비용이다. 이것은 노동(력)이라는 상품의 특수성에서 기인한다. 주류경제학자들은 노동시장에서 거래되는 노동(력)이라는 상품을 시장에서 거래되는 다른 상품과 다를 바 없는 것으로 보았지만, 사실 노동(력)은 특수한 성격을 가지고 있다는 것이다.

첫째, 노동가치설에 의하면 노동만이 새로운 가치를 창출해낼 수 있다. 그것이 자본가가 노동자를 사용하는 이유이기도 하다. 그러나 자본가는 노동자에게 그의 노동이 생산한 가치 그대로를 임금으로 건네주는 것이 아니다. 만약 그렇다면 자본가는 이윤을 획득할 수 없을 것이다.

즉 자본가는 노동자에게 일을 시킴으로써 그에게 임금으로 지급한 액수보다 더 큰 금액을 회수할 수 있기 때문에 노동자를 고용하는 것이다(이 차액을 마르크스는 잉여가치라고 부른다). 상품들은 기본적으로 그 상품의 가치에 따라 교환되는데, 만약 노동이 거래되는 상품이라고 한다면 노동은 항상 정당한 가격보다 낮은 가격으로 교환되는 셈이다. 그러므로 노동시장에서 거래되는 것은 노동 그 자체가 아니라 새로운 가치를 창출할 수 있는 능력, 즉 노동력이라고 보는 것이 더 타당하다.

둘째, 노동은 다른 상품과는 달리 의지를 가진 인간의 활동으로서 인간에게서 분리될 수가 없다. 자본주의 노동시장이 인간 그 자체를 사고파는 전근대적 노예시장이 아닌 한, 자본이 노동시장에서 임금이라는 가격을 치루고 구매하는 것은, ‘일정 시간 동안 일을 시킬 수 있는 권리’이다. 그 시간 동안 노동자가 실제로 일을 얼마나 할 것인지는 불확정적이다. 바로 이 때문에 노동통제의 문제가 발생한다. 노동통제를 둘러싼 쟁점에서 보듯이 노동 그 자체는 확정적인 것이 아니고, 따라서 고용이란 노동 그 자체를 사는 것이라기보다는 노동할 능력을 구매하는 것이며 그에 따라 일을 시키는 것이라고 보는 것이 더 정확하다.

임금이 노동의 대가인가 노동력의 대가인가 하는 논쟁이 얼핏 말장난 같이 보이기는 하지만, 사실 이것은 임금수준의 원리에 대한 쟁점과 연결되어 있다. 자본주의 초기에 경제학자들은 이른바 임금철폐설을 받아들였다. 임

금이 인상되면 노동자의 인구가 늘어나 경쟁이 치열해지면서 임금이 하락세로 돌아서고, 그리하여 임금이 생존 수준 이하로 떨어지게 되면 이번에는 인구가 줄고 노동력 공급이 줄어들어서 임금이 상승한다는 것이다. 결과적으로 맬서스의 인구 법칙에 의거해서 임금은 노동자의 최저 생계비 수준에서 조금씩 변동하지만 결국 그에 수렴한다. 이러한 입장은 임금을 단순히 시장에서의 수요공급에 의해 결정되는 가격으로 본 것으로서, 노동자의 생존 자체가 불가능해지는 것(말 그대로 굶어죽는 것까지 포함하여)은 수요공급이라는 시장의 철칙에 전혀 영향을 줄 수 없다고 간주하였다.

임금의 결정을 자본가들의 행동으로 설명하고자 한 임금기금설도 기본적으로는 이러한 인구 법칙에 근거하고 있다. 임금기금설은 임금을 주고 노동자들을 고용할 계획을 세우는 것은 자본가들이라는 데서 출발하여, 자본가가 노동자들을 고용할 총액, 즉 자신이 임금으로 지출할 임금총액(임금기금)을 결정하면 실제 일을 할 노동자 숫자에 의해 임금이 결정된다는 논리이다. 즉 전체 노동자의 몫은 이미 정해져 있기 때문에 노동자의 숫자가 늘어날수록 임금은 줄어든다. 말하자면 많은 수의 노동자가 적은 임금을 받거나 적은 수의 노동자가 많은 임금을 받는 선택지가 있을 뿐이다. 이러한 입장들에 따르면 노동자들은 서로가 노동시장에서의 경쟁자이며, 내가 임금을 많이 받기 위해서는 다른 노동자가 노동시장에서 퇴출되거나 임금을 적게 받아야 하는 것으로 간주된다.

이처럼 자본의 입장에서 임금을 설명하는 것은 임금의 한계생산력 이론으로 발전한다. 클라크와 제본스 등이 주장한 한계생산력 이론은, 노동자를 한 사람 더 고용했을 때 그 노동자의 노동 수행의 결과 늘어나는 가치가 바로 그 노동자에 대한 임금 액수를 결정하는 기준이 된다는 논리이다. 이는 오늘날 (노동)생산성 임금 개념의 바탕이 되었다. 이러한 이론들은 노동자의 생산물(노동 수행의 결과물)에 해당하는 가치가 바로 임금이라고 보고 있다. 그러나 앞서 말했듯이 임금은 노동의 대가이기보다는 노동력의 대가이다. 그렇기 때문에 사실상 임금 수준이 정해지는 과정과 노동이 수행되는 과정은 서로 분리된 별도의 두 과정으로 진행되며, 노동과정에서의 노동통제 문제가 자본의 책임 영역에서 제기되는 것이다. 한계생산력 이론과 같이 임금을 노동의 대가로 보는 관점은 이러한 현실을 포착하지 못하고 설명하지 못한다.

임금이 노동이 아니라 노동력의 대가라고 한다면 임금 수준은 어떻게 정해지는가? 마르크스는 임금을 노동력의 재생산비용으로 간주하였다. 그는 “노동력의 가치(임금-인용자)는 두 요소로 이루어져 있다. 하나는 순전히 육체적인 것이며 다른 하나는 역사적 또는 사회적인 것이다. 노동력 가치의 최저한도는 육체적 요소에 의해서 결정된다. 이것은 노동자계급이 자신의 유지 및 재생산을 위해 또 자기의 육체적 존재를 영속화시키기 위해서는 생활과 종속번식에 반드시 필요한 생활수단을 공급받지 않으면 안 된다는 것을 의미한다. … 이런 육체적인 요소 외에도

노동력의 가치는 각 나라의 전통적인 생활수준에 의해 결정된다. 이 수준에는 단순한 육체적 생활의 욕망 충족뿐 아니라 사람들이 생존하고 또 양육되는 그 사회의 조건으로 말미암아 발생하는 그런 욕망의 충족도 포함된다”(마르크스, 1990: 189-191)고 설명하고 있다. 말하자면, 임금의 최저한도는 임금철폐설에서 말하는 것처럼 최저생계비 수준에서 정해질 수 있다. 말 그대로 노동자가 생존하기 위한 최소한의 비용이므로. 하지만 노동력의 재생산, 즉 생활이란 단지 생존만을 의미하는 것이 아니다. 사람의 욕망은 사회적으로 형성되고 제대로 된 사회생활을 하기 위해서는 단순 생존을 넘어선 다양한 필요를 충족시켜야 한다. 그 역시 노동력의 재생산 비용에 포함되고 임금을 정하는 기준의 한 요소이다. 그리고 생활을 영위하기 위한 필요가 사회적으로 결정된다는 것은, 이 부분이 사회적인 계급투쟁에 열려 있다는 뜻이기도 하다. 자본에 의해서 사전적으로 결정되는 것이 아닌 것이다. 즉 무엇이 노동자들의 생활 필요를 구성하는가는 사회적인 논쟁의 대상이며 이를 둘러싸고 계급투쟁이 발생하는 지점이다.

2) 노동자의 임금론

앞서의 논의를 정리해 보면, 임금은 노동(수행)의 대가 아니라 노동력의 판매 대가이며, 노동력을 재생산하는데 드는 비용으로 정해진다고 볼 수 있다. 이것이 의미하는 바는 다음과 같다.

첫째, 임금은 노동(수행)의 정당한 대가가 아니다. 말 그대로 노동의 ‘정당한’ 대가라면 노동이 생산해낸 가치와 동일하게 교환되어야 하는데, 임금을 그만큼 준다는 것은 자본이 잉여가치를 가져가지 못하고 이윤을 낼 수 없다는 뜻이며, 그것은 더 이상 자본주의가 아닐 것이다.

둘째, 임금이 노동의 대가가 아니므로 임금을 정하는 기본적인 기준도 노동자가 수행하는 노동의 종류나 그 결과(성과)가 될 수 없다. 임금이 기본적으로 노동자가 수행하는 노동 그 자체보다는 노동력의 판매 대금인 이상, 임금 수준은 노동력을 재생산하는 데 드는 비용과 결부된다. 예를 들어 한 금융회사에서 투자 분석 업무를 맡은 피고용 노동자는 자본에게 때로 100의 이윤을 가져다 줄 수 있고 그에 비해 그 회사의 건물을 청소하는 노동자는 자본의 이윤창출을 위해 전체적으로 10밖에 기여하지 못한다고 할지라도, 후자의 노동력 재생산 비용이 전자의 노동력 재생산 비용의 1/10에 불과한 것은 아니다. 전자가 후자에 비해서 10배 더 많은 임금을 받아야 한다고 생각하는 것은 자본의 시각이다. 임금이 노동력의 판매 대가이자 노동력 재생산 비용이라고 본다면, 전자든 후자든 임금의 결정은 현재의 사회적 조건에서 정상적으로 사회생활을 영위할 수 있는 수준을 기준으로 할 것이다(물론 전자가 그러한 노동을 할 능력을 갖추기 위한 비용 - 교육 등 - 이 후자에 비해 더 많이 들기 때문에 임금수준이 더 높을 수도 있다).

셋째, 임금수준은 객관적으로 정해져 있는 것이 아니다.

원칙적으로 기업주의 입장에서 임금은 투입 비용이므로 노동자에게 가능한 한 적은 임금을 지급하는 것이 유리하다. 임금 비용 상승을 걱정하는 것은 노동자의 시각이 아니라 자본의 관심사이다. 어차피, 적어도 자본주의하에서는 노동이 생산한 가치를 모두 임금으로 가져갈 수는 없다. 하지만 노동자는 노동력 재생산을 위한 사회적 필요부분을 재정의하고 확대함으로써 자본이 가져가는 부불노동의 몫을 가능한 한 줄이고 필요노동(임금으로 지급되는 부분)을 증가시킬 수 있다. 이것이 바로 계급투쟁이라고 부를 수 있는 것인데, 이를 위해서는 노동자의 단결이 필수적이다. 앞서 보았듯이 고전적인 임금이론에서 노동자들을 노동시장에서 경쟁하는 개별자로 상정했을 때 임금은 최저수준을 크게 벗어나기 어렵다. 그러한 시장적 경쟁과 수요공급의 법칙에 종속되지 않기 위해서는 노동자들의 단결이 필요조건이다(그러므로 반대로 자본의 입장에서 노동자들을 분할하고 개별화하는 것이 임금 비용 상승을 막는 데 유리할 것이다).

[그림 10]에서 보듯이 현재 자본소득 분배율은 상승하는 반면 노동소득 분배율은 떨어지고 있는 추세다. 즉 기업의 이윤이 노동에 분배되는 것이 아니라 주로 자본에 분배되는 것이 문제이다. 이러한 상황에서 임금비용 상승을 우려하는 것은 적절하지 않다. 자본에 분배되는 몫을 줄이고 노동소득 분배율의 저하 추세를 역전시키는 것이 필요하다.

[그림 10] 요소비용국민소득의 구성항목별 비중



자료: 이병희·황덕순·홍민기·오상봉·전병유·이상헌, 2014. 「노동소득 분배율과 경제적 불평등」, 한국노동연구원, p24.

2. 임금체계의 유형

1) 임금체계와 노동통제

임금을 둘러싼 노자간의 일차적인 대립점은 임금수준에 대한 것이겠지만, 임금체계에 관한 것도 중요한 쟁점이 된다. 임금체계란 구체적으로 임금을 산정하는 방식을 말한다. 광의의 임금체계는 임금구성과 임금구조를 포함하는 용어로 사용된다. 임금구성은 기본급, 상여금, 수당, 복리후생비 등 임금을 구성하는 항목을 말한다. 임금구조는 임금을 계산하는 주요 요인에 따라 연공급, 숙련급, 직무급, 성과급 등으로 분류될 수 있다. 임금구조는 협의의 임금체계라는 말로 대체될 수 있다.

임금체계가 중요한 이유는 특히 노동통제와 관련이 있기 때문이다. 자본의 입장에서 보면, 임금 비용을 줄이는 것이 일차적으로 중요하겠지만, 또한 노동과정에서 노동자들의 생산성을 높이는 것도 주요한 관심사이다. 앞 절에서 말한 것처럼 노동력을 구매했다 할지라도 노동자가 실제로 얼마나 어떻게 노동을 할 것인지는 불확정적이기 때문에 노동과정 통제의 문제가 발생하는 것이다. 즉 자본에게 있어서는 노동자들이 실제로 노동을 수행하는 과정에서 더 많이 강도 높게 일하도록 하는 것이 중요하다. 노동력을 구매하여 임금이 결정되는 과정과 실제 노동을 수행하여 결과물을 만들어내는 과정은 서로 독자적인 논

리를 가진 별개의 과정이므로, 노동과정에서 노동자들이 더 많이 일할 수 있게 만들면 자본에게는 이익이다. 따라서 자본은 노동강도를 강화할 수 있도록 임금체계를 설계하는 데 관심을 갖는다.

또한 임금체계는 노동자 분할에도 중요한 영향을 미친다. 임금체계에 따라서 노동자들 간의 임금격차를 결정하는 요인이 달라지기 때문이다. 그러므로 그에 따라 노동자 내부 집단들 간의 이해관계가 달라질 수 있다. 임금격차의 수준, 그리고 그 임금 격차를 만들어내는 임금체계를 노동자들이 공정한 것으로 받아들이는 가 아닌 가 등에 따라 노동자들의 단결과 연대 가능성도 크게 영향을 받는다. 결과적으로 임금체계는 노동통제, 즉 노동과정의 통제와 노동자의 통제에 큰 영향을 미치며, 이것이 임금수준 뿐만 아니라 임금체계에도 관심을 가져야 하는 이유다.

2) 임금체계의 유형과 변화

임금체계(협의)를 유형별로 분류해 보면 다음과 같다.

<표 10> 임금체계 유형

속성	유형	요인
인적 속성	연공급	근속년수나 연령
	숙련급(직능급)	숙련이나 능력 (자격)
일의 속성	직무급	직무 내용
	성과급	업무 성과

실제로는 이러한 유형들을 혼합하여 사용한다. 임금구성과 관련하여 기본급은 연공급 형태로 하되 수당 형태로 직무급을 더한다거나, 기본급을 직무급으로 하고 성과급을 상여금 명목으로 지급하는 등, 매우 다양한 조합이 가능하다. 일단 여기서는 각 유형별 임금체계의 특성을 살펴보기로 한다.³⁵⁾

(1) 연공급

연공급(年功給)이란 큰 범위에서 직종이나 직무가 결정되어 일단 배치된 뒤에는 주로 근속이라는 연공적 요소에 의해 임금이 결정되는 체계이다. 근속연수에 따라 자동승급되는 정기호봉제를 골간으로 한다. 따라서 근속년수나 연령이 증가함에 따라 임금이 올라가는 추세가 나타난다.³⁶⁾

연공급 임금체계가 존재하는 이유에 대해서는 여러 가지 이론들이 있다. 한 가지 설명은 근속년수가 늘어남에

35) 이하 유형별 임금체계를 서술하는 데 있어서 기본적인 성격, 수립 과정과 외국 사례, 한국에의 도입과정과 상황, 자본과 노동의 입장에서 장단점 등을 간략하게 요약하도록 하겠다. 관련된 여러 자료와 논문들을 종합하여 특징만 간단히 정리한 것이므로 특별히 자료 출처를 제시해야 하는 경우를 제외하고는 참고한 문헌들을 따로 적시하지 않았다. 최근 임금체계에 관한 논의들은 참고자료의 한국노동사회연구소(2007, 2011), 한국노동연구원(2014, 2015), 류성민·김선웅(2008), 이장원 등(2014), 정진호 등(2015), 이영면 등(2015), 최영기 등(2016)의 문헌들을 참고할 수 있다.

36) 임금체계로서의 연공급과 임금의 연공적 성격은 구별해야 할 필요가 있다. 연공급은 호봉제와 같이 임금체계상 근속년수나 연령에 의해서 임금이 결정되는 체계를 말하지만, 임금의 연공성은 실제 임금에서 년수가 높을수록 임금액이 올라가는 경향을 말하는 것으로 반드시 제도적으로 연공급이 아니더라도 직능급이나 직무급 체계에서도 나타날 수 있다.

따라 노동자들의 숙련 역시 증가하기 때문이라는 것이다. 그러나 그보다는 기업에 대한 헌신을 유지하고 보상하기 위한 것이라는 설명이 더 설득력 있다. 연공급 임금체계는 일본 특유의 종신고용제와 관련이 있다. 장기고용을 전제로 해서 연령에 따라 증가하는 생활비를 보장하기 위한 생활급적 성격을 가지고 있다는 것이다. 기업조직에 대한 헌신이나 애착이 높은 사회문화를 배경으로 하여, 기업에 대한 장기간의 공헌을 임금으로 보상하는 체계라고 할 수 있다.

연공급 임금체계는 주로 일본에서 발달했고 한국에 도입되었다. 특히 1987년 노동자대투쟁 이후 기업의 생산직 노동조합이 결성되면서 생산직에도 연공급 임금체계가 확산되었다. 그에 따라 한국의 기본적인 임금체계도 일본과 마찬가지로 주로 연공급에 기초하고 있다고 이야기되었다. 그러나 실제로는 모든 기업이 연공급 체계를 적용했던 것은 아니다. 내부노동시장이 발달하지 않은 중소기업, 비정규직 등 주변부 시장의 임금제도는 연공급이 아닌 경우가 많다. 실제로 대기업과 공무원의 경우에서만 호봉제에 기초한 연공급 제도가 확립되었다고 할 수 있다.

경영계에서는 연공급 임금체계가 임금 비용 상승을 가져온다는 판단 아래 가능한 한 이를 폐지하려고 시도하고 있다. 특히 1997년 한국 경제 위기 이후 연공주의적 원칙에서 능력주의적 원칙으로 이행하면서 사무직에 대해서는 성과급, 생산직에 대해서는 숙련급을 확대할 것을 주장하고 있다.

노동 측의 입장에서 보면 연공급 임금체계는 연령에 따른 생활비의 증가를 메워주고 내부노동시장 내에서는 노동자간 경쟁을 완화해 준다는 점에서 장점이 있다. 그러나 연공급은 장기고용이 보장된 내부노동시장에만 적용될 수 있다. 또한 내부노동시장이 축소되고 고용불안정이 심화됨에 따라 연공급 임금체계가 무너질 가능성이 높고, 소수 내부노동시장 진입자와 외부자의 격차가 심화될 우려가 있다.

(2) 숙련급과 직능급

폭넓게 직무를 규정하고 그 내에서 노동자가 지닌 숙련이나 직능 정도에 따라 임금을 정하는 것이 숙련급 또는 직능급이다. 직무를 수행할 능력에 따라 임금을 정하는 것이므로 직무급의 일종으로 오해하기 쉬우나, 개인이 지닌 능력에 따라 임금이 정해진다는 점에서 인적 속성에 따른 임금체계 중 하나라고 할 수 있다.(이에 비해서 성과급은 개인이 지닌 능력이라는 인적 속성이 아니라 구체적으로 나타난 업무 성과에 따라 정해진다는 점에서 직무급처럼 일의 속성에 따른 임금 체계이다.)

숙련이나 직능의 보유는 교육의 이수, 자격 취득 등으로 가늠할 수 있다. 기업 외부 또는 기업 내부에서 이와 같은 교육이나 자격 과정을 설치한 후 이의 이수와 취득에 따라 임금을 결정한다.

직능급이란 용어는 일본에서 쓰이는 것이다. 연공급이

기본이 되었던 일본에서도 직무급을 도입하고자 하는 시도가 있었으나 일본의 기업문화 안에서 타협된 형태가 직능급이다. 그래서 일본의 직능급은 사실상 연공급과 유사한 성격을 띠고 있다. 그러나 원래 의미는 직무능력, 즉 숙련이 향상됨에 따라 임금이 인상되는 것으로, 원칙적으로는 연공과 상관이 없다. 다만 이론적으로 연공급 임금체계를 숙련향상과 결부시키는 것에서도 보듯이, 일본에서는 연공에 따라서 직능자격을 획득하는 방식으로 되면서 직능급이 연공급과 유사해진 것이다.

하지만 원리적으로 직능급과 유사한 숙련급의 형태는 일본뿐만 아니라 미국이나 독일에서도 찾아볼 수 있다. 특히 유연생산체제가 확산되면서 이러한 임금체계가 동반되었는데, 유연생산과 더불어 노동자들에게도 다양한 기능을 수행할 능력과 수평적·수직적 숙련의 확대가 요구되면서 이러한 능력과 숙련을 임금과 연계시킨 것이다. 독일에서는 숙련급을 단체교섭으로 제도화하였다(독일의 기본적인 임금체계는 직무숙련급). 이것은 독일 노동조합의 숙련향상 전략과 관계가 있는데, 유연생산과 노동불안정, 그에 따른 노동조합 협상력의 약화를 숙련의 향상으로 방어하려는 전략이다.

(3) 직무급

직무급이란 직무에 따라 임금을 결정하는 임금체계이다. 즉 개인의 임금은 개인이 담당하는 직무에 따라 정해

지는 것이며, 그 사람의 인적요소와는 직접 관계없이 결정된다. 따라서 원리적으로 동일 직무에 종사하는 자에 대해서는 학력, 근속연수, 연령, 고용관계 등 조건의 차이에 상관없이 같은 임금을 지급하게 된다.

직무급을 실행하기 위해서는 직무의 가치를 평가하는 직무평가를 해야 한다. 직무평가 방법에는 여러 가지가 있으나 기본적으로 직무의 중요도, 책임성, 난이도, 노동강도 등을 점수화하는 것이다. 그리고 직무평가에 의해 매겨진 직무가치에 따라 직무별로 차별적인 임금을 지급하는 것이 직무급 임금체계이다. 문제는 경영학에서 여러 평가 기법을 발전시켰음에도 불구하고 직무가치라는 것 자체가 객관적이라기보다는 상당히 자의적일 수밖에 없다는 것이다. 예를 들어 직무평가 항목에서 난이도와 노동강도 중 어떤 것을 중시하느냐에 따라 평가가 달라질 수 있다. 또한 기술 변화나 작업조직의 재편으로 직무의 내용이 변할 때마다 직무평가가 재조정되어야 한다.

직무급 임금체계는 미국과 유럽에서 기본적인 임금체제로 기능하고 있다. 해고가 자유롭고 장기고용의 개념이 희박한 미국의 경우에는 직무급과 성과급을 결합한 직무성과급이 일반적이며, 위에서 말했듯이 독일 등은 직무숙련급을 주로 채택하고 있다.

한국의 경우 경영계는 연공급 임금체계에 대한 대안으로 직무급을 주장하고 있다. 또한 비정규직의 정규직화에 대한 대비책으로 직무(직군별) 임금구조를 적용하기 위한 방편으로 검토하기도 한다. 특히 직무급과 성과급을 결합

한 직무성과급을 선호하고 있다.

반대로 노동계에서는 최근 정규직과 비정규직의 차별에 대한 대안으로 직무급을 검토하고 있다. 즉 정규직이나 비정규직이나 하는 고용관계와 상관없이 직무에 따라 임금을 결정하면 정규직과 비정규직 사이의 고용관계를 이유로 한 부당한 임금 차별은 사라질 것이라고 보는 것이다. 특히 사회적 직무급은 기업 단위를 넘어서 한 산업 내에서나 또는 전체 사회적으로 동일하거나 유사한 직무를 묶고 각 직무에 대해 사회적으로 합의된 직무 가치에 기초하여 임금체계를 세우는 것으로, 정규직과 비정규직 차별뿐만 아니라 대기업과 중소기업, 원청과 하청 등의 임금 격차를 줄일 수 있는 방안으로 생각하고 있다. 이것은 산업별 교섭체계를 염두에 둔 것이기도 하다. 노동계에서는 직무급과 성과급을 결합한 직무성과급에 대해서는 반대하고 있지만, 그 대신 노동자의 숙련을 보상하는 임금체계인 숙련급을 결합한 직무숙련급에 대해서는 긍정적인 편이다.

(4) 성과급

성과급은 주어진 일 또는 업무에 대해 이루어진 성과에 따라서 임금을 지급하는 임금체계이다. 물론 임금 총액이 100% 성과에 따라 결정될 수는 없다. 즉 성과가 없으면 임금이 0이 된다는 것은 불가능하다(이 경우는 피고용된 노동자가 아니라 개인사업자가 될 것이다). 고용이 된 이

상 일정 정도의 고정급은 받더라도 그때그때의 성과에 따라서 기준 임금액에서 가감되어 임금이 지급되는 체계이다. 성과 측정의 범위에 따라 개별 노동자별로 측정하여 차별적으로 임금을 지급하는 개인성과급, 팀이나 부서의 성과를 측정하여 차등적으로 지급하는 조직성과급, 회사의 실적에 따라 전 직원에게 지급하는 기업성과급(성과배분제) 등으로 나누어진다. 또 개인 또는 조직을 다른 조직과 상대적으로 비교해서 비율등급에 따라 차별적으로 지급하는 상대평가 방법을 사용할 수도 있고, 일정한 조건을 달성하면 성과급을 지급하는 절대평가 방법을 사용할 수도 있다.

성과급 임금체계의 기반이 되는 것은 성과평가이다. 영업직 등 개인별 또는 조직별로 실적이 분명하게 나타나는 부문에서는 비교적 측정하기가 쉽지만, 보통 분업과 협업으로 노동이 수행되는 사무직이나 생산직 부문에서 개별적인 성과를 측정하기란 쉽지 않다. 따라서 성과측정의 객관성이 문제시된다. 기존에도 인사고과라는 명칭으로 개별적인 성과 측정이 존재해 왔으나, 예전에는 주로 승진·승급 등에 사용되었던 데 비하여 근래 성과급 임금체계가 확산되면서 이것이 임금 수준에도 큰 영향을 주고 있다.

성과급 임금체계는 자본의 노동통제를 매우 강화시키기 때문에 경영계에서 가장 선호하는 임금체계이다. 우선 노동과정의 측면에서 보면, 성과급 임금체계 하에서는 노동자들이 임금을 많이 받기 위해서 자발적으로 노동강도를

강화하게 된다. 다음으로 노동자 통제의 측면에서, 대개 관리자들이 시행하는 인사고과 평가가 임금액까지 결정하게 됨으로써 노동자들을 더욱 순응시킬 수 있다.

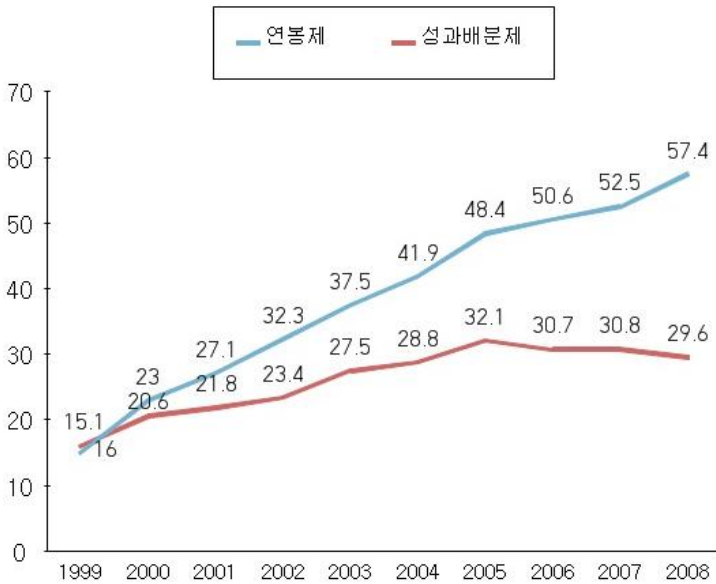
반대로 노동자의 입장에서 성과급 임금체계는 노동강도와 스트레스를 강화할 뿐 아니라 노동자간 경쟁을 부추겨 분할과 개별화를 촉진시킨다. 내부노동시장에 진입한 이후에도 노동자들끼리 경쟁을 해야 하고 임금격차가 커지는 것이다. 특히 상대평가 방법을 사용하면 노동자들끼리의 경쟁은 더 심화된다.

성과급 임금체계는 상대적으로 자본의 힘이 노동자 세력보다 월등히 강한 미국에서 가장 발달해서 거의 대부분의 기업이 성과급을 운영하고 있다. 한국의 경우 1990년대부터 경영계 측에서는 성과급 임금체계를 도입하고자 꾸준히 시도하였는데, 특히 1997년 경제위기 이후 연봉제라는 이름으로 급격히 확산되었다(그림 11] 참조).

연봉제 자체는 연단위로 임금총액을 결정한다는 의미로서 성과급 임금체계와 반드시 관련이 있는 것은 아니며 실제로 호봉제에 기반한 연공급 임금체계를 유지한 채 연봉제로 바꾼 경우도 적지 않다. 실제로 2008년 노동부에서 실시한 <임금제도실태조사>에 따르면 연봉제를 도입한 사업장 중 약 20%는 성과에 따른 임금 차등이 존재하지 않는다(류성민·김선웅, 2008). 그러나 이러한 “동조형 연봉제”(김동배, 2011)도 있지만, 기본적으로 한국에서 연봉제 전환은 어떻게든 임금체계에 성과급을 도입하는 것을 의미한다. 여기서 성과급 임금체계는 두 가지 의미

가 혼합되어 있는데, 하나는 고정급의 비중을 줄이고 성과급(개별성과급, 조직성과급)의 비중을 늘리는 것이고, 다른 하나는 기본급의 인상을 연공서열이 아닌 성과에 따라 차등을 두는 것이다.

[그림 11] 연봉제-성과배분제 실태조사(1990-2008)



출처 : 고용노동부 "연봉제-성과배분제 실태조사"(1999-2005), 임금제도 실태조사(2006-2008), 각 년도

이상 연공급, 숙련급(직능급), 직무급, 성과급의 네 가지 임금체계를 나누어 설명하였지만, 위에서 말했듯이 현실에서는 이러한 임금체계들을 다양하게 결합하여 사용하고 있으며, 산업, 직종, 기업별로 임금체계는 다양하다. 그러나 전체적인 경향으로서 한국에서 임금체계의 변화를 역

사적으로 살펴보면, 역시 1987년 노동자대투쟁과 1997년 경제위기를 주요한 변화 계기로 볼 수 있다. 전자는 주로 생산직, 후자는 사무직 임금체계에 영향을 미쳤다고 본다(정진호 등, 2015).

우선 1987년 노동자대투쟁은 연공급 임금체계가 생산직까지 확장되는 계기가 되었다. 그 이전에도 사무직은 대체로 호봉제에 기반한 연공급 임금체계였으나, 생산직의 경우 호봉 승급이 어렵거나 사다리가 짧아서 실질적으로 연공에 의한 임금 상승은 크지 않았다. 노동자대투쟁으로 생산직 노동조합이 조직되고 세력화되면서, 자동승급과 단체교섭에 의한 일률적 임금인상을 적용, 연공에 따른 임금 상승폭 확대 등으로 인해 생산직에도 연공급 임금체계가 정착되었다고 볼 수 있다.

그러나 1997년 경제위기 이후 연공급 임금체계는 저생산성-고비용의 원천으로 공격받게 된다. 그리하여 그 대신 직무급과 성과급 임금체계가 더 확산되기 시작하였다. 특히 경제위기 이후 소위 공공부문 개혁과 금융부문 개혁이 진행되면서 공기업과 금융부문을 중심으로 사무직의 임금체계가 크게 변화였는데, 위에서 설명한 것처럼 연봉제를 도입하고 성과급이 크게 확대되는 경향을 보였다. 이에 비해 생산직 부문은 연봉제가 시행되지 않거나 연봉제에서도 차등적인 성과급이 존재하지 않는 ‘무늬만 연봉제’ 비율이 높아서, 사무직에 비해 임금체계의 변화가 크지 않은 편이다.

3. 쟁점 : 동일가치노동 동일임금에 근거한 사회적 직무급은 노동의 대안인가

1) 노동계의 임금대안

임금체계 유형별로 볼 때 연공급 임금체계는 노동자에게 장점이 있다. 연령에 따른 생활비의 증가를 메워주는 생활급적 성격이 있기 때문이다. 그러나 이것은 장기고용을 기반으로 한 내부노동시장에만 적용될 수 있기 때문에 내부노동시장이 축소되는 상황에서는 적합하지 않으며 소수 내부노동시장 진입자와 비정규직 등 외부자 사이의 임금격차를 심화시킬 수 있다. 또한 구조조정과 해고가 일상화됨에 따라 장기근속자에게 고임금을 주는 연공급 임금체계가 오히려 고용안정을 해칠 것이라는 우려도 무시할 수 없게 되었다. 현재 경영계에서 주장하는 것은 직무급 체계에 따라 고정급을 결정하고 성과급을 확대하는 것이다. 노동계는 성과급에 대해서는 반대하나 직무급 또는 직무숙련급에 대해서는 비교적 긍정적인 입장을 표명하고 있다.

이러한 입장은 동일가치노동 동일임금이라는 원칙에 근거하고 있다. 이를 통해서 성별, 정규직과 비정규직 등 인적 속성이나 고용관계에 의한 차별을 제거할 수 있을 것이라고 보는 것이다. 특히 사회적 직무급으로 산별교섭 임금체계를 통해 대기업과 중소기업의 임금격차를 줄일

수 있는 것으로 기대하고 있다.³⁷⁾

그러나 동일가치노동 동일임금 원칙과 그에 기반한 직무급이 과연 노동자의 입장에서 본 임금원칙에 적합한지 노동자들 간의 임금 차별과 격차를 줄일 수 있는 연대적 성격을 가졌는지 좀 더 깊이 검토해 볼 필요가 있다.

동일가치노동 동일임금이란 기본적으로 가치에 따른 임금을 전제한다. 이 가치란 일, 즉 노동의 가치를 의미한다. 자본 측은 시장에서 결정되는 가치를 주장하는 반면, 노동측은 노동가치설에 근거하여 직무 내용에 고유한 가치가 있다고 본다.

그러나 앞에서 이야기하였듯이, 임금은 노동의 대가가 아니라 노동력을 판 대가이며 노동자의 입장에서 보았을 때는 노동력 재생산 비용이다. 즉 그 일(직무)을 할 수 있는 능력을 갖추면서 현재의 사회적 조건에서 버전한 생활을 해나갈 수 있는 비용으로 임금을 산정할 필요가 있다.

가치 생산에 대한 관심은 노동자의 노동을 통해 잉여가치를 획득하는 자본의 관심사이며, 임금을 가지고 생활을

37) 동일가치노동-동일임금 원칙은 민주노총 강령에 선언되고 있으며, (사회적) 직무급은 노동사회연구소 등에서 주장하고 금속노조 등 여러 산별노조 보고서에서 제시된 바 있다. 금속노조에서 직무급 임금체계 안은 공식입장으로 채택되지 못했는데, 그것은 연공급 임금체계가 생활급적 요소가 있기 때문에 연공급 체계의 변화를 조합원들이 원하지 않았다고 보고 있다(금속노조 정책국, 2014). 그럼에도 불구하고 금속노조의 이 자료에서는, 그 후 자본이 성과급 임금을 확대하는 등 임금체계를 개악한 데 대항하여 “평균 임금인상투쟁에만 그쳐서는 안 되며 임금체계에의 개입력을 높여”야 하는데 “동일가치-동일노동임금을 실현하는 직무급 임금체계, 혹은 연공급+직무급 병존형 체계(과도적) 도입”을 다시 고민해야 할 필요가 있다고 밝힘으로써 여전히 직무급 임금체계를 대안으로 주장하고 있다(금속노조 정책국, 2014).

영위하는 노동자는 자신의 생활비용과 관련하여 임금에 관심을 두는 것이다. 즉 ‘가치에 따른 임금’이 아니라 ‘노동력의 사회적 재생산 비용에 따른 임금’이 노동자의 입장에 부합한다고 할 수 있다.

2) 사회적 직무급의 문제점

임금 원칙의 문제 뿐 아니라 실제로도 직무(+숙련)급은 오히려 노동자의 분할을 촉진시키고 정당화할 우려가 존재한다. 물론 동일가치노동 동일임금 원칙 자체는 차별을 방지하기 위한 방안으로 제시된 것은 사실이다. 원래 동일노동 동일임금이 원칙으로 제시되었으나, 자본 측에서 직무의 내용을 약간 바꿈으로써 이 원칙을 회피하기 시작하자 유사한 노동에 대한 동일임금 원칙으로 바뀌었고, 그 후 동일(비교)가치노동에 대한 동일임금 원칙으로 확대되었다. 이 원칙은 2차 대전 후 남성과 여성의 직종 분리에 따른 성별 임금격차를 극복하기 위해 처음으로 나왔다. 동일노동 또는 유사한 노동을 기준으로 했을 때, 성별 직종 분리에 의해 남성과 여성의 직무가 비교되기 어렵고 성별 임금격차가 지속될 수밖에 없었던 것이다. 따라서 각 직무의 가치를 산정해서 동일가치노동에 대해서는 동일임금을 지불하는 것으로 제안되었다. 그리하여 ILO는 1951년 <동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약>을 제시하였고 한국도 이를 비준하였다. 한국의 국내법에서는 1989년 남녀고용평등법 1차 개정안 8조

1항 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다”는 항목에서 처음 등장한다.

그러나 최근 노동계는 동일가치노동 동일임금 원칙에 기반한 직무급을 통해 성별 차별 뿐 아니라 정규직 비정규직 차별까지 해결할 수 있을 것으로 기대하고 있다. 특히 사회적 직무급은 산별 교섭의 임금체계를 뒷받침하고 대기업과 중소기업의 임금 격차를 해소할 수 있는 방안으로 제시된다.

동일가치노동 동일임금 원칙에 기반한 사회적 직무급으로 주로 스웨덴 노동조합의 연대임금정책을 사례로 들고 있다. 스웨덴의 경우도 동일가치노동 동일임금 원칙은 처음 성차별을 극복하기 위한 것으로 시작되었다. 그 후 중앙산별교섭에 의해서 기업에 상관없이 전산업적 전국적으로 적용되는 사회적 직무급을 채택하고, 자본에 대하여 노동자의 임금을 상승시키고 임금 격차를 줄인 연대임금 정책을 펼쳤다.

그러나 실제로 보면 스웨덴 노동조합의 연대임금정책의 경우도 직무평가의 어려움 때문에 엄격한 직무가치의 측정과 비교에 기반하여 사회적 직무급을 실시한 것은 아니었다. 오히려 중위임금을 기준으로 산업간-산업 내, 직종간-직종내 임금격차를 줄이는 데 주력하였다(이장원 외, 2014: 58). 즉 연대임금 정책의 핵심은 동일한 직무급 임금을 사회 전체적으로 적용하는 데 있었다기보다는 임금 격차를 줄이는 데 있었다고 할 수 있다.

또한 노동계는 자본측에서 주장하는바 직무성과를 임금과 연계시키는 직무성급에 대해서는 반대하고 있으나, 노동자가 보유한 직무 능력 내지는 숙련을 참조하는 직무숙련급에 대해서는 비교적 긍정적 입장이다. 이와 관련해서는 독일 노동조합의 사례를 참조하고 있다.

그러나 세계자본주의 그 중에서도 특히 한국자본주의는 유연표준화에 의한 탈숙련 생산과정이 지배적인 추세이다. 생산직이든 사무직이든 서비스직이든 한편으로는 유연화를 진행하고 있으나 다른 한편으로는 정보통신기술이용을 통해 그러한 유연적 노동과정도 표준화하는 것이 가능하다. 유연화와 고숙련이 결합하는 체계는 이미 시대에 뒤떨어진 것이라고도 할 수 있다. 이러한 상황에서 숙련향상을 통해 노동자의 입지를 향상시키는 것은 어렵다. 따라서 숙련향상 전략과 그에 기반한 숙련급 임금체계에 대해 재고해 볼 필요가 있다.

기본적으로 직무급은 오히려 자본 측의 노동자 분할 및 통제에 유리하게 작용할 우려가 존재한다. 그것은 다음과 같은 지점들에서이다.

첫째, 동일한 (가치를 생산하는) 직무에 대해서 동일한 임금을 지급해야 한다는 것은 동시에 다른 (가치를 생산하는) 직무에 대해서는 다른 임금을 지급해도 된다는 뜻이기도 하다. 그러므로 기본적으로 직무 가치에 대해 숙고해 봐야 할 필요가 있다.

직무 가치는 개인적 속성도 아니고 기술적 속성도 아니라 사회적으로 규정되는 것이다. 우선 노동자가 특정 직

무에 대한 능력을 갖게 되는 것은 개인적 소질에 의해 정해지는 것이 아니다. 교육 시스템과 노동시장에서의 보급 정도와 진입장벽에 따라 달라진다. 다음으로 직무 그 자체에 고유한 가치 속성이 있다는 것도 틀린 얘기이다. 직무 자체의 성격과 난이도는 기술적 변화나 교육 시스템에 따라 달라진다.

따라서 직무의 성격과 가치는 전체 사회적인 교육체계, 기술체계, 제도적 진입장벽 등에 따라 사회적으로 형성·규정되는 것이다. 결국 이것은 교육, 기술, 제도에 의해서 그 직무를 할 수 있는 노동력이 얼마나 희소성을 가지게 되는가에 따라 가치가 결정된다는 것을 의미한다. 다른 말로 하면 노동시장에서의 수요 공급 위치에 따라 결정되는 것이다.

노동자의 입장은 시장 임금을 거부하고 사회적인 노동력 재생산 비용으로서 임금을 간주하는 것인데, 직무급은 이러한 원칙에 어긋난다. 오히려 직무급을 통해서 ‘중요하지 않은 직무’, ‘가치가 낮은 직무’에 대한 저임금, 임금차별을 정당화할 우려가 있다.

둘째, 직무평가 과정에서 자본의 기준이 주로 적용될 가능성이 높다. 직무급은 직무평가를 기반으로 하고 있는데, 이 과정에서 자본의 입장에서 가치 생산에 크게 기여하는 직무가 상대적으로 높은 평가를 받게 된다. 또한 직무평가는 효율적 노동과정 재편과 성과 측정의 정교화를 위해 사용될 수 있다. 이것은 결국 노동강도 강화와 노동자의 개별화를 가져올 것이다.

물론 노동계에서는 이를 방지하기 위해서 직무평가 과정에서 노동조합의 개입이 필요하다는 점을 강조하고 있다. 노동조합의 개입으로 노동강도, 작업환경 등 노동자의 노동 생활과 관련된 기준들을 반영하는 것이 필요하다.

그러나 직무평가 과정은 고도의 전문적 절차를 거치며, 이미 자본의 기준에 맞게 세팅되어 있는 전문 영역이기도 하다. 여기에 노동조합이 개입해서 노동자의 기준을 관철한다는 것이 사실상 어렵다. 스웨덴 노동조합의 연대임금 정책도 이러한 실제적 어려움 때문에 직무평가에 초점을 맞추지 않았던 것이다.

셋째, 노동과정의 재편을 통해서 직무 가치를 바꿀 수 있다. 새로운 기술의 도입, 작업조직의 재편성 등을 통해 직무의 성격 및 가치를 변화시키는 것이 가능하다. 신기술 도입과 작업조직 편성은 한국에서 이른바 경영권에 해당하고 노동조합이 개입하는 데 한계를 갖고 있다. 따라서 직무가치를 자본이 조종하는 것이 가능하다.

노동분할을 방지하는 방법으로서 직무급의 한계는, 근래 기업들이 고용관계와 직무를 결합하여 분할하는 방법을 사용하는 과정에서 볼 수 있다. 앞서 II장 3절에서 정규직과 비정규직 사이에 노동과정을 어떻게 배분하는가에 따라서, 혼성, 분리, 위계화, 주변화, 개별화 5가지 유형으로 구분해 본 바 있다. 직무급 임금체계는 혼성 형태에서의 차별을 방지할 수 있으며, 사회적 직무급은 혼성과 분리 형태를 커버할 수 있다. 그러나 위계화 이상의 노동과정 분할에 대해서는 무력해진다. 오히려 직무급은 비숙련

-비핵심-저부가가치라는 자본의 가치 기준에 의한 분할의 정당화에 기여할 가능성이 높다. 예전에는 노동자 분할과 차별의 정당화 근거가 성별, 연령 등 인적 속성이었다면, 그 후 정규직과 다양한 비정규직 고용 형태라는 고용관계로 차별하였고, 정규직과 비정규직 차별에 대한 비판의 목소리가 높아지자 직무가 다르다는 근거로 차별을 정당화하였다. 즉 분할을 정당화하는 근거가 인적 속성 → 고용관계 → 직무로 바뀌어왔다고 할 수 있다.

물론 그렇다고 이전의 분할선이 사라진 것은 아니다. 즉 지금도 여전히 성별과 연령이라는 인적 속성에 의한 분할과 차별이 강력하게 존재한다. 여기서 말하고자 하는 것은 정당화의 근거이다. 성별과 연령 등 인적 속성, 정규직과 비정규직이라는 고용관계 등의 분할이 서로 다른 직무에 배분됨으로써 정당화된다는 것이다. 예전에는 정규, 계약직, 파견직, 하청 등 고용관계에 따라 분할과 차별이 당연한 것처럼 생각되었다면, 이제는 직무가 다르기 때문에 오히려 고용관계를 달리하는 것이 정당한 것으로 간주된다.

결론적으로 노동계의 임금체계안으로서 동일가치노동 동일노동에 근거한 (사회적) 직무급을 제시하는 것은 재고할 필요가 있다고 생각된다. 자칫하면 분할을 정당화하고 자본의 손에 노동통제의 수단을 쥐어주는 것이 될 수도 있기 때문이다. 동일가치노동 동일노동 또는 구체적으로 사회적 직무급을 노동계의 임금대안으로 내세우고 주력하는 것보다는, 노동력의 재생산 비용에 근거한 생활급

의 보장을 요구하고, 임금 문제에 있어서 자본의 노동통제를 약화시키고 노동자의 집단적 통제를 강화하는 방안을 모색할 필요가 있다.

V. 노동조합의 임금정책

1. 노동권의 관점에서 접근하는 임금정책

1) 임금결정 기준: 노동자의 생활

역사적으로 임금을 둘러싼 논란의 가장 기초적 쟁점은 그것이 노동의 대가인가 노동력의 대가인가 하는 점이다. 주류 경제학자들이 임금을 노동시장에서 수요공급에 의해 결정되는 노동의 가격이라고 본 반면, 마르크스는 임금을 노동의 가치로서 일을 한 대가가 아니라 노동력의 대가, 즉 일을 할 수 있는 준비를 갖추는데 드는 비용이라고 보았다.

이러한 논의는 임금을 노동자들의 노동성과에 기초하여 결정할 것인지 아니면 노동자의 생활에 기초하여 결정할 것인지를 쟁점을 제기한다. 노동성과에 기초한 결정이 주로 임금결정에 있어서 노동의 생산성을 고려한다면, 노동자의 생활에 기초한 결정은 임금을 통해 노동자들이 자신의 생계를 유지할 수 있는가, 나아가 노동자들이 임금을 통해 인간다운 생활을 할 수 있는 조건을 마련할 수 있는가를 고려한다.

임금이 노동의 대가라고 이야기되더라도 반드시 그것이 노동자가 기여한 생산성에 따라 결정되는 것은 아니다. 노동자의 생산성에 대한 기여를 누가 어떻게 측정하고 결정하는가는 불명확할 뿐만 아니라 현실에서 임금은 생산성에 따라 계산되는 것도 아니다. 노동조합의 힘이 얼마

나 강력한가에 따라 임금이 달라지기도 하고, 해당 사회가, 혹은 자본이 특정 노동의 가치를 얼마나 높게 평가하는가에 따라 달라지기도 하며, 노동력 수요와 공급조건, 자본의 지불능력 등에 따라서도 임금이 달라질 수 있다.

자본주의 사회에서 생산수단을 갖지 못한 노동자들이 생활하기 위해서는 생산수단을 소유한 자본가에게 자신의 노동력을 판매하여 자본가를 위해 노동을 수행하고 그 대가로 임금을 받아야 한다. 그 임금이 노동자들이 생활을 영위하기에 충분하지 않다면 노동력은 재생산될 수 없으며 노동이 유지될 수가 없다. 따라서 임금은 가장 기본적으로 노동력의 대가이어야 하며, 임금을 통해 노동자들이 인간다운 생활을 영위할 수 있어야 한다.

임금이 노동수행의 대가로 이해되는 구조에서는 더 많은 임금획득을 위한 장시간노동, 과도한 노동이 유발될 수밖에 없다. 실제로 자본은 이를 활용하여 끊임없이 장시간노동과 과도한 노동량 추출을 강제해오고 있다.

이런 점에서 임금결정을 위한 가장 기본적인 원칙은 그것이 노동의 성과가 아니라 노동자들의 생활이 되어야 한다는 것이다. 노동자들이 인간다운 생활을 할 수 있기에 충분한 임금이 회사의 성과나 경기변동에 따라 변하는 것이 아니라 **‘고정적’**으로 주어져야 한다(고정급). 고정급은 노동자가 담당하는 업무의 중요성이나 기여, 노동자들이 갖는 기능이나 능력 등을 기준으로 차별적으로 주어지는 것이 아니라 **모든 노동자들에게 공통적으로** 제공되어야 한다. 이런 의미에서 임금의 기본적 결정기준에 대한

근본적인 사고전환이 이루어져야 한다. 노동 성과에 근거하여 임금을 결정하는 ‘직무급’이나 ‘연공급’, ‘직능급’ 등이 임금을 결정하는 기준이 되는 것이 아니라 노동자의 생활을 영위할 수 있는 ‘생활급’이 임금결정의 기본 원칙으로 천명되어야 한다.

2) 임금에 대한 노동자의 통제권 확보

임금이 노동권에 기초한 것, 노동자의 생활에 근거한 것이라면, 실제 그러한 노동권의 담지자이자 생활의 주체인 노동이 직접 임금 결정에 참여할 수 있어야 한다. 노동자들이 임금을 판단할 수 있도록 임금에 대한 정보가 노동자들에게 제공되어야 하고, 인간다운 생활을 영위하기 위한 임금의 수준이 어느 정도이어야 하는지에 대해 노동자들이 결정할 수 있어야 하며, 나아가 임금의 결정 기준과 원칙에 대해서도 노동자들이 통제할 수 있어야 한다. 따라서 **임금에 대한 노동의 통제력 강화**를 노동조합의 임금투쟁 및 정책의 핵심 목표로 상정할 필요가 있다.

이와 관련하여 임금의 교섭적 성격을 강화할 필요가 있다. 흔히 임금은 자본이 노동력 사용에 대한 대가로 지급하는 것, 기업성과와 경영전략 차원에서 자본이 주도적으로 관리해야 하는 것으로 인식되고 있다. 그러나 현실에서 임금은 자본에 의해 관리되는 것이 아니라 자본과 노동과의 교섭을 통해 결정된다. 이와 같은 임금의 교섭적 성격을 강화할 필요가 있다. 자본이 자신의 필요를 감안

하여 임의적으로 노동에게 제공하는 것이 아니라 노동력 사용자와 제공자의 교섭을 통해 결정되는 것임을 분명히 할 필요가 있다.

2. 대안적 임금정책의 기본 원칙

노동권의 관점에서, 노동조합의 근거할 수 있는 기본적인 임금정책 원칙을 정립할 필요가 있다. 본 연구에서는 임금투쟁 재활성화를 위해 민주노총이 그동안 견지해온 연대임금과 생계임금 원칙이 여전히 유효할 뿐만 아니라 매우 중요한 원칙이라고 본다. 여기에 안정성이라는 원칙을 추가하여 본 연구에서는 노동조합 임금정책의 기본원칙을 다음의 세 가지로 제시한다: 1) 안정성의 원칙, 2) 집단성의 원칙, 3) 생활보장의 원칙.

1) 안정성 원칙

자본주의 사회에서 노동조합은 사용자들의 자의적이고 임의적인 권력행사와 통제에 대해 저항하면서 예측가능성과 안정적인 작업장 규칙을 마련하기 위해 투쟁해왔다. 직무급이 중심인 서구사회에서 대기업을 중심으로 내부노동시장이 형성되고 승진경로가 만들어지며, 승진을 통한 임금인상을 가져오는 가장 기본적인 원칙으로 선임권

(seniority)이 자리 잡게 된 것은 사용자의 자의적 권력행사에 대해 저항하고 임금과 승진을 결정하는데 있어서 규칙성과 안정성, 예측가능성을 부여하려는 노동조합의 노력의 결실이다. 한국에서 1987년 이후 제조업 생산직에서 대기업을 중심으로 내부노동시장이 형성되고 공공기관이나 사무직에게만 적용되던 연공급 임금체계가 자리 잡게 된 것 또한 노동자들이 임금에 대한 예측가능성과 안정성 확보를 위해 투쟁한 성과이다.

안정성의 핵심은 자신의 삶과 노동에 대한 계획과 미래 전망이 가능해지는 것에 있다. ‘자기 삶을 계획할 수 있는 임금’이 필요한 것이다. 그렇다면 계획과 미래전망을 확보하기 위해서는 어떤 방향의 임금정책과 투쟁이 필요할 것인가?

(1) 임금 변동성 축소

임금을 대폭 인상하고 많이 받는다고 해서 노동자들의 안정성이 확보되는 것은 아니다. 상당 수준의 고임금을 받는다고 하더라도 그것이 임시적이며, 안정성을 담보할 수 없다면 노동자들의 생활은 불안정해질 수밖에 없다. 이는 노동자들의 시간지평을 단기화하여 단기실리주의 추구 경향을 강화할 수 있다. 장기적인 안정성이 부재한 불확실한 미래 앞에서 노동자들은 당장의 소득을 극대화하는데 집중하게 된다. 건강의 악화나 노동력 재생산 불가능의 위협에도 불구하고 초과노동에 집중함으로써 현재

소득의 극대화를 추구하는 한편, 외부의 비난에도 불구하고 자신에게 전가되는 비용을 다시 외부로 전가하는 전략을 선호하게 된다. 노동자들의 단기이해 속에서 장시간노동이 일반화되고 노동자들 간의 연대적 이해가 사라지며, 개별적·고립적으로 실리를 추구하는 경향이 강화되는 것이다.

노동자 생활안정 뿐만 아니라 노동 분할의 극복과 연대복원을 위해서라도 임금의 안정성을 높이는(변동성을 최소화하는) 정책이 관철될 필요가 있다. 변동성 최소화를 위해 무엇보다도 복잡하게 구성되어 있는 임금구성을 단순화하고 노동자들이 고정적으로 받는 임금, 즉 고정급의 수준과 비중을 높이는 정책과 투쟁이 무엇보다도 중요하다.

나아가 시급제에서 월급제로의 변경에 대한 논의와 쟁점화가 필요하다. 시간단위로 임금이 계산되는 조건에서는 장시간 노동을 통한 임금상승 요구가 발생한다. 더욱이 장시간노동으로 생계를 유지하는 구조에서 경제위기로 초과노동이 어려워지면 생계가 어려워지는 문제가 발생한다.

(2) 과도한 노동량 억제

안정성에는 경제적 안정성뿐만 아니라 비경제적, 비물질적 삶의 안정성도 포함된다. 노동자들의 안정적인 생활과 건강유지를 위해 과도한 노동량 추출의 억제, 장시간

노동의 억제 원칙이 임금정책에 결합될 필요가 있다.

임금이 노동수행의 대가로 이해되는 구조에서는 장시간 노동의 유인이 작용한다. 자본은 이를 활용하여 장시간노동과 과도한 노동 추출을 강제해왔다. 이러한 과도한 노동수행을 억제할 수 있는 임금정책·임금투쟁이 필요하다.

이런 점에서 기본급 비중확대, 기본급 수준 정상화와 더불어 노동시간 축소를 임금정책에 결합시키는 방안을 고민할 필요가 있다.

2) 집단성 원칙

자본은 지속적으로 노동을 분할함으로써 노동자 연대의 붕괴와 자신의 통제강화를 추구해왔다. 전술한 바 있는 내부노동시장의 형성은 서구와 한국사회에서 노동자 투쟁의 산물이기도 하지만, 한편으로는 노동자 투쟁에 대한 사용자의 대응으로서 관료제적 통제(bureaucratic control), 분할통제의 기제로 도입된 것이기도 하다. 즉 승진제도에 따른 노동 내부의 경쟁과 분할, 나아가 내부노동시장의 규칙이 적용되는 내부와 그렇지 못한 외부와의 분할을 통해 노동자들을 차별화하고 통제하기 위한 기제로 도입된 측면도 있는 것이다. 한국에서 오래전부터 존재해왔던 사무직과 공공기관의 연공급 제도 또한 생산직과 구분되는 일종의 특권적 안정성을 부여하고, 생산직과의 엄밀한 구분을 드러냄으로써, 이들의 충성을 유도하고 생산직, 사무

직의 구분과 분할을 확고히 하려는 정책으로 이해할 수 있다.

1990년대 이후 한국사회에서 연공임금에 대한 자본의 공격이 진행되어 왔는데 이것은 최근의 노동통제전략의 특징을 반영하고 있다. 즉 연령에 따른 규칙적 임금상승을 통해 노동자의 장기적 충성이나 헌신을 확보하는 것이 아니라, 오히려 노동자들 간의 경쟁을 유도하고 개별화시킴으로써 단기성과에 집중하도록 하고, 그것을 통해 집단적 계약의 무력화를 추구하는 것이다. 이러한 경향은 외환위기 이후, 그리고 최근으로 올수록 강화되고 있다. 성과에 근거한 개별적 임금협상, 자신의 연봉에 대한 ‘비밀유지각서’ 등을 통해 임금의 개별화가 본격적으로 진행되고 있다.

직무급과 동일노동 동일임금 원칙 또한 노동자들의 분할을 정당화하는 기제로 활용되고 있다. 은행업이 전형적인 사례이다. 1980년대 말 남녀고용평등법에 의해 법적으로 금지된 성별 고용차별은 ‘분리직군제’라는 명목으로 정당화되어 등장했다. 2000년대 비정규직 문제가 사회적 쟁점이 되면서 이를 해소한다는 차원에서 떠들썩하게 도입된 ‘무기계약직’은 고용형태의 차별을 직무간 차이로 바꿔내면서 오히려 차별과 분할을 정당화하는 기제로 활용되었다. ‘동일노동-동일임금’ 원칙이 실제로는 ‘차별노동-차별임금’을 정당화하는 기제로 활용된 것이다.

이런 점에서 노동의 개별화와 분할을 강화하고 정당화하는 방식이 아니라 그것을 문제시하면서 집단적 공통성

을 확보해나가는 임금정책이 모색될 필요가 있다.

(1) 일상화된 차별 극복 운동과 결합

현실에서 성별, 고용형태별, 직무특성별 분할과 임금의 차이는 상당 부분 당연한 것으로 받아들여지기도 한다. 이는 실제로 특정한 직업, 직무, 고용형태가 다른 직업, 직무, 고용형태보다 사회적으로 더 ‘가치있다’ 혹은 ‘우월하다’는 사회적 인식을 반영한다. 그런데 그와 같은 사회적 인식의 기저에는 차별적이고 위계적인 처우가 일상적인 관행이 되고 있고, 그것이 많은 경우 당연하게 받아들여지는 현실이 놓여있다.

가령, 제조업 생산현장에서 정규직과 비정규직이 입는 작업복이 다르고 명찰 색깔이 다르다. 병원에서 의사의 휴게시설과 시설관리 노동자들의 휴게시설의 질은 천지차 이이다. 왜 그런가? 임금과 직무의 차이가 있다고 하더라도 그것이 휴게시설에서 질적 차이를 두어야 하는 근거가 되는 것은 아니다. 그렇지만 그러한 차별들이 일상적 관행으로 당연시되면, 노동자들도 그러한 위계적 차이를 스스로 내면화하게 된다. 이는 임금과 제반 노동조건에 격차를 당연한 것으로 받아들이게 하는 중요 기제로 작용한다.

차별은 단순히 임금과 노동조건에서 불리한 처우를 받는 것에서 그치지 않는다. 차별은 노동자들을 위계화함으로써 개별 노동자들의 위치를 특정하고 그에 맞게 행위하

도록 만드는 고도의 통제 장치이다(전국불안정노동철폐연대, 2014: 4).

따라서 임금차별에 대한 투쟁은 일상적으로 작동하는 차별화된 관행을 문제시하고 극복하려는 작업장에서의 일상적인 투쟁과 결합될 필요가 있다. 집단성을 회복하고 노동자 ‘계급’으로서의 정체성을 회복하여 노동의 권리를 획득하기 위해서는 일상적으로 벌어지는 차별에 대한 민감성을 갖고 그것을 문제시하는 일상에서의 차별철폐 투쟁과 실천이 필요하다.

(2) 노동시간 축소를 통한 연대(집합성 확보)

노동시간 축소는 안정성뿐만 아니라 노동자들의 연대와 집합성을 확보하기 위해서도 매우 중요하다. 노동 투입량을 늘리고 노동시간을 확대함으로써 임금을 높이는 전략, 즉 물량 확대를 통해 임금을 증가시키는 전략은 노동자를 물량확보경쟁에 나서도록 함으로써 노노간 경쟁과 개별화, 자본의 분할통제를 용이하게 하는 기제로 작용한다. 실제 노조가 존재하는 사업장에서는 작업물량을 좀 더 많이 확보하는 대의원이 조합원으로부터 인정받고, 따라서 노조 대의원들 사이에서 자신이 속한 라인, 자신이 속한 공장의 물량을 좀 더 확보하기 위한 경쟁이 벌어지기도 한다. 자본은 이러한 물량확보 경쟁을 활용하여 노동자간 갈등을 부추기고 집합성을 무력화하려고 한다.

따라서 물량 확대를 통해 임금증가를 추구하는 현실을

극복하는 것은 집합성 원칙의 관철을 위해 매우 중요한 과제가 된다. 노동 투입량 제한, 노동시간 축소를 통해 물량을 둘러싼 노동자들 간의 경쟁과 개별화를 막고 노동자로서의 집합성을 제고할 필요가 있다. 노동시간 단축투쟁이 임금정책과 결합되어야 한다.

(3) 정규직 ‘양보’가 아닌 노동력 확대 투쟁

노동자들 간의 연대를 확보하는 것이, 노동자들의 집단성을 제고하는 것이, 상대적으로 보다 양호한 노동조건을 확보한 노동자집단의 양보로 귀결되는 것은 아니다. 노동자 집합성과 연대성은 정규직 양보론과 구분되어야 한다.

양보론은 임금총액은 정해져 있는 것, 이미 주어져 있는 것이라는 전제 하에 주어진 임금총액을 일부 노동자 집단의 양보를 통해 재분배하는 것을 의미한다. 여기에서 과연 임금총액이 건드릴 수 없는 것, 불가역적인 것인가를 문제시할 필요가 있다. 다시 말해 노동자들의 임금 몫, 노동자들이 받는 임금총액을 올리는 문제를 제기해야 한다. 기업의 이윤, 사내유보금, 노동소득분배율 등에 근거해 노동의 몫을 높이는 것을 요구하고 쟁점화할 필요가 있다.

양보론에서 노동일부가 양보한 몫을 어떻게 활용하느냐 하는 것은 자본이 결정하는 문제가 된다. 반면, 집합성과 연대성의 원칙은 임금과 관련한 노동자 내부의 기준과 원칙을 정하는 문제이다. 이와 관련하여 임금인상에서의 하

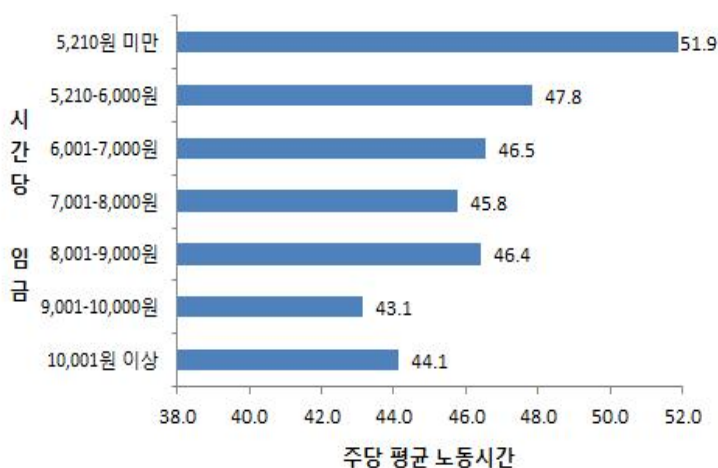
후상박의 원칙, 임금교섭이 불가능한 중소기업사업장, 비정규직, 미조직 노동을 포괄하여 임금교섭 및 임금협약의 영향범위를 확장하는 전략, 바닥임금을 끌어올리는 것을 우선시하는 임금전략 등을 고려할 필요가 있다. 그러한 원칙에 기초한 공동의 투쟁을 통해 임금총액을 높여나가는 방안을 고민할 필요가 있다.

3) 생활보장 원칙

생활보장 원칙이란 노동자들이 인간다운 생활을 영위할 수 있는 수준의 임금이 보장되어야 한다는 것을 의미한다.

생활보장 원칙은 물질적 소득뿐만 아니라 비물질적 차원인 노동자들의 건강과 인간다운 생활을 위해서도 필요하다. 이와 관련하여 다시 노동시간 단축문제가 임금정책에 결합될 필요가 발생한다. 한국이 OECD 국가들 중 최장시간 노동을 기록하게 된 이유 중의 하나는 지나치게 낮은 수준의 임금으로 인해 장시간 노동을 하지 않을 수 없다는 조건이 작동하고 있다. 실제 [그림 12]에서도 알 수 있듯이 시간당 임금이 낮을수록 주당 노동시간이 길어지고 있다는 조사결과들이 다수 제시되고 있다. 장시간 노동에 의존하지 않을 수 있는 임금수준의 보장이 필요하다.

[그림 12] 임금구간별 주당 노동시간 현황



- 자료: 4개공단 임금요구안조사, 2014.

(1) 생활보장: 임금정책의 우선적 고려요소

현실에서 노동자들의 임금은 동일하지 않다. 노동자 집단 및 개인별 조건에 따라 임금은 달라질 수 있다. 그럼에도 불구하고 기본적으로 임금은 노동자들의 인간다운 생활을 보장할 수 있어야 한다. 임금의 다양성에도 불구하고 인간다운 생활을 할 수 있는 임금이 보장되어야 한다. 인간다운 생활의 필요를 기준으로 노동자들에게 고정적으로 주어지는 급여, 즉 고정급의 수준이 결정되어야 하고 그렇지 못할 경우 생활의 필요를 충족시키는 수준까지 고정급여가 인상되어야 한다.

인간다운 생활을 할 수 있는 임금이 고정적으로 주어지는 가운데 그 위에 임금을 결정하는 다른 기준과 논리가

보완적으로 적용되어야 한다. 이런 점에서 직무급, 연공급, 직능급 등 노동성과에 근거한 임금결정방식이 임금의 기본을 결정하는 기준이 되어서는 안 된다. 임금 결정의 기본은 인간다운 생활을 영위할 수 있는 임금, 즉 ‘생활급’이 되어야 한다. 모든 노동자의 생활급 확보를 우선적으로 고려하는 임금정책과 투쟁이 필요하다.

(2) 생활보장에 대한 대자본의 책임 명시

오늘날 임금을 가지고 투쟁하고 교섭할 수 있는 것은 기존의 조직노동자들이다. 중소기업사업장, 비정규직 등 저임금 노동자들의 대부분은 미조직 노동자들이고, 따라서 임금에 대한 원칙을 가지고 투쟁하고 교섭하는 것 자체가 불가능한 것이 현실이다.

중소기업사업장, 비정규직 노동자들의 불안정성과 저임금 현실은 오늘날 대자본을 정점으로 하는 중층적이고 위계적인 산업 및 노동구조에서 기인하는 바가 크다. 오늘날 대자본은 산업 차원의 구조조정을 통해 하도급 관계와 불안정노동을 적극 활용함으로써 비용절감을 본격화하는 수익전략을 추구하고 있다. 그 결과 대자본으로 수익이 집중되는 한편으로 중소기업하청기업과 불안정노동자들에게 비용과 모순이 집약되는 현상이 나타나고 있다.

따라서 저임금 노동자들의 불안정성과 저임금을 양산하는 산업구조, 중소기업과 비정규직에게로 집중되는 모순전가구조를 문제시하고, 노동자 생활보장에 대한 대

자본의 책임을 명확히 할 필요가 있다. 이를 현실화할 수 있는 방안에 대한 진지한 고민이 요청된다.

(3) 노동자 생활안정 위한 국가의 책임 요구

작업장에서 획득하는 임금만으로 노동자들의 인간다운 생활을 보장하는 것은 한계가 있다. 특히 불안정성이 높은 노동자집단일수록 작업장의 임금인상으로 생활안정을 확보하는 것이 더욱 어렵다. 작업장에서 획득하는 임금과 더불어 사회적 급여, 즉 노동자들의 생활과 소득안정을 위해 공적으로 제공되는 급여가 확대되어야 한다. 이를 위한 공적영역의 역할 확대가 필요하다.

노동자들의 생활안정은 노동자들이 누려야 할 기본적인 권리이다. 노동권의 관점에서 노동자의 삶과 노동에서의 인간다운 생활을 위한 국가의 책임을 요구할 필요가 있다. 저임금, 질 낮은 일자리를 양산하는 신자유주의 노동 유연화 정책에 대한 법적, 제도적 규제를 강화하고 노동자들의 인간다운 생활을 위한 사회적 급여를 확대하기 위한, 국가를 상대로 하는 투쟁이 요구된다.

3. 노동조합의 임금정책 및 투쟁 과제

안정성, 집단성, 생활보장의 원칙에 근거하여 본 연구에

서는 노동조합이 중점적으로 추진해야 할 임금투쟁 및 정책과제로서 다음과 같은 2가지를 제안한다: 1) 생활급의 고정급화 투쟁, 2) 임금통제력 확보 투쟁.

1) 생활급의 고정급화

임금결정을 위한 가장 기본적인 원칙은 그것이 노동의 성과가 아니라 노동자들의 생활이 되어야 한다는 점이다.

‘모든’ 노동자들이, ‘정규노동시간’ 만을 노동하면서도 인간다운 생활을 할 수 있기에 충분한 임금을, ‘고정적’ 으로 받을 수 있어야 한다. 이런 맥락에서 ‘생활급의 고정급화’를 노동조합이 추진해야 할 임금 투쟁 및 정책의 기본 방향으로 삼을 것을 제안한다.

생활급의 고정급화 요구에서는 장시간 노동을 통한 생활급 획득을 거부한다. 노동자들은 법정노동시간만으로, 즉 일8시간 주40시간의 노동만으로, 추가적인 잔업이나 특근, 초과노동 없이 인간다운 생활을 할 수 있기에 충분한 임금을 받아야 한다.

또한 인간다운 생활을 할 수 있는 수준의 생활급은 임금액의 신축적 변동 없이 안정적으로 제공되어야 한다. 노동이나 자본의 성과와 무관하게, 경기변동과 무관하게, 생산성과 무관하게, ‘고정적’ 으로 제공되어야 한다.

마지막으로 생활급으로서의 고정급은 모든 노동자들에게 제공되어야 한다. 성별이나 학력을 비롯한 노동자들의 개인적 속성, 업종이나 직종, 고용형태, 수행하는 직무, 숙

련 및 기능, 자격증과 무관하게, 또한 기업규모나 원/하청, 공기업/민간기업 종사 여부와 무관하게, 모든 노동자들에게 공통적으로 제공되어야 한다. 그것은 모든 노동자들이 당연히 누려야 할 기본적인 권리로 간주되고 주장되어야 한다.

생활급의 고정급화 요구는 노동자들의 권리의식 확산, 노동권에 대한 사회적 인식의 확산에 기여할 수 있다. 일을 열심히 해야 돈을 많이 벌 수 있다는 우리 사회에서 당연시되는 생각의 기저에는 돈을 벌기 위해서는 자본의 필요를 위해 자본에 종속된 상태로 자신을 희생시켜야 한다는 인식이 내재되어 있다. 여기에서 임금노동자들은 노동에 대해 자본이 평가하고 제공해주는 것이 된다. 이와 달리 생활급의 고정급화 요구는 인간다운 생활이 노동자들이 누려야 할 기본적인 권리임을 주장한다. 임금은 자본을 위해 노동해준 대가로 자본으로부터 하사받는 것이 아니라, 노동자들이 인간다운 생활을 영위하기 위해서 당연히 누려야 할 권리임을 천명하는 것이다.

생활급의 고정급화를 통해 장시간노동의 폐해를 극복할 수 있다. 인간다운 생활이 노동자들의 주요한 권리로 인식되면 인간다운 생활을 위한 임금뿐만 아니라 노동자들의 건강한 일상생활을 영위하기 위한 시간 확보의 요구가 자연스럽게 제기될 수밖에 없다. 한편, 법정노동시간의 노동으로 생활급을 획득할 수 있으면, 부족한 임금을 보완하기 위해 자발적으로(?) 장시간노동에 나서는 관행이 줄어들 수 있다. 또한 노동자들 간 물량확보 경쟁을 막음으

로써 그것을 활용한 자본의 분할전략을 무력화하고 노동의 집합성을 제고할 수 있다. 나아가 장시간노동으로 생계를 유지하는 구조를 극복함으로써 경제위기상황에서 초과노동이 어려워지면 생계가 어려워지고 생활이 불안정해지는 문제를 극복할 수 있다.

생활급의 고정급화는 신자유주의 구조조정 시기에 만연한 노동자들의 단기실리추구 경향을 극복하기 위해 매우 중요하다. 전술했듯이 임금수준이 높다고 하더라도 그것이 임시적이고 언제 변동할지 모르는 상황에서는 노동자들의 생활이 불안정해지고, 이는 다시 노동자들의 단기실리추구 경향을 강화한다. 단기실리추구 경향 속에서 장시간노동이 일반화되고 노동자들 간 연대적 이해가 사라지며 개별화되는 경향이 나타난다. 이러한 문제를 극복하기 위해서는 노동자들이 자신의 삶에 대한 장기적인 미래전망과 안정성을 확보할 수 있어야 한다. 경기변동이나 성과와 무관하게 고정적으로 제공되는 생활급은 노동자들의 장기적 시각과 안정성 확보를 위한 매우 중요한 요소가 될 것이다.

생활급의 고정급화는 노노간 경쟁과 분할을 극복하고 노동의 집합성과 연대를 제고할 수 있기 위해서도 매우 중요하다. 자본은 끊임없이 임금을 개별화하고 경쟁을 유도함으로써 노동을 분할통제하려 한다. 성과급을 통해 노동을 끊임없이 평가하려 하며, 인적속성이나 직무, 기능의 차이를 근거로 임금을 차별화함으로써 노동자들을 서열화, 위계화하려고 한다. 생활급의 고정급화는 노동자들의

인적속성이나 직무능력, 고용형태, 업무 등과 무관하게, 그리고 노동자들이 소속된 기업이나 업종과 무관하게 모든 노동자들이 인간다운 생활을 영위할 수 있는 수준의 급여 즉 생활급을 요구한다. 그럼으로써 차별을 활용해 노동자들을 위계화하고 분할통제하려는 자본의 시도를 무력화할 수 있다.

생활급의 고정급화 투쟁은 저임금과 불안정노동을 양산하는 대자본 주도의 산업구조조정 성격의 드러내주는데 있어 매우 유용한 투쟁이다. 대자본을 정점으로 하는 중층적이고 위계적인 산업구조에서 중소기업사업장의 생활급 보장을 위해서는 중소기업사업장과 불안정노동자들에게 비용과 모순을 전가하는 대자본의 수익추구전략을 문제시해야 한다. 따라서 생활급의 고정급화 투쟁은 생활급의 실질적 보장을 위한 대자본의 책임을 명시한다.

생활급의 고정급화 투쟁을 통해 우리는 인간다운 생활과 임금에 대한 사회적인 관심을 촉발하고 쟁점화할 수 있다. 생활급과 관련해서 가장 많이 제기되는 비판은 인간다운 생활이 무엇인지에 대해 노동자들 사이에서도 생각이 다르고, 생활급의 수준이 얼마가 되어야 하는지를 명확히 규정할 수 없기 때문에 생활급의 원리가 실효성을 가지지 못한다는 비판이다. 이와 관련하여 본 연구에서는 인간다운 생활이 무엇인지, 생활급은 무엇이어야 하는지에 대해 사회적인 논쟁을 촉발하고 쟁점화하는 것이 필요하다고 본다. 지금까지 임금이 노동력 재생산비용이며, 임금을 통해 노동자들이 생활할 수 있어야 한다는 말은 많

이 있었지만, 대부분의 경우 그것이 전 사회적인 이슈로 제기되지는 못했다. 생활급의 고정급화 투쟁을 통해 임금이 무엇인지, 인간다운 생활과 노동권이 무엇인지에 대한 사회적 관심을 환기시키고 주요한 사회적 의제로 만들어 나가는 작업이 요구된다.

‘생활급의 고정급화’라는 커다란 투쟁 목표를 중심으로 그것을 실현시키기 위한 다양한 투쟁과제들을 배치할 필요가 있다. 아래에서는 생활급의 고정급화를 위한, 그것과 결합시킬 수 있는 몇 가지 하위투쟁과제들을 제안한다.

(1) 생활급과 연동된 최저임금 인상 투쟁

모든 노동자들에게 생활급의 고정급화가 확보되기 위해서는 현행 최저임금을 대폭 인상할 필요가 있다. 현재 대다수의 중소기업사업장, 불안정노동자들의 임금은 실질적으로 최저임금 수준으로 고정되어 있는 것으로 추정된다. 최저임금이 많은 노동자들의 실질적 임금 기준으로 작용하고 있는 것이다. 그런데, 현행 최저임금수준은 인간다운 생활은커녕 기본적인 생계 자체를 유지하기가 불가능한 수준으로 턱없이 낮은 상태이다. 최저임금이 많은 노동자들의 실질적 임금기준으로 작용하고 있는 현실에서 그 수준을 노동자들의 생활임금 수준으로 대폭 인상할 필요가 있다.

최저임금의 인상의 기준은 단순한 생계유지를 넘어서

인간다운 생활을 위한 생활급이어야 한다. 인적숙성이나 기능, 고용형태나 수행업무와 무관하게 모든 노동자들이 인간다운 생활을 누릴 권리가 있으며, 따라서 최저임금은 생활급을 제공할 수 있는 수준으로 대폭 인상되어야 함을 주장하고 투쟁해야 한다.

(2) 실노동시간 단축 투쟁

생활급의 고정급화가 안정성과 집단성, 생활보장의 원칙을 충족시킬 수 있기 위해서는 장시간노동이 철폐되고 노동시간이 단축되어야 한다. 따라서 생활급의 고정급화 투쟁은 노동시간 단축 투쟁과 결합되어야 한다.

여기에서 단축되어야 할 것은 법정노동시간으로 간주되는 노동시간이 아니라 노동자들이 실제 수행하는 노동시간 즉 실노동시간이다. 오늘날 노동시간단축을 위한 제도들이 많이 도입되었다. 그러나 잔업과 특근 등의 초과노동이 일상화되어있는 조건에서 새로 도입된 노동시간 단축 제도들은 주로 법정노동시간으로 간주되는 노동시간만을 축소시키는 경향이 있었다. 줄어든 법정노동시간은 다시 잔업과 특근의 확대를 통해 메워지면서 노동자들의 실노동시간의 축소 효과는 상대적으로 미미한 것이 되곤 했다. 따라서 법정노동시간으로 계산되는 노동시간을 축소하는 것에 그치지 않고, 노동자들이 실제로 노동하는 실노동시간을 줄여야 한다. 실노동시간 단축은 장시간 노동의 폐해를 극복하기 위한 핵심적 과제이다. 노동시간 상

한제 등 실노동시간 단축을 위한 제도들의 도입이 요청된다.

장시간노동이 제한되고 실노동시간이 단축되면 노동자들이 그간 과도한 노동으로 인해 간과할 수밖에 없었던 인간다운 생활의 권리, 일상생활과 여유 있는 삶의 권리의 소중함을 인지하고 그 권리를 주장할 수 있는 가능성이 발생한다. 이는 생활급의 고정급화가 추구하는 인간다운 생활의 권리를 위한 투쟁을 활성화시키는 계기가 될 것이다.

실노동시간의 단축은 임금투쟁과 결합될 때만 가능하다. 법정노동시간만으로 인간다운 생활을 영위할 수 없는 조건에서는 노동자들이 장시간 노동을 통해 임금총액을 증가시키는 방식을 추구할 수밖에 없다. 따라서 실 노동시간 단축을 위해서는 고정급의 생활급화가 관철되어야 한다. 다시 말해 주40시간의 법정노동시간만으로 인간다운 생활을 보장받을 수 있어야 임금의 부족을 장시간노동을 통해 보충하려는 경향과 장시간노동을 하기 위한 노동자간 경쟁을 극복할 수 있다.

또한 실 노동시간의 단축을 위해 시급제의 월급제로의 전환을 적극 제기하고 추진해야 한다. 전술했듯이 시간단위로 임금이 계산되는 조건에서는 장시간노동을 통한 임금인상 요구가 계속 발생할 수밖에 없다. 시간급 위주의 현행 임금제도를 타파하고 법정노동시간을 통해 고정급을 획득하는 것을 중심으로 하는 월급제를 쟁취하기 위한 투쟁과 노력이 지속적으로 전개될 필요가 있다.

(3) 국가를 상대로 한 사회적 투쟁

전술했듯이 작업장에서 획득하는 임금만으로 모든 노동자들의 인간다운 생활을 보장하는 것은 한계가 있다. 중소기업사업장과 불안정노동층을 포함한 모든 노동자들의 인간다운 생활의 권리를 보장하기 위한 국가의 책임을 제기하는, 국가를 상대로 한 사회적 투쟁이 요구된다.

국가를 상대로 한 사회적 투쟁은 크게 2개의 방향으로 전개될 수 있다. 첫째는 노동의 불안정화와 저임금을 양산하는 노동정책과 관행을 규제하는 법적·제도적 규제 확보 투쟁이다. 신자유주의 시대를 규정하는 고용불안의 핵심은 일자리의 부족이 아니라 고용의 질 하락, 불안정한 일자리의 확산에 있다. 일자리의 창출을 명목으로 전개되는 오늘날 노동유연화 확대 일변도의 정책은 저임금 활용을 중심으로 하는 대기업으로부터의 연쇄적 비용전가 구조를 강화함으로써 지속적으로 불안정한 일자리를 양산하고 고용의 질 하락을 심화시킨다. 따라서 연쇄적인 비용전가구조를 조장하면서 불안정화와 저임금을 양산하는 자본의 전략을 강력히 규제할 수 있는 제도적·법적 규제 투쟁이 요청된다. 사용자 지원 중심의, 노동유연성 강화 중심의 현행 노동정책을 근본적으로 재검토하고, 안정적이고 지속적인 일자리를 확대하고, 노동의 권리를 보장할 수 있는 대안적 노동정책을 구상하고 요구해야 한다.

국가를 상대로 한 사회적 투쟁의 두 번째는 사회적 급여 확보 투쟁이다. 노동자·국민의 인간다운 생활의 권리

보장을 위한 국가의 책임이 강조되어야 한다. 기업의 이윤이나 지불능력과 무관하게 노동자들의 인간다운 생활을 확보하기 위해 사회적 급여, 사회복지 확대를 위한 투쟁이 필요하다. 교육, 의료, 주거, 사회서비스 등 노동자와 국민의 생활조건을 규정하는 소위 ‘공공재’에 대한 국가의 책임 확대를 요구하는 투쟁이 요청된다.

2) 임금 통제력 확보

임금은 자본이 제공하는 것, 자본이 주도적으로 관리해야 하는 것이 아니다. 임금의 기본이 인간다운 생활을 보장하기 위한 생활급이라고 한다면, 실제로 임금을 가지고 생활을 영위하는 노동자들이 임금의 결정에 참여할 수 있어야 한다. 임금에 대한 노동자와 노동조합의 영향력을 확대해 나가야 한다. 또한 노동자와 노동조합이 임금을 통제할 수 있어야 한다. 따라서 ‘임금 통제력 확보’ 투쟁을, 전술한 바 있는 ‘생활급의 고정급화’ 투쟁과 더불어, 노동조합이 추진해야 할 핵심적인 임금투쟁 및 정책으로 상정할 것을 제안한다.

임금 통제력 확보 투쟁은 노동자들의 임금에 대한, 권리에 대한 인식 향상을 위해 필요하다. 어떤 형태로든 임금의 결정에 노동이 참여하게 되면 임금을 자본이 주는 대로 받는 것이 아님을 인식할 수 있다. 따라서 자본의 부당한 임금결정을 수용하고 적응하는 것이 아니라 그것을 의문시하고 문제시할 수 있게 된다. 그렇게 되면 임금을

은 주는 대로 수동적으로 받는 것이 아니라 노동자 자신의 권리로서 적극적으로 요구할 수 있는 것, 요구해야 하는 것이 된다. 임금이 노동자의 권리가 되는 것이다.

임금 통제력 확보 투쟁은 수동적인 노동자가 아니라 자신의 권리 확보를 위해 실천적으로 나설 수 있는 능동적이고 적극적인 노동자들을 만들어내는데 기여할 수 있다. 임금 결정에 노동자들이 직접 참여하게 되면, 임금이 주어지는 것이 아니라 노동자들이 투쟁을 통해 획득하는 것이라는 인식이 확대되면, 임금투쟁에 대한 노동자들의 관심이 높아지고 적극적으로 참여할 가능성이 높아진다. 따라서 임금 통제력 확보 투쟁은 적극적인 노동자들을 육성함으로써 임금투쟁과 노동조합운동을 활성화하는 계기로 작용할 수 있다.

또한 임금 통제력 확보 투쟁은 자본의 분할 전략에 대한 노동의 집합적 대응을 가능케 한다. 자신이 배타적으로 통제하는 임금을 통해 노동자들 간의 경쟁을 유발하고 개별화시키려는 자본의 분할 전략에 맞서 노동자와 노동조합의 입장에서 임금을 제기하고 이를 관철시키기 위한 집단적 목소리를 조직함으로써, 투쟁을 통한 집합성과 연대성을 제고할 수 있다.

이하에서는 ‘임금 통제력 확보’를 실현하기 위한, 혹은 그것을 구성하는 하위투쟁과제들을 제안한다.

(1) 개방적 임금결정: 임금 정보 공개 투쟁

임금을 주는 대로 받는 것이 아니라 직접 그것의 결정에 참여하여 노동의 요구를 구체적으로 반영할 수 있도록 하기 위해서는 일차적으로 노동자와 노동조합이 임금을 이해하고 따질 수 있는 조건을 확보할 수 있어야 한다. 이를 위해 필요한 임금에 대한 정보를 노동이 충분히 제공받을 수 있어야 한다. 따라서 정보요구의 권리, 즉 노동의 임금결정 참여와 통제를 위해 필요한 임금 정보를 요구할 권리가 적극적으로 제기되어야 한다.

오늘날 자본은 성과에 근거한 개별적 임금협상을 추구하고, 자신의 임금에 대한 비밀유지각서를 요구하는 등 임금의 비밀주의 원칙을 강요하고 있다. 그러나 임금결정에 노동이 집합적으로 참여하여 통제력을 확보하기 위해서는 임금에 대한 정보가 투명하게 공개되어야 한다. 노동자들을 개별화하는 비밀주의에 맞서 “우리 회사가 임금을 어떻게 결정하는지 노동자들이 알 권리”를 적극적으로 주장하고 관철시키기 위한 투쟁이 필요하다.

(2) 성과급에 대한 노동의 통제

기본적으로 성과급은 노동자들을 개별화하고 노동자간 경쟁을 심화시킬 뿐 아니라 임금의 안정성도 크게 위협한다. 성과급이 노동자들 간의 경쟁강화, 분할통제와 집단성 해체의 주요 방편으로 활용되고 있는 것이다. 이러한 성

과급의 노동자분할 효과, 개별화 효과에 대한 비판과 투쟁이 필요하다.

한편으로, 성과급 자체에 대한 노동의 통제를 고민할 필요가 있다. 주어지는 성과급을 수동적으로 획득하기보다는 기업의 성과 분배에 노동이 어떻게 참여할 것인지, 기업의 성과에 대한 노동의 통제력을 어떻게 확보할 것인지, 통제의 방향은 무엇이어야 하는지를 진지하게 고민할 필요가 있다. 노동을 분할하고 개별화하지 않는, 집단성을 해치지 않는 성과급, 개별 성과급이 아닌 집단 성과급, 노동조합과 합의를 거쳐 관철되는 집단성과급을 위한 투쟁이 필요하다.

나아가 집단 성과급을 사회적 성과로 환원시키는 문제를 고민할 필요가 있다. 기업이 획득한 이윤은 기업 내부에서만 분배될 것이 아니라 사회적 성과로 공유되어야 한다. 따라서 기업 이윤의 사회적 통제에 대한 진지한 고민과 정책이 요청된다.

(3) 노동자가 결정하는 임금/최저임금 요구안

임금투쟁을 위한 노동조합의 임금 요구안, 최저임금 요구안을 결정하는데 노동자들이 참여할 필요가 있다. 인간다운 생활을 영위하기 위해서 필요한 임금에 대하여 직접 생활하는 노동자들이 결정할 수 있어야 한다. 임금 요구안의 산정은 이렇게 노동자들이 참여하여 직접 제기하는 임금의 요구를 중요하게 반영할 수 있어야 한다.

(4) 공통적 노동기준 설정

임금에 대한 통제력을 확보하기 위해서는 노동자들의 집합성이 강화되어야 한다. 노동의 집합성 강화를 위해 성별이나 학력, 정규직 여부, 담당업무, 원하청여부와 무관하게 공통적으로 적용될 수 있는 노동기준 설정 투쟁을 전개할 필요가 있다.

공통적 노동기준 설정은 기업이나 작업장 단위에서 모색할 수도 있으며, 지역이나 (글로벌) 산업차원에서도 모색할 수 있다. 먼저 작업장 단위에서 노동자들의 통일성 확보를 위한 노동기준을 설정할 수 있다. 작업장 내 정규직과 비정규직의 직급체계 통일을 추구한 철도노조의 사례가 하나의 참고점이 될 수 있다. 철도노조에서는 작업장 내 단일직급체계의 원칙을 설정하고 무기계약직을 기존 정규직 임금체계에 편입하기 위해 새로운 7급 신설을 추진한 바 있다.

지역을 단위로 공통적인 노동기준을 설정하는 투쟁을 모색해볼 수도 있다. 그 일환으로 일차적인 노동조건과 산업안전에 대한 지역단위의 기준을 설정하는 방안을 모색해볼 수 있다. 가령 상습적인 임금체불이나 최저임금위반 업체에 대해, 가능한 선에서 노동기준 설정규제를 행사할 수 있는 제도를 도입하는 투쟁을 전개할 수도 있을 것이다. 현재 공단지역 전략조직화 단위들을 중심으로 공단지역에 공통적으로 적용되는 노동표준을 설정하는 방안이 모색되고 있다. 이것 또한 지역단위 노동기준 설정과

관련한 하나의 참고점이 될 수 있을 것이다.

한편, 대기업을 정점으로 하는 가치사슬 전체, 산업전반의 노동기준을 설정하는 방안에 대해서 진지하게 고민할 필요가 있다. 실제로 글로벌 차원에서 가치사슬 전체에 적용되는 노동기준을 설정하려고 하는 시도로서 국제기준협약(IFA, International Framework Agreement)의 체결 시도 또한 하나의 참고점이 될 수 있다. 국제기준협약은 어느 나라에 있든, 하청이든 원청이든, 가치사슬 내 모든 노동자들에게 동일하게 적용되는 기준협약을 설정하려는 시도이다. 협약의 체결에도 불구하고 자본이 그것을 이행하도록 감시하는 것이 실질적으로 매우 어렵다는 결정적인 한계를 보이기도 하지만, 그럼에도 불구하고 글로벌 차원에서 단일한 기준을 적용하여 노동자들 간의 바닥을 향한 경쟁을 막고, 집합성을 제고하려고 하는 문제의식은 눈여겨볼 필요가 있다.

(5) 임금투쟁 시기집중

임금에 대한 노동의 영향력 확대를 위해 매년 진행되는 임금교섭과 투쟁의 시기를 집중시키는 방안을 고민해 볼 수 있다. 투쟁의 시기집중은 노동자들의 공동투쟁을 용이하게 함으로써 노동의 집합성 향상에 기여할 수 있다. 또한 투쟁의 시기가 집중되면, 임금문제에 대한 전 조합원 및 노동자들, 나아가 사회적인 관심을 고조시킬 수 있다. 그에 기반하여 임금정책에 대한 사회적 쟁점을 형성하며

의제화 가능성을 모색해볼 수도 있을 것이다. 그렇게 된다면 이제 개별 기업이나 작업장 단위를 넘어서는 임금에 대한 사회적 투쟁으로 확대하는 것도 가능할 것이다.

VI. 부문별 임금체계의 문제와 대안

1. 생산직 임금체계 현황과 쟁점

- 장시간노동과 임금구조

제조업 생산직 임금체계의 가장 큰 문제점은 장시간노동과 낮은 기본급이다. 한국 노동자들의 노동시간이 세계 최고로 높다는 것은 잘 알려진 사실이다. 특히 생산직에서는 장시간노동이 당연시되고 있는데, 그것은 초과근무수당을 받아야 생활이 가능한 임금소득을 얻을 수 있기 때문이다. 즉 생산직 임금체계는 낮은 기본급과 더불어 초과근로수당으로 임금소득을 벌충하는 방식으로 이루어져 있다. 그러므로 제조업 생산직에서는 기본급의 비중 확대를 통한 실노동시간의 축소가 가장 중요한 임금투쟁 전략이 되어야 한다. 제조업 생산직에서 장시간노동을 강제하는 임금구조의 상태와 더불어 최근 문제가 되고 있는 통상임금 논쟁과 임금피크제도 이러한 관점에서 살펴보고자 한다.

1) 낮은 기본급과 장시간 노동

생산직 노동자들의 가장 큰 문제는 기본급이 매우 낮다 보니 잔업과 특근 등 초과근로시간을 통해 임금을 보전하고 있다는 점이다. <표 11>은 2014년 직종별 노동시간과 임금에 대한 고용노동부 통계이다. 직업분류 상에서 ‘기

능원 및 관련기능 종사자’와 ‘장치기계 조작 및 조립 종사자’가 일반적으로 공장의 생산직 노동자들이다.

이들의 월 근로일수와 정상근로시간도 다른 직종에 비해 높은 편이다. 총근로시간과 초과근로시간은 압도적으로 높다. 주로 숙련·반숙련 노동자를 가리키는 ‘기능원 및 관련기능 종사자’의 월 총노동시간은 187.1시간이고, 비숙련 공장 노동자인 ‘장치기계 조작 및 조립 종사자’는 무려 198시간에 달한다. 초과근로시간은 숙련·반숙련 생산직의 경우 23.8시간, 비숙련 생산직의 경우는 33.4시간이다. 각각 전체 평균 초과근로시간의 1.6배, 2.8배에 달하며, 생산직 다음 뒤를 잇는 단순노무직의 18.1시간, 서비스직의 12.1시간에 비해서도 초과근로시간이 현저하게 높다.

생산직 노동자들이 장시간 노동을 하는 이유는 임금 부분에서 드러난다. 생산직 노동자들의 임금 평균은 전체 평균에 비해 약간 낮지만, 서비스직, 판매직, 단순노무직 보다는 높다. 그러나 임금 구성을 보면 초과급여가 월급여총액에서 차지하는 비율이 생산직의 경우 다른 직종보다 눈에 띄게 높은 것을 알 수 있다. 숙련·반숙련 생산직의 경우 12.8%, 비숙련 생산직은 무려 20% 가까이 달하고 있다. 즉 생산직 노동자들은 기본급이 낮은 상황에서 이를 벌충하기 위해서 초과근로를 하여 현재의 임금소득을 얻고 있으며, 그러다 보니 장시간노동이 일반화된 것이다.

이처럼 기본급이 낮고 초과근로를 통해 벌충하는 방식

은 이른바 ‘귀족노동자’라고 비판받는 대공장 생산직의 경우도 예외가 아니다. “귀족노조”가 있다는 말을 듣는 한 대공장 생산직의 기본급 평균은 2014년 현재 월 200만 원도 되지 않으며 월 100만 원 정도를 연장·야간·휴일 근로수당으로 충당한다(노동조합 내부자료). 2013년 고용노동부에서 펴낸 <임금체계개편안 메뉴얼>에서도 제조업 생산직 임금체계가 전반적으로 기본급이 낮고 시간외 수당이 많은 구조라고 지적하면서 한 완성차 공장 생산직의 기본급 비중이 28.7%라는 사례를 들고 있다(여기서 총임금액은 상여금을 포함한 것으로 보임).

이처럼 기본급이 낮고 초과근로로 벌충하는 방식은 법정근로시간이 단축되어도 실노동시간이 단축되지 않는 이유이기도 하다. 주40시간제법이 적용된 이후에도 제조업의 초과근로시간에서는 큰 변화가 없었다. 고용노동부 통계에 따르면 전체 산업에서 주당 초과근로시간은 2003년 4.5시간에서 2012년 3.3시간으로 감소했지만 제조업의 경우에는 같은 기간 6.8시간에서 6.4시간으로 큰 변화가 없었다.

<표 11> 직종별 노동시간과 임금(2014년)

	근로일수	총근로시간	정상근로시간	초과근로시간	급여총액 (원)	정액급여 (원)	초과급여 (원)	초과급여 비(%)
전직종	20.7	175.9	161.2	14.7	2,753,757	2,545,109	208,647	7.5
관리자	20.3	166.8	160.6	6.2	6,170,801	6,024,986	145,816	2.4
전문가	20.1	164.3	157.2	7.1	3,146,926	3,028,543	118,384	3.8
사무	20.2	167.4	159.3	8.0	3,007,092	2,878,282	128,810	4.3
서비스	20.8	171.1	159.1	12.1	1,724,582	1,582,711	141,871	8.2
판매	20.9	173.3	163.8	9.5	2,461,685	2,333,839	127,846	5.2
기능원	21.6	187.1	163.3	23.8	2,604,918	2,271,484	333,433	12.8
기계조작조립	21.7	198.0	164.5	33.4	2,369,460	1,909,355	460,105	19.4
단순노무	21.0	187.7	169.6	18.1	1,632,584	1,434,287	198,297	12.7

출처 : 고용노동부, 고용노동통계 (laborstat.molab.go.kr)

제조업 생산직의 장시간 노동을 조사한 김미란(2013)은 교대제 근무형태일 때와 자동화설비일 때 장시간 노동의 비율이 더 높았다고 보고하면서, “기업에서 자본장비의 효율성을 높이기 위해 가동시간을 길게 하면서 초과근로 시간을 늘렸기 때문” 이라고 본다. 즉 장시간 노동의 근본적인 원인은 자본이 착취율을 늘리기 위한 것이다. 그런데 흥미로운 것은 그의 조사에서 노동조합이 없는 공장보다 노동조합이 있는 공장의 장시간 노동 비율이 더 높았다는 점이다(김미란, 2013). 이것은 노동조합들이 노동 시간을 줄이거나 인원을 늘리는 것보다 오히려 초과근로를 하여 총임금액을 올리는 데 더 관심을 두고 있다는 점을 시사한다.

장시간 노동은 노동자의 건강을 해치고 삶의 질을 떨어뜨리는 가장 주요한 요인이다. 그리고 그것을 강제하는 것은 낮은 기본급과 초과근로수당으로 임금소득을 벌충하는 관행이다. 물론 노동조합들은 항상 기본급 비중의 확대를 주장해 왔다. 하지만 실제로는 노동시간을 줄이고 기본급의 비중을 높이는 방식으로 임금구조를 변경하는 것보다는, 기본급 액수를 높여 초과근로수당 액수 또한 높이는 데 치중해 왔다.

전체적으로 임금수준이 낮기 때문에 장시간노동을 하더라도 당장의 임금 액수를 높이는 데 더 관심을 두는 것은 이해할 만한 일이다. 그러나 이와 같은 관행은 노동자계급의 집합성을 강화하는 데에도 역기능적이다. 노동시간을 줄임으로써 고용 확대와 비정규직의 정규직화 등이 가

능하게 할 수 있는데, 장시간노동을 유지한다면 이것이 어려워지기 때문이다.

하지만 그렇다고 해서 임금을 낮추어 “일자리 나누기”를 하는 “양보교섭”이 대안이 될 수는 없다. 이러한 양보교섭은 노동자에게 지급되는 임금총액이 정해져 있다는 생각에 근거하고 있다. 한국의 노동소득분배율은 다른 OECD 국가들에 비해서 낮은 편이며 이전 시기보다도 낮아지고 있는데, 이것을 변동시켜야 한다. 즉 “임금저하 없는 실노동시간 단축”이 필요하며, 이것은 기본급으로 충분히 생활할 수 있는 임금소득이 가능할 때 실현될 수 있다.

현재 노동조합이 수세적인 상황에서 이것이 쉽게 이루어지기 어려울 수도 있다. 여기서 강조하고자 하는 것은, 당장의 임금액을 높이는 데 급급하여 장시간노동과 초과근로수당이라는 관행을 유지하는 것이 아니라, 임금구조에서 기본급의 비중을 확대하는 것에 노동조합이 더 많이 집중해야 한다는 것이다. 장시간노동은 노동자 개인에게는 건강을 해치고 삶의 질을 떨어뜨리는 주범이고, 집합적으로는 노동자계급의 단결을 저해하는 요소이기 때문이다.

2) 통상임금 논쟁

통상임금은 연장·야간·휴일 근로수당을 산정할 때 기준이 되는 것이다. 쟁점은 기본급 외에 상여금이나 수당

이 통상임금에 포함되는가 하는 점이였다. 근로기준법 시행령 제6조는 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정 근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”으로 규정하고 있다. 이에 따라서 종전 판례는 ‘소정근로 대가성’, ‘정기성’, ‘일률성’ 세 가지 요건을 갖추면 일단 통상임금에 해당한다고 보고, 그밖에 예외적 기준으로 ‘고정성’을 제시하였다.

그러나 2013년 12월 통상임금에 대한 대법원 전원합의체 판결을 보면, 위 세 가지 기준 외에 고정성이 통상임금을 판단하는 본질적 기준이라고 판시하였다. 이것은 통상임금의 범위를 부당하게 축소하는 효과를 낼 수 있다. 우선 어떤 임금이 1개월을 초과하는 기간마다 지급이 되더라도 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는 것이면 통상임금에 포함될 수 있다고 하여, 정기상여금을 통상임금에 포함하는 기존 판례를 확인하였다. 그러나 “당연히 지급될 것이 확정”된 임금인지 “지급 여부 및 지급액이 변동”되는 임금인지에 대한 판단시점은 “가산임금 산정시점”이라고 정했다. 즉 산정시점을 기준으로 장차 지급받을 것이 확정된 임금은 통상임금이지만 지급이 확정되지 않은 임금은 통상임금에 포함되지 않는다는 것이다. 게다가 “노사가 상여금을 통상임금에서 제외하기로 이미 합의했고 통상임금 청구에 따른 과도한 재정 지출로 사용자가 경영상 어려움에 처할 것으로 판단되면 신의성실의 원칙에 의거하여 노동자는 소급해서 임금을 청구할 수 없

다”고 덧붙여 자본의 입장을 대변하였다.

나아가 2014년 1월 고용노동부는 <통상임금 노사 지도 지침>을 제시하며 대법원 판결 내용을 왜곡, 확대 해석하였다. 첫째, 대법원이 정기상여금이 통상임금에 해당한다는 점을 판결로 재확인했음에도 불구하고, 고용노동부는 ‘정기성 요건을 충족한 정기상여금 중에서도 그 지급요건이 “특정 시점에 재직 중인 근로자에게 한정”할 경우에는 고정성이 없으므로 통상임금에서 제외한다’고 해석하였다. 그러면서 현대차 상여금의 지급 시행세칙을 예로 들어서 현대차의 정기상여금은 통상임금에 포함될 수 없는 것처럼 제시하기도 하였다. 둘째, 대법원이 정기상여금과 관련하여 신의칙을 일정한 요건 하에서 예외적으로 적용하였음에도 불구하고, 고용노동부는 “고정적인 정기상여금의 소급분에 대해서는 신의칙을 적용해 추가임금 청구를 불허함”이라고 강조하여, 마치 신의칙 적용에 따라 고정적 정기상여금의 소급분에 대해서 아예 청구할 수 없는 것처럼 표현하였다. 한 마디로, 이는 그간의 판례와 대법원 전원합의체 판결에도 불구하고 정기상여금을 가능한 통상임금에서 제외하려는 의도이며, 통상임금에 정기상여금을 포함한 임금분에 대한 소급청구 또한 못하게 하려는 것이다.

통상임금은 연장·야간·휴일 근로수당 산정의 기준이 되는 것이며, 따라서 정기상여금 등을 통상임금에 포함하면 이러한 초과근로수당을 더 많이 받을 수 있다. 그러나 통상임금 정상화 투쟁의 목적은 단지 초과근로수당을 더

많이 받기 위한 것이 아니다. 기본적으로 초과근로수당에 할증을 하는 것은 장시간노동을 방지하기 위한 목적이다. 그런데 기업은 “통상임금을 법 기준보다 낮게 적용해 연장·야간·휴일 등 초과노동에 대한 임금을 법정노동시간 내의 기준노동에 대한 임금보다 낮게 지급하는 위법행위를 일삼아 왔으며, 이러한 위법적 행위와 관행은 초과노동(연장, 야간, 휴일)에 대해 가산임금을 지급하게 하는 이유인 ‘사용자에게 경제적 부담을 주어 초과근로를 억제한다’는 근로기준법의 취지에 근본적으로 역행하는 것”(안재원, 2014)이다.

그러므로 통상임금 정상화 투쟁은 초과근로수당을 많이 받기 위한 목적으로 진행되는 것이 아니라 앞서 말한 기본급 비중 확대와 노동시간 단축 투쟁과 연결되어야 한다. 사실 특히 제조업 생산직의 경우에는 초과노동시간이 매우 길기 때문에 통상임금이 정상화되면 오히려 실노동시간이 줄어들 수 있다. 여기에 기본급 비중을 확대함으로써 통상임금의 정상화가 실제 노동시간을 줄이는 결과를 낳도록 해야 할 것이다.

3) 임금피크제

임금피크제란 일정 연령이 된 노동자의 임금을 삭감하는 제도다.³⁸⁾ 예를 들어 2014년 2월 삼성전자가 60세로

38) 임금피크제는 다양하게 정의되고 있다. “일자리 나누기의 한 형태로 고용을 정년 또는 정년 후 일정기간 보장하는 대신 일정 연령에 도달한 시점부터 임금을 단계적으로 줄여, 기업의 인건비 부담을 완화하고 근로자의

정년을 연장하는 대신, 56세부터 임금을 10퍼센트씩 삭감해 나가는 임금피크제를 실시하기로 했으며, 2015년에는 박근혜 정부의 대대적인 공세 속에서 공공부문의 대부분의 작업장이 임금피크제를 도입하기로 했다. 2003년 신용보증기금이 임금피크제를 도입했을 당시 일부 언론들은 그 사례를 ‘임금인상-고용보장’의 딜레마를 해결하는 한 가지 방안으로 칭송받은 바 있다. 임금피크제가 고령화에 따른 고령자들의 고용을 보장하고 비용절감을 통해 새로운 고용을 창출한다는 것이다.

그런데 2013년 4월 ‘고용 상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’이 개정되어 그동안 권고사항으로 되어 있던 것을 (1) 60세 이상 정년을 의무화하고, (2) 정년 연장과 연동하여 노사가 임금체계 개편 등에 필요한 조치를 하게 만들면서 2016-7년에 단계적으로 임금피크제가 도입될 전망이다.³⁹⁾

현재 한국의 고용시장에서는 60세 정년제 의무화가 되 었더라도 60세 정년이 정착할 만큼 여건이 구비돼 있지

고용을 보장하고자 하는 제도”로 정의하기로 하고 “정년연장 또는 정년 후 재고용하면서 일정 나이, 근속기간을 기준으로 임금을 감액하는 제도”, 또는 “근로자의 계속 고용을 위해 일정 연령(60세)을 기준으로 임금을 조정하고 소정기간 동안 고용을 보장하는 제도” 등으로 정의된다(노제철·고준기, 2015).

39) 2015년 정부가 공공부문의 주요한 개혁 중 하나로 추진된 임금피크제는 313개 공공기관에서 도입 완료됐고, 매출액 200대 대기업에서도 응답기업 179개 중 51퍼센트가 임금피크제 도입을 완료했다. 2015년 민간 대기업의 임금 및 단체협약 협상 과정에서 임금피크제는 공통된 쟁점이 됐다. 신한은행, 씨티은행, KB국민은행 등 금융권이나 LG에서는 큰 갈등 없이 임금피크제가 도입됐지만 한화, 현대자동차, 금호타이어 등에서는 임단협 과정에서 임금피크제가 갈등의 쟁점이 됐다.

않다. 전체 사업장 중 정년제가 지켜지는 사업장 비중은 20퍼센트에 불과하고 60세 이상 정년비중은 30퍼센트에 지나지 않는다. 그래서 설사 55-60세 정년이 정해졌다 해도 이직이나 강제퇴직 또는 저성과자 퇴출제 등의 이유로 정년까지 근무하는 경우가 매우 적다.

정부와 기업주 입장에서는 고령의 노동자들이 생산성 하락에도 불구하고 높은 임금을 받는다고 생각하여, 이들을 강제 퇴출시키고 싶지만 그렇게 할 수 없는 현실을 반영하여 만든 제도가 바로 임금피크제다. 즉 연공서열제가 아닌 능력급이나 연봉제를 채택하고 있는 서구에서는 볼 수 없는 제도다. 또한 임금피크제는 고령 노동자들이 받는 임금 수준을 낮추고자 하는 것이 기업주들의 실제 목표이며, 고용 보장이라는 것은 권장 사항일 뿐이다.

한국에서 실시되고 있는 임금피크제는 정년보장형, 정년연장형, 재고용형, 근로시간단축형이 있으며, 이 제도가 처음 선을 보였을 때에는 정년까지 고용은 보장하되 임금만 줄이는 정년보장형 임금피크제가 많았지만 최근에는 정년연장과 함께 임금을 조정하는 정년연장형이나 퇴직 후 재고용을 조건으로 임금을 조정하는 고용연장형의 도입이 많아지는 추세다.

정년보장형은 단체협약이나 취업규칙 등에서 미리 정해진 정년을 보장하는 대신 정년 전부터 임금을 줄이는 것이다. 이 방식은 근로조건의 불이익 변경과 더불어 평균임금의 저하로 퇴직금과 국민연금 수급액의 감소가 나타나기 때문에 문제가 심각하다. 정년연장형은 정년연령에

도달하기 이전 일정한 시점부터 임금을 삭감하고 그 대신 정년연령을 연장하여 전체적으로는 기업의 임금 부담액을 같게 하거나 비슷하게 하는 유형이다. 이 방법은 정년연장만큼 퇴직금이 늘어나기 때문에 기업 측에서는 연장되는 기간만큼 실제로 임금과 퇴직금을 삭감하는 조정을 원하는 경우가 많다. 재고용형 임금피크제는 정년퇴직 후 재고용을 조건으로 정년 전부터 임금을 줄이는 방식과 정년퇴직 후 촉탁직이나 계약직으로 재고용하면서 정년퇴직 후부터 임금을 줄이는 방식이다. 마지막으로 근로시간 단축형 임금피크제가 있는데, 정년은 그대로 두고 정년퇴직자를 재고용하는 조건으로 정년 전 또는 정년퇴직 후부터 근로시간을 단축하는 방식이다.

2003년 이 제도가 처음 등장했을 때와 마찬가지로 지금도 기업의 부담을 줄이는 대신 노동자들의 고용 불안을 해소하면서 기업 경쟁력을 확보하는 전략이라는 인식이 존재한다. 즉 임금을 조금 양보하더라도 고용 보장을 받을 수 있다는 논리다. 그런데 이 논리는 임금 삭감 공세는 완전히 막을 수 없다는 비관주의적 관점이 바탕을 이룬다. 예를 들어 한국노총은 임금을 깎고 노동시간을 단축하되 고용은 보장했다는 이유로 독일의 ‘하르츠 개혁’을 긍정적으로 보고 있다. 하지만 독일에서 하르츠 개혁이 노동자들 전반의 실질임금 하락과 시간제 일자리를 대폭 늘려 빈곤을 확대하는 결과를 낳은 것을 보면, 고용 안정을 위해 임금 삭감과 노동 유연성을 수용하는 것은 바람직한 대안이 아님을 보여 준다.

박근혜 정부는 고령자들이 일자리를 차지하고 있어 청년 고용이 늘지 않는다는 근거를 대며 ‘세대 간 상생 고용’이란 명목으로 고령 노동자 임금을 대폭 깎는 임금피크제를 정당화한다. 하지만 고용노동부는 청년과 고령자는 실업 원인이 다르고 종사 분야가 달라 일자리 대체 효과가 크지 않을 수 있다고 말한 바 있다(2010년, ‘정년 및 임금피크제 도입 현황과 과제’). 한국노총 조사에서는 임금피크제 시행 사업장에서 고용이 증가한 경우는 불과 12.2퍼센트고 19.5퍼센트는 오히려 고용이 줄었다(2015년, 화학노련 임금피크제 실태조사 결과). 이를 통해서 분명히 알 수 있는 것은 정해진 고용 총량이라는 것은 없다는 것이다. 즉, 고령 노동자 임금을 깎았다고 그 돈으로 청년 고용을 늘린다는 보장이 없다. 오히려 청년 고용을 늘리려면 정부와 기업이 투자를 늘리거나, 일정 비율의 청년 고용 의무화를 강제하는 방안을 추진하면 된다. 이런 훌륭한 방법이 있는데도 임금피크제를 청년 고용 확대의 방안으로 제시하는 것은 마치 고령 노동자들이 청년 실업의 원인인 것처럼 묘사하여 이들을 서로 이간질하려는 속셈이다.

노동계 일부에서는 이러한 임금피크제에 대한 대안으로 노동시간피크제를 주장한다. 임금이 줄어드는 만큼 노동시간 또한 줄이는 것이다. 실노동시간을 줄인다는 목적에서 보면 대안이 될 수 있다. 그러나 앞서 보았듯이, 장시간노동의 원인은 기본적으로 낮은 임금이다. 기본급을 인상함으로써 실노동시간을 줄이는 것이 대안이 되어야 하

지, 낮은 임금을 수용하면서 노동시간을 줄이는 것은 양보교섭일 뿐이다. 또한 임금피크제와 노동시간피크제를 연계시키는 것은 정부가 개악하려는 ‘시간 선택제 일자리’, 탄력근무제,⁴⁰⁾ 직무급제 확대에 이용될 우려가 있다.

2. 화이트칼라 임금체계의 문제점과 대안

- 성과임금체계를 중심으로

1) 화이트칼라 임금체계의 변화 : 성과임금의 확대

1987년 노동자대투쟁과 더불어 그로부터 10년 후 1997년의 경제 위기는 한국의 노동체계에 가장 충격적인 변화를 준 사건이었다. 임금체계에 있어서도 마찬가지다. 1987년 노동자대투쟁이 그간 대졸 사무직이나 공공기관에 한정되어 있던 호봉제를 생산직까지 확장시키는 계기가 되었다면, 1997년 경제위기의 충격에 의해 이번에는 사무직과 공공기관의 화이트칼라 임금체계가 성과임금 체계로 변화되었다.

물론 1998년 IMF 체제 이래 신자유주의가 교조처럼 받

40) 일이 많은 시기에 노동시간을 늘리고, 일이 없는 시기에 그만큼 노동시간을 줄이는 제도. 탄력근무제로 연장한 노동시간은 연장근로수당 같은 가산 임금을 받을 수 없다.

아들여지면서 임금에 있어서도 노동자의 성과에 따라 지불해야 한다는 이른바 성과주의가 만연하게 된 것은 기본적인 사실이다. 또한 영업직, 외근직, 개인 노동 등 개별 노동이 가능한 곳에서는 특수고용으로 전환하여 사실상 개별 노동 양과 성과에 따라 임금을 지급하게 된 것도 특기할 만하다. 그러나 모든 노동이 개별적인 성과를 측정할 수 있는 것은 아니다. 오히려 현대 생산조직의 복잡한 협업 및 분업 체제에서 개별성과를 측정하는 것이 불합리하고 어려운 일이다. 그럼에도 불구하고 성과주의 임금을 주장하는 것은 노동강도를 강화하고 저임금과 해고를 정당화하려는 것이라고 할 수 있다.

성과임금체제는 주로 연봉제라는 이름으로 확산되었다. 그러나 연봉제 자체는 임금 계산을 연 단위로 한다는 뜻으로 직접적으로 성과임금체제를 뜻하는 것은 아니며, 실제로 기존 임금체계를 그대로 둔 채 임금 계산만 연단위로 바꾼 이른바 ‘동조형 연봉제’도 적지 않다(김동배, 2011). 하지만 한국에서 연봉제는 성과임금체제로 바꾸기 위한 수단으로 도입된 측면이 있다. 한국의 기업들 중 연봉제 도입 비율은 조사에 따라 다르지만 2008년 고용노동부의 <임금제도실태조사>에서 이미 50%를 넘었으며, 그 후 여러 조사에서도 60% 이상의 기업이 연봉제를 도입하고 있는 것으로 추정된다(정진호 등, 2015). 하지만 정진호 등(2015)은 여러 조사들을 검토하여 연봉제가 적용되는 직종은 주로 관리직, 전문직(연구직), 사무직 등으로 화이트칼라층에는 이미 연봉제가 주요한 임금제도가 된

반면, 생산직이나 단순직에는 연봉제 적용 비중이 적다고 추정하고 있다.⁴¹⁾ 연봉제가 곧 성과임금체계는 아니지만 연봉제가 성과임금을 도입하는 수단으로 사용되는 상황을 볼 때, 사무전문직종에서 성과임금은 이제 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 보인다.

여기서 성과임금체계는 연봉제나 아니냐를 떠나서, 노동자의 개별 성과를 측정하고 그에 따라 임금을 차별적으로 지급하는 방식을 지칭한다. 이러한 방식에는 다음에 같은 기준들이 있다. 우선, 성과 측정의 단위에 따라서 개인성과급, 조직성과급, 기업성과급으로 나누어 볼 수 있다. 개인성과급은 말 그대로 노동자 개인의 성과를 측정하여 임금을 차등화하는 것이고, 조직성과급은 부서나 팀

41) “연봉제 도입 여부에서 주목되는 점은 근로자의 주된 직종이 무엇인가에 따라 도입 상황이 크게 다르다는 점이다. 2011년 「사업체패널」 자료를 통해 주된 근로자의 직종별 연봉제 도입 여부를 보면, 전문직 62.3%, 사무직 77.0%, 서비스직 60.9%, 판매직 59.7%, 생산직 60.0%, 단순직 50.7%다. 이런 수치를 보면 생산직이 주된 직종인 사업체에도 연봉제가 많이 도입되어 있다고 할 수 있다. 그러나 연봉제가 전체 사원 또는 정규직 근로자의 주된 직종에 적용되는 곳의 비율을 보면 상황이 다르다. 연봉제 미도입 사업체까지 포함한 전체 사업체 중 연봉제가 대다수 근로자에게 적용되는 사업체의 비율을 주된 근로자의 직종별로 보면, 전문직 57%, 사무직 67%, 서비스직 51%, 생산직 23%, 단순직 18%다. 즉 근로자의 주된 직종이 전문직이나 사무직인 사업체의 과반수에서 연봉제가 대다수 사원에게 도입된 반면, 주된 직종이 생산직이나 단순직인 사업체에서는 연봉제가 대다수 사원에게 적용되는 비율이 약 1/5에 불과한 것이다. 2008년 「임금제도실태조사」에서도 유사한 결과를 볼 수 있다. 연봉제를 도입하고 있거나 계획하고 있는 4,403개 사업체에서의 직종별 적용비율을 보면, 관리직 95.7%, 연구기술직 39.8%, 사무직 71.3%, 서비스판매직 25.1%, 생산기능직 21.5%, 단순노무직 15.4%이다. 이런 사실을 통해 이제 우리나라에서 연봉제는 적어도 화이트칼라층에서는 지배적 임금제도가 되었다고 말할 수 있다. 그러나 생산직이나 단순직에는 부분적으로만 도입되어 있다.”(정진호 등, 2-15: 90-91)

등 조직집단의 성과를 측정하여 그에 따라 성과급을 지급하는 것이다. 기업성과급은 기업의 매출액이나 이윤 등의 성과가 좋을 때 전 직원에게 지급하는 것으로, 공공부문의 경영평가성과급이나 기업 성과배분제 같은 것이 해당한다.

또 성과임금(률)의 기준이 되는 기준 임금에 성과급 부분이 포함되느냐 아니냐에 따라 누적식과 비누적식으로 구분해 볼 수도 있다. 기준 임금의 액수가 고정되어 있고 거기에 성과에 따라서 일정 액수 또는 일정 비율이 더해지거나 감해진다면 비누적식이다. 반면, 기준이 되는 기본급이 전년도 성과급을 포함한 것이고 거기에 일정 비율을 성과급으로 지급한다면 전년도 성과가 다시 올해에도 영향을 미치는 셈이다. 따라서 누적식으로 하면 해가 지날수록 임금 격차가 커질 수 있다.

그 외에도 성과 달성의 조건에 따라 절대적 평가와 상대적 평가로, 기준 임금(률)을 삭감할 수 있느냐에 따라 가감식과 가산식으로 나눠 볼 수도 있다. 미리 정해진 조건을 달성하면 성과급을 지급하는 경우는 절대적 방식이고, 성과 측정 대상자들을 서로 비교해 상대적인 순위를 매겨 그에 따라 지급하면 상대적 방식의 성과급이다. 또 기본 임금률을 기준으로 성과가 높은 사람에게 더 많은 급여를 지불하는 방식을 가산식이라고 한다면, 고성과자에게 성과급을 지불하는 것뿐만 아니라 저성과자에게는 기준 임금(률)을 깎는 경우는 가감식이라고 부를 수 있을 것이다.

한국의 경우 성과임금체계의 유형은 주로 다음 세 가지 유형으로 나타난다. 첫 번째는 부가급형으로, 기본급은 호봉, 직책이나 직무 등 성과가 아닌 기준에 의해 지급하되, 거기에다 성과급을 차등적으로 더하는 방식이다. 이처럼 같은 형식의 성과급은 대개 비누적적 방식으로 그때그때의 성과에 따라 달라진다. 두 번째는 이중체계형으로, 기본급과 부가급을 나누어 둘 다 성과에 따라 차등지급하되, 보통 기본급은 임금(인상)률을 달리하는 누적적 방식으로 하고 부가급도 비누적적 방식으로 지급한다. 세 번째 연봉제형은 기본급과 부가급의 구분없이 총연봉 형식으로 임금을 지급하면서 이 임금을 성과에 따라 차등화하는 것이다. 이 유형들 중에서 이중체계형 비율이 가장 높은 것으로 추정된다(정진호 등, 2015: 98).

<표 12> 성과임금체계 유형

	기본급	부가상여급
부가급형	성과 기준이 아닌 동일임금률	성과에 따라 차등 (비누적적)
이중체계형	성과에 따른 차등임금률 (누적적)	성과에 따라 차등 (비누적적)
연봉제형	기본급과 상여금을 나누지 않고 성과에 따라 차등임금률	

아래에서는 좀 더 구체적으로 성과임금체계가 주를 이루는 몇몇 부문들의 사례를 들어 현실에서 성과임금체계가 어떻게 작동하고 있는지 본다.

2) 부문별 성과임금체계 현황

(1) 공공부문

정부가 국민 복지를 위해 운영하는 공기업 등 공공기관은 기본적으로 호봉제가 정착되었던 곳이었으나, 근래 성과임금 확대의 압력이 매우 강해지고 있는 부문이다. 김대중 정부 때부터 이른바 ‘공공부문 개혁’이라는 이름으로 성과주의 압박이 본격적으로 가동되었고, 이후 노무현, 이명박, 박근혜 정부를 거치면서 성과주의 정책은 점점 더 강도를 더하고 있다. 시장을 맹신하는 신자유주의론에 의하면 공공부문은 고용·임금·상품가격이 시장에 근거하고 있지 않기 때문에 비효율의 온상이라는 것이며, 1998년 IMF체제 이래 역대 정부들은 이 논리를 전적으로 수용하였다.

<표 13> 공공부문 성과임금 확대 과정

	성과임금체계관련 변화	내용
김대중 정부	경영성과평가와 예산편성 연계	총 예산 및 임금액 배정
노무현 정부	기관별 성과차등적 임금	기관별 차등 경영평가성과급
이명박 정부	개인별 성과차등적 임금	경영평가성과급의 개인별 차 등지급
박근혜 정부	개인별 성과차등적 임금 확대	개별성과임금체계(예정)

그리하여 공기업을 가능한 한 사적 자본에 매각하는 민

영화와 더불어, 민영화할 수 없는 부문들에 대해서는 효율성과 성과 논리를 최대한 적용하는 것을 기조로 해온 것이다. 그 주요 과정은 위 <표 13>과 같다. 김대중 정부(1998~2002)는 신자유주의론에 기반한 소위 ‘공공부문 개혁’에 본격적으로 시동을 걸었다. 임금과 관련해서는 기획예산처를 설립한 것이 가장 특기할 만하다. 기획예산처는 예산 편성을 통해 공공기관들의 고용과 임금을 통제하였을 뿐 아니라, 당시 각 공공기관의 구조조정 성과를 예산 편성에 반영하였다. 즉 정부 지침을 잘 이행한 기관에는 예산상의 혜택이 주어졌고 반대의 경우에는 불이익을 주었다. 예를 들어, 외주화를 확대하면 구조조정을 잘 이행한 것으로 평가받아 예산 편성에서 이익을 볼 수 있었고, 반대로 비정규직을 정규직화하면 정해진 예산상의 총임금액을 더 많은 인원이 나눠야 하므로 임금이 적어질 뿐 아니라 성과 평가에서 낮은 점수를 받아 차후 예산 자체가(따라서 총임금액도) 상대적으로 줄어들 가능성까지 발생하였다. 이로써 비정규직 고용을 독려하고 임금에 있어서 정규직과 비정규직 간의 이해를 제로섬 게임으로 만들어 분할할 수 있었던 것이다. 기획예산처는 노무현 정부 시기인 2008년 기획재정부로 통합되었지만, 김대중 정부의 기획예산처 운영은 공공기관을 성과 평가하고 차등적으로 보상하는 시스템의 시원(始原)이 되었다.

성과 평가는 노무현 정부(2003~2007)에서 크게 강화되었다. 우선 경영성과 평가 시스템을 구축하고 그 대상을 대폭 늘렸는데, 2003년 정부산하관리기관법의 제정을 통해

공공기관의 경영성과 평가를 시작하였고, 2007년 공공기관의운영에관한법률로 공기업과 준정부기관 등을 전체적으로 포괄하는 경영성과 평가를 실시하게 되었다. 또한 이러한 경영성과 평가 결과에 따라 각 공공기관별로 차등적인 임금을 지급하기 시작했다. 그리하여 경영평가 등급에 따라 경영평가성과급이 공기업의 경우 월기준급여의 최대 500%에서 최소 200%(또는 250%)까지, 준정부기관의 경우 최대 200%에서 최소 100%까지 차별적으로 지급되고 있다.

이처럼 김대중 정부와 노무현 정부 때 기관별 성과 평가와 차등 보상 시스템이 확립되었다면, 이명박 정부(2008~2012) 때부터는 성과 측정과 차별적 임금 지급이 개인 단위로 확대되었다. 즉 이전에는 경영성과 평가에 따라 기관별로 서로 다른 경영평가성과급이 책정되었지만 동일 기관 내에서 노동자들의 개별성과를 평가하여 임금을 차별하지는 않았다면, 이제 개인별로도 성과에 따라 차등지급하는 것이 강제되기 시작한 것이다. 우선 경영평가성과급 부분을 개인별이나 부서별로 차등지급하게 되었다. 이것은 노무현 정부의 마지막 해인 2007년 작성한 <2008년 공공기관 예산편성지침>에서 처음 명시되지만, 이명박 정부 때 구체적인 차등 지침을 규정하며 본격적으로 시행되었다. 더욱 중요한 것은 기본급도 성과에 따라 차등적인 임금률을 적용하는 성과연봉제 도입을 시작했다는 것이다. 정부는 전직원에게 성과연봉제를 실시할 것을 장려하였지만, 공공기관 노동자들과 노동조합의 반발에

부딪쳐 대개의 기관에서는 일단 간부급(주로 2급 이상)만을 대상으로 성과연봉제를 도입했다.

그러나 최근 박근혜 정부(2013~)는 성과연봉제 전면화를 강제할 것임을 천명하였다. 2016년 1월 기획재정부는 <공공기관 성과연봉제 권고안>을 발표하면서 최하직급과 기능직을 제외한 전 직원에게 성과연봉제를 적용하도록 지침을 내렸다. 형식적으로는 강제력이 없는 권고안이지만 위에서 언급한 대로 경영평가 시스템에 의해 이 시행 여부가 평가에 반영되므로 거부하기가 매우 어렵다. 이것을 거부했다가는 경영평가성과급과 예산이 삭감되어, 사실상 임금 삭감과 비슷한 효과를 낼 수도 있기 때문이다. 실제로 정부는 2016년 내(공기업을 경우 상반기, 준정부기관은 하반기까지) 이러한 성과임금체계를 도입하지 않을 경우 예산과 경영평가성과급을 삭감할 것이라고 공개적으로 밝히고 있다.

성과임금체계 유형으로 보았을 때, 경영평가성과급이 부가급형이라면 성과연봉제라고 이름 붙여 지금 정부가 강제하고 있는 것은 이중체계형에 해당한다. 이에 따르면 공공부문 성과임금체계는 두 가지로 구성된다. 하나는 기본급(기본연봉)에도 성과에 따른 차등적 임금률을 적용하는 것이고, 다른 하나는 성과급(성과연봉) 부분을 확대하는 것이다. 기본급에 대해서는 성과에 따른 격차를 최대 3%포인트 이상으로 하여 누적식으로 적용되고, 성과급은 격차를 최대 2배로 하되 총임금액의 20%(준정부기관)나 30%(공기업) 이상이 되도록 할 것을 주문하고 있다.

전반적으로 공공부문의 노동조합들은 임금체계와 관련되어 다음과 같은 문제들에 대해서 투쟁할 필요가 있다. 우선, 임금이 정부(기획재정부)에 의해서 통제되고 노동조합은 실질적으로 임금 결정에 참여하지 못하는 점이다. 공공부문의 특성상 정부가 관여할 필요성은 있지만, 문제는 노동조합이 참여하고 교섭하는 것이 아니라 일방적으로 정부가 결정한다는 점이다. 공공부문의 임금 문제에 대해서 정부가 발표하는 지침은 겉으로는 강제성이 없는 가이드라인이라고 하지만, 공기업경영평가 및 예산 편성과 결부되어 있기 때문에 실제로 그것을 어기기는 쉽지 않다. 만약 정부 예산 편성과 국민의 공공복지를 위해 정부가 전체적으로 공기업과 공공기관들의 임금을 조정할 필요가 있다면, 실질적 사용자로서 정부가 노동조합들과 집단적 교섭에 나서는 것이 당연하다. 지금처럼 사용자로서의 책임과 교섭은 회피하며 경영 평가와 예산 통제를 통해 배후에서 임금을 실질적으로 결정하는 방식은 혁파되어야 한다.

다음으로, 경영평가 자체도 심각한 문제를 가지고 있다. 공기업과 공공기관은 이윤을 추구하는 사기업과 달리 국민의 복지가 목적이기 때문에, 성과나 효율성이 중요한 것이 아니며 공공성으로 평가되어야 한다. 그런데 현재 경영평가는 오히려 구조조정을 강제하면서 외주화와 비정규직 사용을 촉진시키고 이것을 다시 경영평가성과급이라는 방식으로 임금과 연계시키면서, 노동자들 간의 경쟁과 분할을 촉진하고 있다. 공기업과 공공기관에 대한 평가는

공공성과 국민 및 노동자들의 복지라는 기준에 근거해야 한다.

성과임금체계는 이러한 과정의 최종판이다. 그런 의미에서 2016년 성과임금체계의 확립 시도에 대한 공공부문 공공기관 노동조합의 투쟁은 주목할 만하다.

(2) 금융부문

공공부문과 마찬가지로 금융부문 역시 정부의 성과임금체계 도입 압력과 노동조합의 저항이 오랫동안 맞서왔으며 올해 더욱 이 대립과 갈등이 격화될 것으로 보인다. 공기업 성과연봉제 지침에 부응하여 금융위원회는 2016년 3월 아홉 개 금융공기업에 대해 이번 해 동안 성과연봉제를 도입하지 않는 경우 공기업 성과급을 주지 않는 것은 물론 다음해 예산을 동결하거나 삭감한다고 천명하였다. 곧이어 민간부문에서도 금융산업사용자협회가 올해 성과연봉제 도입을 관철하겠다고 동조했다. 사실 이른바 김대중 정부의 ‘4대 개혁 과제’에서 공공부문과 더불어 금융부문 개혁을 강조한 이래 2000년대 내내 정부는 금융부문 노동자들의 임금체계를 성과임금체계로 개편하도록 종용해 왔지만, 시중은행들에서는 노동조합의 반대로 인해 간부급을 제외하고 직원들은 호봉제 임금체계를 유지하고 있었다. 그러나 이제 다시 정부는 금융부문에서 성과주의 정책을 강제하려고 하고 있는 것이다.

은행권에 비해서 제2금융권은 성과임금제를 도입한 경

우가 더 많다. 증권사나 보험사에서 영업직의 경우는 예전부터 성과임금의 비중이 높았으나, 직접 영업 업무를 하지 않는 사무직에도 근래 성과임금체계가 도입되고 있다.

증권사들의 경우를 보면, 기본급은 주로 호봉 테이블에 따라 책정하고 성과에 따라 차등·변동하는 성과급을 덧붙이는 부가급 유형이 많지만, 성과부가급 유형이라고 해도 성과급 부분이 매우 높은 비중을 차지하고 있다. 2010년 자료를 보면 증권사별로 차이는 있지만, 대략 총연봉에서 성과에 따라 변동·차등되는 비율이 영업직의 경우에는 평균적으로 30% 안팎, 관리·지원 직무에서는 대략 25% 정도로 나타났다(증권산업노동조합·한국노동사회연구소, 2011). 일부 증권사에서는 영업직의 기본급을 같은 직급 관리직의 80~90% 정도로 책정하고 있는데, 그만큼 성과급의 비중을 높이는 것이다. 영업직에는 여기에 성과로 거의 전체 연봉이 결정되는 순수한 성과연봉제 유형의 연봉제계약직이 추가된다.⁴²⁾

보험사의 경우, 직접 영업을 하는 보험설계사 직종은 전통적으로 성과급의 비중이 매우 높았지만, 근래 본사 직원들의 경우에도 성과임금체계를 도입하고 있다. 국내 재벌사 계열의 보험회사인 A사의 사례를 보면 다음과 같

42) 2015년 상반기 증권사의 계약직 비율은 전체 직원의 11%인데, 거의 계약직을 채용하지 않는 경우부터 2/3 이상을 계약직으로 사용하는 경우까지 증권사별로 편차가 심한 편이다. 대개는 계약직 비율이 15~30% 사이에 위치하고 있다. 간부들에 대해서 연봉계약직 형태로 고용하기도 하지만 대부분은 영업직에서의 연봉계약직이다. <능력대로 준다, 고용 새바람 부는 증권가>(머니투데이, 2015. 9.15)

다(정진호 등, 2015; 99-100).⁴³⁾ A사는 2006년 신인사제도라는 이름으로 성과연봉제를 도입하면서 직급별 호봉체제를 폐지하였다. A사의 임금구조는 크게 기본급과 성과급으로 나뉘는데, 기본급과 성과급 모두 개별 인사고과에 따라 차등지급한다. 기본급은 누적식으로 차등인상되고 성과급은 그때그때의 평가를 기준으로 비누적식으로 지급되는 이중체계 유형이다. 노동조합과의 임금교섭에 따라 평균 임금률이 정해지지만, 인사평가에서 S급을 받은 경우는 평균 임금인상률의 140%, A는 120%, B는 100%, C는 80%(관리직급에서는 50%), D는 60%(관리직급에서는 동결)를 적용한다. S, A, B, C, D로의 인원배분은 대략 5%, 10%, 70%, 10%, 5%이다. 성과급은 조직평가와 개인평가를 종합하여 지급률을 정하는데, 가장 높은 평가를 받은 사람은 평균금액의 180%를 받고 가장 낮은 평가를 받은 사람은 50%를 받게 된다.

임금인상률의 차이가 임금액수의 차이와 동일한 것은 아니다. 기준이 되는 임금인상률이 얼마로 정해지는지, 임금총액이 얼마인지에 따라서 달라지기 때문이다. 개별 노동자의 연봉액수는 보통 공개되지 않기 때문에 실제로 노동자들 사이에 임금액의 차이가 얼마나 되는지는 알기 어렵다. 그러나 대강이라도 짐작하기 위해서 외국계 보험회사인 B사의 임금 수준을 참고했다.⁴⁴⁾ 2013년 가장 인원수가 많은 입사 4년차 주임 직책 직원들의 임금을 보면, 성

43) 이하 A사 사례는 정진호 등(2015)에서 인용.

44) 노동조합 내부자료

과급이 전체 연봉의 약 20%를 차지한다. 이 4년차 직원들 중에서 기본급에서 가장 높은 연봉을 받는 사람은 같은 년차의 평균연봉보다 7% 가량 많은 액수를 받았고, 가장 낮은 연봉은 평균보다 7% 정도 낮았다. 성과급도 마찬가지로, 가장 높은 등급은 평균에서 +7%, 가장 낮은 등급은 -7%였다. 전체적으로 같은 4년차에서 가장 낮은 임금을 받는 사람의 연봉은 가장 높은 임금을 받은 사람 연봉의 약 85% 정도에 불과했다. 이 정도의 차이라면 사실상 연공임금이라고 하기 어려울 것이며, 따라서 노동자들 사이에 성과 경쟁도 강해질 수밖에 없다.

이와 같은 노동자들의 성과 경쟁은 업무량과 스트레스를 강화하고 노동자의 신체적·정신적 건강에 치명적인 영향을 미친다. 김영선(2016)은 2011년부터 2016년 4월까지 미디어에 보도된 업무스트레스로 인한 자살 건수 27건을 보여준다. 이 중에서 증권, 보험, 은행 등 금융권 종사자의 건수가 5건으로 가장 많았으며, 이들의 공통점은 모두 성과 압박을 심하게 받거나 저성과자로 분류되었다는 점이다.⁴⁵⁾

45) 물론 김영선의 이 자료는 미디어에 보도된 것을 검색한 것이므로 빙산의 일각이라고 할 수도 없으며 통계적인 추정이 가능한 지표도 전혀 아니다. 그러나 대강의 실태를 볼 수는 있을 것이다. 여기에서 금융권 다음으로 자살 건수가 높은 직종은 사회복지공무원 4건으로 이들은 과도한 업무량을 호소하였다.

(3) 사기업부문 : 삼성사례

공공기관과 금융권 부문의 성과임금체계 현황에 대하여 보았는데, 그외 다른 부문들은 임금체계가 기업별로 매우 다르고 집단화된 연합체도 거의 없어서 전체적으로 살펴본다는 것은 거의 불가능하다. 다만 노동조합이 없는 기업이 노동조합이 있는 기업에 비해, 중소기업보다는 대기업 사무직 쪽에서 성과임금체계가 더욱 만연해 있다고 볼 수 있다(류성민·김선웅, 2008). 그러므로 여기서는 대표적인 무노동대기업인 삼성전자의 사례를 보면서, 노동조합의 저지를 받지 않고 기업 측의 임의대로 성과임금체계를 도입한 경우의 상황에 대해서 잠시 일별하는 것으로 그치겠다.⁴⁶⁾

삼성전자는 전자 부문과 반도체 부문에 공장을 가지고 있어서 생산직이 많으며 노동조합도 없지만, 다른 많은 기업들과 마찬가지로 성과주의 임금체계 개편은 대졸 사무직 위주로 이루어졌다⁴⁷⁾. 1980년대까지는 주로 연공급 위주의 임금체계였지만 1990년대 중반부터 차츰 성과에 따른 보상이 도입되었다. 그러나 역시 개인별 성과에 따라 차등적으로 임금을 지급하는 본격적 성과임금체계는

46) 이하 삼성 사례는 이영면 등(2015: 15-28)에서 주로 참고하였다.

47) “우리나라 대표 제조사인 C사도 지난 30여년 이상의 기간 동안 임금체계의 개편은 주로 대졸자 중심인 사무관리직을 대상으로 이루어져 왔다고 할 수 있다. 물론 C사의 경우는 무노동 기업으로 유노동인 다른 대기업에 비해 생산직에 대해서 상대적으로 용이하게 임금체계를 개편할 수 있었지만 실제로는 대졸자 사무관리직 대상의 개편이라고 요약할 수 있다.”(이영면 등, 2015: 27)

1997년 경제위기 직후에 시작되었다.

삼성전자의 성과임금체계는 성과부가급 유형이나 이중 체계 유형보다는 순수한 성과연봉제 유형에 가깝다. 이것은 1998년 대졸 직원들의 임금체계를 연봉제로 바꾸면서 시작되었다. 물론 성과연봉제형이라고 하더라도 당연히 고정된 급여 부분이 어느 정도 있지만, 연 2회 업적고과와 연 1회 능력고과라는 성과평가에 따라 연봉 액수가 크게 달라졌다. 흥미로운 것은 2000년대 동안 삼성전자의 성과임금체계에서 성과급(능력급으로 불림)이 상대적 평가, 비누적 방식, 가감식으로 계산되었다는 점이다. 즉 총 5개 등급에서 약 절반 정도는 중간등급으로 평가되고 그보다 상위등급은 더 많은 성과급을 받지만 하위등급은 오히려 감액되는 제로섬 경쟁 방식으로 운영되었다. 이에 따라서 작년 연봉보다 올해 연봉이 더 적어지는 경우들도 발생하였다. 조직성과급이나 전사성과급 같은 부가상여금도 종종 지급되지만, 기본적으로 개인별 성과에 의해 개별적으로 연봉이 결정된다는 점에서 성과연봉제형이라고 보아도 될 것이다. 그리고 이 개인별 연봉액은 비밀로 엄수된다. 이것은 노동조합이 없어서 단체교섭을 통한 집단적 임금률이 이루어지지 않기 때문에 가능한 것이다. 즉 삼성전자의 성과연봉제 유형은 성과임금체계 중에서도 철저하게 노동자를 개별화하고 경쟁화하는 임금체계이다.

사측의 임금체계 결정에 대해서 제어할 노동조합이 없음에도 불구하고 이와 같이 극단적인 방식은 노동자들의 불만을 불러일으켰다. 비누적 및 가감식 방식으로 인해

임금 불안정성이 심해지고 이것이 불만의 요소가 되자, 2010년부터 삼성전자는 성과연봉제를 누적 및 가산 방식으로 전환하여 최소한 전년도의 임금보다 떨어지지 않게 바꾸었다. 이와 같은 삼성 사례는 성과임금체계가 노동자들 개인에게는 임금 불안정성을 심화시키고 집단적으로는 노동자 개인을 개별화하고 경쟁화하는 전형을 보여준다고 할 수 있다.

3) 성과임금의 문제점

무엇보다 성과임금은 노동자의 입장에서 매우 불리한 임금제도이다.

우선, 노동강도가 크게 강화되고 삶의 질이 저하된다. 개인별 성과가 임금액과 직결되기 때문에 조금이라도 많은 임금을 받기 위해서는 무리해서라도 일할 수밖에 없다. ‘스스로’라고 하지만 사실은 임금에 의해 통제되는 것이며 기업의 입장에서 노동통제 비용을 줄이면서 노동강도를 강화시킬 수 있는 것이다. 노동자는 지속적인 성과 스트레스에 시달리면서 건강을 해치고 삶의 질이 현격히 떨어질 수밖에 없다.

다음으로, 노동자의 생활이 불안정해진다. 생활을 안정적으로 꾸려가기 위해서는 소득 수준만 중요한 것이 아니다. 적든 많은 소득에 대한 예상이 가능해야 생활과 생애의 계획을 세우고 안정적으로 살아갈 수 있다. 그런데 성과급이 임금의 많은 부분을 차지하면, 때마다 지급되는

임금액이 달라지며, 안정적인 생활계획이 불가능하게 된다. 임금불안정 뿐 아니라 나아가 고용불안정까지 연결될 수 있다. 성과가 낮으면 지속적으로 해고의 위협에 시달리게 될 것이기 때문이다. 지금 정부가 추진하고 있는 ‘쉬운 해고’, 즉 저성과자 해고가 입법화되면 당연히 성과 평가가 고용불안정과 직결될 것이며, 그 이전이라도 지금 사실상 해고의 수단으로 사용하고 있는 명예퇴직이나 정리해고 시에도 저성과라는 것이 해고를 정당화하는 수단으로 쓰일 수 있다.

마지막으로, 그러나 이 보고서의 주제와 관련하여 가장 중요한 것으로는, 성과임금은 노동자들 사이의 분할을 크게 심화시키는 임금제도라는 점이다. 첫째, 노동자간 임금격차가 심해지고 노동조합의 임금협상이 무력화된다. 노동조합이 기준임금(률)을 교섭하고 합의해도 성과에 따라 실제 임금 수급액이 크게 달라진다면 노동자들은 노동조합의 활동이나 교섭보다 오히려 개별성과에 더 관심을 두게 될 것이다. 둘째로, 노동자간 경쟁이 강화되고 단결이 형해화된다. 특히 상대평가 성과 측정 방식이라면 같은 사업장에서 함께 일하는 동료도 경쟁자이다. 즉 내 옆 동료가 잘하면 내가 임금이 깎이는 제로섬 경쟁이 되는 것이다. 성과임금제도는 노동자간 경쟁을 매우 강화하고 가시화하는 방식이다. 자본주의는 노동력을 상품화함으로써 노동자를 시장에서 경쟁하게 만드는 것을 전제로 하고 이에 저항할 수 있는 노동자의 무기는 단결이다. 셋째, 노동자를 더욱 순종적이고 순응시키게 만들 수 있다. 사무직

노동에서 사실 개별노동의 성과를 측정하는 것은 매우 어렵다. 아무리 객관적인 기준을 만든다 할지라도 내용상으로는 평가자인 관리자들의 주관에 의해 평가가 이루어질 수밖에 없다. 이러한 평가를 임금과 연계하는 것은 결국 노동자들의 저항을 제거하고 길들이는 수단으로 악용될 가능성이 매우 크다.

이러한 문제들에도 불구하고 능력주의에 대한 관념으로 인해 성과임금에 대해 지지하는 경우도 있다. 즉 일을 잘 하고 많이 하는 사람이 그만큼 보상을 더 받아야 한다는 것이다. 그러나 정확히 말하면 대개의 성과임금체계는 개인의 능력이나 성과를 보상하는 것이라고 하기 어렵다. 대부분의 기업에서 상대적 방식의 성과 평가 방식을 채택하고 있는데, 이것은 사실상 개인의 능력이나 성과와 무관하게 노동자들 사이의 비교를 통해서 성과임금을 지급하는 것이다. 즉 내가 아무리 열심히 잘 해도 다른 동료들이 열심히 하는 한 상대적인 평가 방식에서는 드러나지 않고 보상받을 수도 없다. 결국 상대적 평가 방식의 성과임금체계는 개인의 능력과 성과를 보상하는 것이 아니라 노동자들을 개별화하고 분할하여 경쟁을 시키기 위한 것이다. 결과적으로 제대로 능력과 성과에 대한 보상을 받기보다는 경쟁하는 노동자들끼리 점점 노동강도를 강화하게 되는 노동자들의 “바닥을 향한 경주”, “치킨게임”이 되어 버리는 것이다.

4) 화이트칼라 임금체계 전략

(1) 성과임금제도 (도입) 저지 투쟁

위에서 살펴본 바와 같이 노동자들에게는 최악의 임금 제도라고 할 수 있는 성과임금체계가 만연하고 있는데, 이에 대하여 노동조합과 노동자들의 전략은 어떻게 되어야 할지 생각해 보도록 하자. 모든 제도들이 그러하듯이 성과임금도 일단 도입되면 다시 되돌리는 것이 더 어렵다. 따라서 무엇보다도 아직 성과임금체계가 전면화되지 않은 곳에서는 도입을 저지하는 데 총력을 다해야 할 것이다. 사기업에서도 마찬가지이지만 특히 현재 정부가 강제적인 성과임금체계 도입을 시도하고 있는 공공부문과 은행 부문에서의 투쟁은 매우 중요하다. 사기업 부문에 비해서 이 부문들은 국민들의 복지에 직접적으로 영향을 미치는 분야이며 비교적 강한 노동조합의 힘으로 성과임금체계를 막아왔는데, 여기서 무너지는 것은 실질적·상징적 효과가 크다. 따라서 올해 성과임금체계 도입을 저지하기 위한 투쟁이 무엇보다도 중요하다고 할 수 있다.

때때로 노동자들은 임금체계보다 임금수준을 더 중시하기도 한다. 임금체계가 어떻든 결과적으로는 임금의 총액수가 노동자들의 생활에 더 직접적으로 영향을 미치는 것은 사실이지만, 길게 보면 임금체계가 임금수준과 더불어 노동시간과 노동강도까지 좌우한다. 따라서 임금체계가 쟁점이 되었을 때 임금수준보다 오히려 더욱 집중하고 총

력을 다하여 투쟁할 필요가 있다.

이처럼 투쟁을 결집시키기 위해서 노동조합은 조합원들에게 성과임금의 문제점을 확실히 선전하고 인식시켜야 한다. 위에서 이야기했듯이 성과임금은 노동자들에게 최악의 제도이다. 노동조합과 노동운동의 측면에서는 노동자 분할의 문제가 중요하지만, 조합원들에게 선전할 때에는 직접적 이해와 관련되어서 특히 두 가지를 강조할 수 있다.

하나는 성과임금제도는 성과 압박에 의한 격심한 스트레스와 노동강도 강화를 가져오는 것으로 건강과 삶의 질을 현격히 떨어뜨린다는 점이다. 사무직중 노동자들에게 스트레스와 건강 문제는 매우 절실한 것이다. 성과임금제도는 이를 악화시키는 결정적 요소라는 점에 주목하게 할 수 있다.

다른 하나는 이것이 단지 임금의 문제 뿐 아니라 해고를 쉽게 만드는 길이라는 점이다. 성과임금체계를 만들기 위해서는 성과평가가 선행되어야 하므로 개개인에 대한 성과측정 방법을 확립하게 된다. 이에 근거해서 평가에서 낮은 점수를 받은 사람들을 해고하는 것이 일상화될 것이다. 성과에 따른 해고, 이른바 ‘쉬운 해고’가 입법화 되면 물론이거니와, 현재도 수시로 진행되고 있는 정리해고나 명예퇴직과 같은 구조조정을 하면서 기업은 이 개별 성과평가를 해고 정당화의 근거로 제시할 것이고, 그에 저항하기가 더 쉽지 않게 될 것이다. 성과임금체계가 주로 도입된 대기업 사무직 및 금융권 등의 노동자들에

게 퇴직이나 정리해고와 같은 문제는 핵심적인 불안 요소이다. 그러므로 이를 강조하면서 성과임금체계 저지 투쟁으로 결집시킬 수 있다.

또한 “그래도 능력과 성과에 따라 보상이 달라지는 것이 정당하지 않겠는 가” 라는 능력주의 이데올로기에 대해서는, 실제로 성과임금체계가 능력과 성과를 보상하는 수단이 아니라는 점을 주지시킬 필요가 있다. 성과평가를 위해서 세세하고 공정한 것처럼 보이는 측정기준을 마련하겠지만, 사실상 대부분 협업으로 진행되는 사무노동에서 개별노동의 성과측정을 합리적으로 하기란 쉽지 않다. 측정기법을 어떻게 만들더라도 결국 내용상으로는 객관적인 기준이 아니라 주관적 평가가 될 수밖에 없고, 절대적인 기준도 없이 대상자들을 비교하는 상대적 평가일 뿐이다. 위에서 말했듯이 이러한 상황에서는 나의 능력과 성과가 뛰어나더라도 다른 동료들과의 비교로 등급이 매겨지기 때문에, 다 같이 능력을 발휘하는 것이 오히려 손해가 되는 역설적 상태에 처하게 된다.

결국 성과임금이란 ‘능력과 성과에 대한 보상’을 하기 위한 것이 아니라 ‘노동강도 강화를 위한 경쟁’을 시키기 위한 것이라는 점을 강조할 수 있다. 물론 근본적으로 보면 그 자체 능력주의가 아니라 연대주의가 우리의 대안이겠지만, 이데올로기로서의 능력주의를 깨기 위해서는 성과임금과 같은 능력주의 정책과 제도들이 실제로는 ‘능력과 성과에 기반한다’는 명분과 동떨어져서 노동자들의 착취를 강화하는 데 사용되는 수단일 뿐이라는 것에

서부터 치고 들어가야 한다.

(2) 노동자의 임금 원칙과 성과임금의 체계

앞선 장에서 우리는 노동자들이 추진해야 할 임금체계의 원칙으로 생활보장, 안정성, 집단성의 세 가지를 들었다. 이러한 원칙들에 기반하여 성과임금의 문제를 어떻게 다룰 수 있을지 검토해 보자.

물론 성과임금체계를 채택하지 못하도록 하는 것이 최선이지만, 그래도 성과임금을 도입하게 된다면 성과임금체계의 세 가지 유형 중에서는 부가급 유형을 마지노선으로 간주할 수 있다. 기본급은 고정되어 있고 성과부가급이 덧붙여지는 방식이다. 이때 중요한 것은 기본급으로 현재의 사회적 조건에서 노동자의 정당한 생활 욕구를 만족시킬 수 있어야 한다는 점이다. 이것이 생활보장의 원칙이다. 이러한 조건 위에서 성과부가급이 더해질 수 있는 것이다.

고정기본급이 이러한 생활을 보장할 수준이라면, 거기에 더해지는 성과부가급이 총임금액에서 큰 비중을 차지하기는 어려울 것이다. 자신의 일에서 능력을 발휘하고 성과를 인정받고 싶은 마음은 있을 수 있는데, 이것은 오히려 자연스러운 것이다. 그리고 자본주의에서는 사회적 인정이 주로 금전적으로 표현되는 것도 사실이다. 하지만 성취에 대한 인정과 만족감이 돈의 액수와 비례하는 것은 아니다. 노동자로서 생활은 고정기본급으로 보장되어야

하며 그에 더한 약간의 부가급으로도 성취에 대한 보상은 충분하다. 고정급으로 생활이 보장된다면 성과부가급이 있더라도 노동자간의 제 살 깎아먹기식 노동강화 경쟁은 나타나지 않을 것이다.

또한 경쟁에 대한 표상이 아닌 능력과 성취에 대한 보상으로서, 성과부가급은 상대적 비교에 의한 배분보다는 절대적 조건을 만족시킬 때 지급되는 체계가 바람직하다. 이처럼 상대 평가가 아니라 성취 결과를 조건으로 한다면, 대개의 분야에서 그 결과는 개별 노동으로 완성되는 것이 아니라 분업과 협업을 통해 이루어지기 때문에, 개별성과급보다 조직성과급이나 기업성과급과 같은 집단성과급이 될 것이다. 또한 성과급이 일종의 상여금과 같은 부가급 형태인 이상, 가감 방식 대신 가산 방식으로, 누적 방식 대신 비누적적 방식이 될 것이다. 이처럼 고정기본급으로 생활이 보장되고 성과급은 적은 비중을 차지하며, 절대 평가 방식, 집단 단위 성과, 가산법과 비누적적 방식에 의한 부가급 체계라면, 노동자들이 충분히 자신의 생활과 생애를 예측하고 설계할 만한 안정성이 보장될 수 있다.

마지막으로 집단성의 원칙은 노동자가 임금에 대해서도 집단적으로 통제할 수 있어야 함을 의미하는데, 기본급 임금(률)이 노사협상에 의해 결정되어야 함은 물론이거니와 성과부가급의 지급 및 배분 결정 기준에도 노동조합이 참여해야 한다. 결국 노동자들의 임금 원칙과에 비추어 수용가능한 성과임금체계는 다음과 같은 조건을 갖는다고

볼 수 있다. ① 상여금과 같은 부가급에만 성과가 적용되는 성과부가급 유형으로서 ② 고정적으로 지급받는 기본급은 현재의 사회적 조건에서 정당한 욕구 충족을 보장할 수 있어야 하고(생활보장의 원칙) ③ 만약 성과급이 이에 부가된다면 절대 평가 방식, 집단 단위 측정, 가산법, 비누적적 방식에 의해 배분되어야 하며(안정성의 원칙) ④ 노동조합이 고정기본급 뿐만 아니라 성과부가급의 결정과 배분 기준에 참여하고 그 결과가 공개되어야 한다(집단성의 원칙).

물론 노사간의 교섭에서 노동조합이 요구한다고 해서 이 조건들이 단번에 쉽게 얻어질 리는 없다. 그러나 노동조합은 노동자의 원칙에 의거한 대안적인 임금체계를 가지고 있어야 하며, 투쟁과 교섭 과정에서 그때그때의 임금액에만 치중하는 것이 아니라 이러한 임금체계를 관철하기 위해 노력해야 한다. 결국 임금체계는 임금액 뿐 아니라 노동시간, 노동강도 등 노동자 생활의 전반적인 조건들을 좌우할 수 있는 것이다.

(3) 성과임금체계와 직무급의 문제

근래 들어 연공급에 대한 대안으로 성과급과 함께 직무급이 많이 회자되고 있다. 물론 직무급은 성과임금체계의 한 부분으로 포함될 수 있다. 즉 직무급이란 기본급 테이블을 연공제 방식의 호봉 대신 직무로 하는 것을 의미하는데, 기본급에 부가되는 성과상여금을 지급하는 상여금

형 성과임금체계를 채택할 수도 있으며, 기본적으로 직무를 기준으로 하되 성과에 따라 임금인상률을 달리 하는 이중체계형이나 순수한 연봉제형을 채택할 수 있는 것이다.

직무급이 많이 애기되고 있는 것에 비해 실제로 임금결정의 기본 틀로 적용하는 경우는 아직 많지 않다. 정진호 등(2016)에 따르면 2015년 임금제도실태조사에서 엄격한 의미의 직무급(주기적인 직무평가와 그에 기반한 기본급 결정)을 적용하고 있는 사업장은 약 5%로 추정되었다. 앞 장에서 직무급은 노동자간 분할을 정당화하는 수단으로 작용할 수 있음을 지적하였는데, 여기서는 성과임금체계와의 관계 속에서 직무급 체계의 문제점을 보도록 하겠다.

직무급을 실시하기 위해서는 직무분석과 직무평가가 선행되어야 하는데, 직무분석과 직무평가를 하면서 성과측정 기법을 끼워 넣는 경우가 많다. 즉 직무의 성격을 분석하고 평가하며 각 직무별로 성과를 평가할 수 있는 방법도 같이 개발하는 것이다. 그리하여 기업은 이른바 직무성과평가라는 방식으로 직무급으로의 전환과 더불어 성과임금을 강화하려고 시도하는데, 이에 대해서는 노동조합이 단호히 저지해야 한다. 그것은 직무급을 받아들이며 직무성과급을 위한 분석과 측정, 평가 과정에 노동조합이 개입하고 참여해야 한다는 것이 아니라, 직무를 기준으로 한 차별을 반대하고, 무슨 일을 하든지 간에 임금은 노동자의 생활을 보장해야 한다는 원칙을 지키는 것이다.

또한, 직무급이든 아니든 간에 직무간 이동을 개방하고 기회를 넓히는 것은 중요하지만, 그것을 직무급이나 성과평가와 결부하는 것에 대해서는 막아야 한다. 노동은 개인의 사회적 실현 및 성취에서 매우 중요한 활동이기 때문에 노동자들이 다양한 직무를 경험해보고 싶어 하는 것은 자연스럽고도 바람직하다. 그러나 그것은 노동자들의 희망에 따른 것이어야 하며, 노동에 대한 노동자 스스로의 집단적 통제의 일환이어야 하는 것이다. 기업은 직무급체계를 수립하면서 직무 이동의 기회를 성과평가에 따라 부여하려고 할 것이다. 즉 개별 평가에서 좋은 성적을 받은 직원에게 더 고임금을 받을 수 있는 직무로 이동할 기회를 부여하는 방식이다. 직무 이동의 기회를 넓히는 것은 중요하지만 이것이 직무급 및 성과평가와 결부되지 않도록 하는 것도 임금체계와 관련된 투쟁에서 중요하다.

3. 비정규직 임금체계의 문제점과 대안

1) 비정규직 임금체계의 문제점

(1) 간접고용: ‘임금’ 이 ‘가격’ 으로

미국 오바마 행정부에서 노동부 근로기준분과 종신행정관으로 임명된 데이비드 와일 교수는, 기업이 하청 등 외

부화와 특수고용화를 선호하는 데에는 “특정한 일을 외부로 이전함으로써 회사는 그 일에 관한 임금 결정 문제와 더 이상 맞닥뜨릴 필요가 없어졌다. 대신 그 일을 두고 경쟁하는 회사들 중 한 곳을 선정할 때 가격책정 문제만 고려하면 된다”는 점이 작용했다고 지적한다(데이비드 와일, 2015: 112).

간접고용에서 임금을 둘러싼 문제는 주로 ‘중간착취’가 얘기된다. 그래서 간접고용 노동자로 조직된 노조들도 원청(사용사업주)과의 ‘직거래’를 요구한다. 노사정위원회에서 비정규직 대책을 논의할 때에도 공급(파견)사업주가 가져가는 몫을 제한하자거나, 사용사업주와 파견사업주의 계약에서 정한 근로자파견의 대가를 파견노동자에게 알리자는 대책이 제시된 바 있다.

그러나 간접고용에서 문제는 중간착취만이 아니다. 사용사업주가 공급사업주 사이의 입찰가격경쟁을 통해 저임금을 구조적으로 강제한다는 점이 더욱 큰 문제이다. 일례로 공공부문에서는 2000년대 중반까지 공공기관에서 용역업체와 계약을 체결할 때 조달청을 통한 최저가낙찰방식으로 결정하도록 했었다. 이런 시스템으로 인해 용역업체간 최저가 경쟁이 벌어지고 간접고용 노동자들이 받는 임금이 법정최저임금에도 미달하는 사태가 빈발하자, 2006년 8월 「공공기관 비정규직 종합대책」부터 청소·경비 등 단순노무업무의 경우 입찰과정에서 적용하는 예정가격 노임단가를 최저임금이 아닌 중소기업협동조합중앙회가 조사·발표하는 시중 노임단가를 적용하도록 하고

있다. 또한 지자체의 일반용역 낙찰하한률이 국가계약법 수준(조달청 기준 87.7%)이 되도록 하였다.

이처럼 간접고용 노동자의 임금의 하한선을 정하는 것은 부분적으로 유용할 수 있다. 그러나 간접고용 노동자의 임금 수준을 구조적으로 결정짓는 원청(사용사업주)에게 있어 간접고용 노동자의 임금은 ‘노무제공의 대가’가 아닌 단순한 ‘구매가격’이 되어버린다는 점에서 여전히 문제가 남는다. 즉, 실질적 사용자인 원청(사용사업주)을 상대로 한 임금 인상 요구, 이를 중심으로 하는 노동자들의 연대가 어려워지는 문제가 있다.

데이비드 와일의 설명을 따르자면, 기업이 임금을 결정할 때 실제 그 기반이 되는 요소는 노동자가 제공해야 할 추가적 산출량에 대한 고용주의 고려가 아니라 그 임금의 공정성 여부에 대한 노동자의 의식이다. 이때 보수에 관한 공정성 의식은 주로 조직 내에서 ‘나의 동료들’의 임금 수준과의 비교에 초점이 맞추어진다. 간접고용을 활용하게 되면 이러한 조직내/외의 경계선이 변화하는 만큼 간접고용 노동자들과 직접고용 노동자들은 서로 임금의 공정성을 비교하는 대상이 되지 않게 된다. 이로써 대기업 고용주는 한 지붕 아래서 확연히 다른 임금을 받는 노동자들로 인해 생기는 문제를 털어낸다. 결국 대기업은 한때 공정성을 의식해 종업원과 공유했던 이익의 일부를 투자자에게 재분배하는 경향을 나타낸다(데이비드 와일, 2015).

(2) 도급제 임금

: 임금 불안정성을 넘어 고용 불안정성으로

일의 완성에 따라 보수가 결정되는 도급제 임금체제는 노동시간·장소에 대한 사용자의 직접적·구체적 지휘·감독이 어렵거나 불필요한 직종에서 광범위하게 활용되고 있다.

건설업에서는 도급제 임금이 건설노동자로 하여금 노동시간과 노동강도를 스스로 높여 공사기간을 단축하도록 만드는 기제로 활용되어 왔다.⁴⁸⁾ 마찬가지로 이유로 조선업에서 도급제 임금이 지배적인 이른바 ‘물량팀’이 2000년대 후반부터 급속히 확산되었다. 조선업에서 만연한 다단계 하도급 구조의 말단에 이르게 되면 비용절감을 위해 하청업체는 이른바 ‘물량팀장’에게 일정 업무를 재하청을 주는데, 물량팀장으로 불리는 사람이 적게는 10명, 많게는 수십 명의 노동자를 데리고 하청업체로부터 일감을 받아 짧은 기간 내에 완수하게 된다. ‘1차 협력업체’라 불리는 1차 하청업체는 그나마 고용이 안정적이지만, 물량팀은 일감, 보수, 노동안전이 모두 극도로 불안정하고 누가 법적 사용자인지도 불분명하다.⁴⁹⁾ 물량팀은 “작업

48) 레미콘, 덤프트럭 등 건설기계업종에서는 운송횟수에 따라 보수가 결정되는 ‘탕뛰기’라 노동형태가 확산되었는데, 일정한 보수를 얻기 위해 노동자들이 노동시간을 스스로 늘리게 만든다. 2009년 건설노조의 실태조사에 따르면 덤프트럭 차주 겸 기사의 운송료 결정방식 중 탕뛰기는 12.5%, 1일 임대가에 탕수를 더한 비율이 38.9%, 1일 임대가로 하는 비율이 44.7%를 차지했다(전국건설노동조합, 2009: 76).

49) 이인영 국회의원의 국정감사자료에 따르면, 현대중공업에 등록된 296개 협력업체 전체에서 물량팀을 운영하고 있는데, K협력업체의 경우 고용된

기간단축을 위해”, “주로 야간작업에”, “밀폐공간, 선내하부 등 유해하고 위험한 작업”에 활용되는데, 원청에서 공사단가가 100이라면 다단계 하도급을 거쳐 물량팀에 이르면 공사단가가 30으로까지 하락하게 되어, 저임금이 구조화된다고(금속노조 조선업종 물량팀 실태조사팀, 2015).

도급제 임금체계는 짧은 기간 내에 일이 완수되도록 하는 기제로서, 노동자들 스스로 장시간·고강도의 노동을 하도록 만든다. 사용자는 일감(노동력 수요)의 많고 적음에 따라 노동력을 최대한 탄력적으로 이동할 수 있고, 이로 인해 노동자는 주기적·상시적 일감 확보(고용) 불안에 시달리게 된다. 나아가 도급제 임금체계는 노동법상 ‘근로자’ 성을 은폐하는 역할까지 하고 있다.

건설기계, 화물운송 차주 겸 기사, 학습지 교사, 보험모집인 등 이른바 특수고용 노동자들은 대개 고정급 없이 일의 완료 내지 업무 성과에 따라 보수가 결정되는 완전도급제 임금체계를 가진다. 법원은 근로기준법상 근로자인지 여부를 판단하는 지표 중 하나로서 “보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 등 보수에 관한 사항”을 주되게 보고 있다.⁵⁰⁾

문제는 저임금에 최대의 노동량을 짜내기 위한 기제로

인원이 409명인데 2014년 5월 26일 하루에만 318명의 물량팀을 투입한 것으로 조사되었다(국회의원 이인영 보도자료, “안전 사각 지대 대한민국 조선소 현대중공업 『물량팀』의 실체 최초 공개”, 2014. 10. 8.)

50) 일례로 대법원은 레미콘 운송기사가 업무수행 과정에서 제조사의 구체적인 지휘·감독을 받은 점을 인정하면서도, 기본급·고정급 등이 정해져 있지 않고 운송차량의 소유권이 차주 겸 기사에게 있다는 점 등을 이유로 근로기준법상 근로자가 아니라고 보았다(대법원 2003. 1. 10. 선고 2002다 57959 판결 등).

서 도급제 임금체계로 보수를 지급하는 노동자들이 늘고 있다는 사실이다. 일례로 삼성전자서비스(주)는 협력사 수리기사 개인별 처리건수에 대한 데이터를 집계하여 제품수수료에 각종 비용(협력사 대표의 급여, 관리직 급여, 임차료 등)을 더하여 협력사에 지급한다. 여기서 제품수수료는 ‘공수’(처리능력을 의미)라는 시스템을 적용하여 수리기사가 제품별 수리 가능한 시간을 계산하여 레벨(L) 1~5로 나누고 제품별 수리유형에 따라 단가를 적용하여 산정된다.⁵¹⁾ 따라서 삼성전자서비스 수리기사의 임금은 실제 노동시간이 아니라 원청인 삼성전자서비스가 인정하는 표준화된 시간에 대한 보수만 지급되며, 수리 서비스를 위한 이동시간·대기시간 등에 대해서는 보수를 받지 못한다(전국금속노동조합, 2015).

도급제/성과급제 하에서는 일정한 보수를 얻기 위해 노동자는 사용자가 구체적으로 지시하지 않아도 스스로 노동의 지출(노동시간 및 강도)을 늘리게 된다. 나아가 노동의 지출을 늘리는 개별 노동자의 행동은 전체 노동자 내부의 경쟁을 더욱 강화시키고 보수의 수준을 떨어뜨리게 된다. 이는 다시 개별 노동자로 하여금 노동 지출의 증가라는 악순환에 빠지게 만든다.

51) 예를 들면, 협력사 기사가 고객을 방문하여 LCD TV의 주변기기 연결 관련 고장을 처리할 경우, 삼성전자서비스(주)가 정한 고장유형별 수리시간(30분)에 분당 임금을 225원을 곱하여(30분×225원/분=6,750원)이 제품수수료로 산정되어 지급된다. 수리기사가 고객을 방문하고 다시 복귀하는데 걸린 시간, 상담시간, 대기시간, 실제 수리에 걸린 시간 등은 상관없이 삼성전자서비스(주)가 사전에 정한 수리시간만 제품수수료 산정에 인정된다.

(3) 포괄임금제, 직무급제

: 사용자의 자의에 따른 임금 결정

포괄임금제란 “법정 제 수당을 구분하지 않은 채 일정한 액을 법정 제 수당으로 정하여 이를 근로시간 수에 상관없이 산정하여 지급하기로 약정하는 내용의 임금지급계약”⁵²⁾으로서 근로기준법의 명문의 규정이 아니라 판례에 의해 인정되고 있는 계약형태이다. 근로기준법은 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 등을 서면으로 명시하도록 하고(제17조 제2항), 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당 지급을 규정(제56조)하고 있으므로, 포괄임금제는 이러한 근로기준법의 원칙에 어긋나는 것이다.

대법원은 포괄임금제가 유효한 것으로 인정되기 위해서는 ① 근로시간, 근로형태와 업무의 성질을 고려할 때 근로자가 실제 근무한 시간의 산정이 어려운 경우 등 근로기준법상 근로시간에 관한 규정을 그대로 적용할 수 없다고 볼 만한 특별한 사정이 있을 것, ② 포괄임금제에 대한 근로자의 승낙이 있을 것, ③ 포괄임금제에 의하여 임금지급계약을 체결하더라도 그것이 달리 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 것 등 3가지 요건을 갖추어야 한다고 하였다.

그런데 실제 판결 중에는 묵시적 동의나 승낙의 사실을 추정하기고 하고, 근로자에게 불이익이 없는지 비교대상

52) 대법원 1995. 7. 28. 선고 94다54542 판결; 대법원 2006. 4. 28. 선고 2004다66995, 67004판결 등.

이 누구인가, 비교대상 전부가 포괄임금제의 적용을 받는 경우 누구를 기준으로 유·불리를 판단할 것인가 등 여러 문제를 안고 있어, “어수룩한 사용자는 손해를 보고 약삭빠른 자는 이익을 보는 바람직하지 못한 결과”를 가져온다는 비판을 받고 있다.⁵³⁾

현실에서 사용자는 포괄임금제로 계약을 체결한 후 마음껏 연장근로를 시킨다. 그리고 이에 대해 노동자가 가산수당을 요구할 경우, 임금총액에 이미 가산수당이 모두 포함되어 있다고 주장하곤 한다. 이러한 포괄임금제 하에서는 노동자들의 장시간노동에 대한 규제나 임금보상이 이루어지지 않기 때문에, 포괄임금제와 저임금·장시간노동은 짝을 이루어 갈 수밖에 없다(‘저임금’ 프로젝트팀, 2013: 49).

비정규직에 대한 저임금을 강제하고 정당화하는 또 하나의 임금체계는 ‘직무급’이라 할 수 있다. 대기업이나 공공기관처럼 정규직에게는 연공급제나 호봉제가 적용되는 사업장에서도, 비정규직에 대해서는 근속년수에 따른 추가 보상이 전혀 없는 경우가 많다. 일례로 학교회계직원들은 근속년수와 상관없이 동일한 연봉을 받는다. 또한 동종·유사업무를 하는 공무원에 비해 임금·각종 수당·복리후생 등에서 차별이 심각하다. 일부 직종은 방학기간과 휴일을 근로일수에 포함시키지 않는 방식으로 임금 지급이 이루어지지 않기도 한다. 2013년 현재 학교회계직원

53) 이런 면에서 오문완 교수는 “법해석이나 법운용, 그리고 기업의 실무에서 포괄산정 임금제도는 하루 속히 자취를 감추어야 할 것”이라고 지적한다(오문완, 2000).

의 임금 평균은 약 134만 원으로 이는 공공부문 비정규직의 임금평균인 171만 원보다도 낮은 수준이다.⁵⁴⁾

박근혜 정부의 ‘종합대책(안)’ 과 노사정위원회 노동시장구조개선특위 논의에서는, 기간제 고용을 기간을 정하지 않은 고용으로 전환하도록 유도하기 위한 ‘근본적’ 방안이자, 불합리한 차별의 ‘근원적’ 해소방안으로 직무와 숙련에 기초한 임금·직무 체계의 설계와 도입이 강조되고 있다. 예를 들면 노동시장구조개선특위 ‘전문가의견’은 “기업들의 경우 정규직 전환 시 발생할 임금 및 노무비의 추가부담을 우려해 정규직 전환을 회피”한다고 진단하면서, “임금체계 개편(직무별 임금 등) 또는 별도의 직군 구성(직군별 임금) 등을 통해 고용 안정에 따른 비용 완화”를 대책으로 제시하였다. 즉 기간을 정하지 않은 근로계약으로 전환하면서도 차별적 노동조건은 유지하는 직무급·직군급을 제시하는데, 이는 차별을 정당화하는 임금체계에 다름 아니다. ‘동일노동 동일임금’ 실현을 위해 직무급제 전환이 필요하다고 주장하지만, 직무 평가를 통해 ‘동일노동’ 자체를 없애버리는 결과를 낳고 있다.

54) 국회의원 유기홍 보도자료, 「전국 학교비정규직 2013년 기본현황 분석 결과」, 2013. 6. 10.

<금융기관 분리직군제 사례>

1997년 외환위기사 금융구조조정 과정에서 금융기관들의 퇴출·합병 등이 이루어지면서 여성이 집중적인 퇴직 대상이 되었고, 신규채용이 필요하자 여성을 다시 비정규직으로 고용하는 경향으로 2004년 당시 은행권 비정규직의 86.5%가 여성일 정도로 비정규직의 여성화가 이루어짐.

국민은행은 노사합의를 통해 2008. 1. 1자로 3년 이상 근속한 기간제 노동자 중 5,000여 명을 무기계약직으로 전환하였음(텔러직, 지원직, 텔레마케터, 한시직은 전원 전환, 기능인력 중 기타직은 직무별 특성을 감안하여 선별 전환, 기능인력 기타직 중 운동선수, 채권관리사 등 제외). 기존 정규직은 L1~L4의 4직급 체계인데 비해 무기계약직은 승진 체계가 없는 별도 직군으로 편재함. 무기계약직 전환 이전부터 정규직과 기간제 노동자의 업무분리(SOD 직무분리)를 실시해왔는데, 무기계약직 전환자도 여전히 정규직과의 업무 분리가 유지됨.

기본적으로 직무급은 직무에 대한 평가를 기초로 하는데, 현실적으로는 사용자의 자의적 평가 내지 차별적 시각에 좌우될 수밖에 없고, 일차적 희생자는 전통적으로 차별을 받아 온 여성이 주로 담당하는 업무가 될 것이다. 실제 ‘전문가 의견’은 “사무보조, 도서관사서, 비서 등의 경우 직무의 내용이 표준화되어 있어 숙련 또는 연공에 따른 업무차이를 가정하기 어려워 연공급을 적용하는 것이 불합리” 하다고 평가하고 있다.

<신세계이마트 신인사제도 일방적 도입 사례>

2014. 2. 28. 고용노동부는 신세계이마트 특별근로감독 결과 판매도급분야에서 불법파견을 적발(23개 지점에서 1,978명)하고 직접고용을 지시함. 신세계이마트는 전국 147개 매장에서 상품진열을 담당해왔던 하도급 인력 10,789명을 2014. 4. 1.자로 정규직으로 전환한다고 발표함. 이들은 [전문직 II]직군으로 신규채용됨. [전문직 II]직군은 2007년 4,000여 명의 캐셔들을 직접고용으로 전환하면서 새로 만들어낸 직군으로, 기존 정규직 중 가장 하위직급인 [전문직 I]과 비교해보아도 임금수준이 64% 수준에 불과하고 물가인상에 따른 임금조정 이외에는 승진·승급체계가 없음.

2015. 3. 1. 신세계이마트는 일방적으로 신인사제도를 도입했는데, 기존 직급, 직군을 모두 없애고 ‘밴드’라는 새로운 개념을 도입하여 직원들을 배치·관리하는 체계로 전환함. 과거 이마트 인사체계는 3개의 직군, 직군별 5~6개의 직급, 직군 내 선임직책이 존재하고, 직원들에게 직군, 직급, 직책의 승진에 따라 단계적으로 승진에 따른 임금 및 수당 상승의 기회가 주어졌음. 그런데 신인사제도 하에서는 장기간 한 밴드에 소속된다 하더라도 그 안에서 직급이 승진되는 제도를 원천적으로 봉쇄함.

직무 구분에 따른 임금·직무 체계의 재설계는 나아가 기업이 ‘비핵심’ 업무라고 평가하는 업무를 비정규직화·외주화하도록 촉진하는 계기가 된다. 이렇게 외주화되는 업무에 종사하는 노동자들의 임금체계는 종전에 비해 삭감되거나 최저임금을 기준으로 설계되는데 이것이 바로 노동시장에서의 ‘직무급’이라고 할 수 있다.

(4) 시급제·일급제: 차별의 정당화

근로기준법과 기간제·단시간근로자법은 단시간 근로자에 대해 노동시간에 비례하여 보호하도록 하고 있다. 즉, 통상근로자의 노동시간과 비교하여 휴일, 연차휴가 등을 비례적으로 부여하며, 동종·유사업무를 하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있다. 그러나 시간제 노동자의 17.4%만이 상여금을 지급받고 있으며, 사회보험 적용비율 역시 20%에도 못 미친다(김유선, 2015). 국민연금, 국민건강보험은 1개월의 소정근로시간이 60시간 미만인 시간제노동자를 사업장(직장)가입자에서 제외하고 있다. 1주의 소정근로시간이 15시간 미만인 시간제노동자에게는 주휴수당을 지급하지 않아도 된다.

여기서 주의할 점은 현행법상 ‘단시간근로자’의 정의가 실제 근로시간이 짧은 자가 아니라 소정(所定)근로시간이 통상근로자에 비해 짧은 자이기 때문에, ‘단시간근로자’로서 차별을 받는 노동자들의 실제 근로시간이 반드시 상대적으로 짧은 것은 아닐 수 있다는 점이다. 현행법에 따르면 통상근로자에 비해 1시간이라도 소정근로시간이 짧으면 단시간 근로자에 해당하고, 단시간근로자의 경우에도 1주에 12시간의 초과근로가 가능하므로, 극단적으로는 1주에 51시간 일하면서 차별을 받는 단시간근로자가 있을 수도 있다.

1주의 소정근로시간이 15시간 미만인 이른바 ‘초단시간 노동자’의 경우도 근로기준법상 주휴일·연차·유급휴

가, 근로자퇴직급여보장법, 기간제법 상 근로계약기간 제한 등이 적용되지 않고, 사회보험 적용에서 차별을 받으면서 근로시간과 임금의 안정성이 떨어지는 경우가 많다. 특히 업무 외 시간에 일한다는 이유로 임금이 지급되지 않는 ‘그림자 노동’과 지나치게 긴 휴게시간을 두고 임금을 지급하지 않는 ‘꺾기’ 문제 등 저임금을 낳는 탈법적 관행들이 만연해 있어,⁵⁵⁾ ‘단시간’ 노동이라기보다는 ‘압축’ 노동이라고 하는 것이 현실에 부합한다(전국여성노동조합 외, 2013).⁵⁶⁾

요컨대 시간제 근로는 하나의 일자리를 쪼개 고용 인원을 늘리는 정부의 정책이지만, 노동자에게는 차별적이고 불완전한 일자리라 할 수 있다. 나아가 시간제 근로에서는 업무수행을 위해 반드시 필요한 대기시간들을 무급으로 처리하고, 실제 노동시간이 아니라 사용자가 인정하는 노동시간에 대해서만 임금을 지급하는 관행들이 만연해 있다.⁵⁷⁾

55) 아르바이트노조가 2014년 12월 실시한 '맥도날드 알바 근로실태 설문조사' 설문조사 결과, 응답자의 64%가 "매장관리자가 손님이 없다는 이유로 출근시간을 늦추거나 조퇴를 요구해 근무시간을 일방적으로 줄이는 꺾기를 당한 적이 있다"고 응답했다. 맥도날드는 매장 지문인식기를 통해 직원들의 출·퇴근시간과 휴게시간을 체크하며 초 단위까지 업무시간을 기록한다. 그런데 아르바이트노조의 실태조사에 따르면, 본사에서 주는 총 목표 매출액에 맞춰 직원들의 시급을 줄이고자 매장 매니저가 근태시간기록을 조작하거나 '꺾기'를 하는 불법적 관행이 만연해 있다.

56) “30분 전에 가서 하는 경우가 많죠. 카드결제도 애들 마치고 난 뒤에 가서 하든지 아니면 출근하기 전에 와가지고, 과외 시간이 많아요. 봉사하는 시간이. 그런 걸 다 해야 하기 때문에 너무 바빠요. 눈 코 뜰 새가 없죠. 그걸 8시간이 주어져서, 충분히 업무처리도 할 수 있는 시간이 주어지고, 애들 가르치는 보육도 주어지고 이래야 되는데... 너무 네 시간 동안 너무 압축되어 일을 하니까...너무 힘들죠.”(전국여성노조 외, 2013: 32)

반드시 단시간근로가 아니더라도 ‘시급제’ 나 ‘일급제’로 임금이 산정되는 것 역시 차별적 임금체계의 하나이다. 정규직의 경우 주된 임금산정방식은 월급제(71.0%)이지만, 비정규직의 경우 임금체계는 일급제(20.4%), 시급제(13.0%), 실적급제(9.1%) 등의 비중이 상대적으로 높다(김유선, 2015: 25). 월급제에 비하면, 근로시간과 임금이 연동되는 정도가 훨씬 강하기 때문에 노동자들이 일정한 수준의 임금을 확보하기 위해 장시간근로를 하도록 만드는 유인이 더 크다. 또한 결근하거나 휴일·휴가를 사용하는 경우 곧바로 임금 삭감으로 이어지는 경우가 많아 임금의 안정성이 월급제에 비해 떨어지는 형태이다.

2015년 8월 경제활동인구조사 부가조사결과에 따르면, 시급제 노동자 가운데 법정 최저임금(5,580원) 미달자는 7만 명(5.4%)이다. 최저임금을 받는 사람은 31만 명(24.3%)이며, 2015년 최저임금보다는 많지만 2016년 최저임금(6,030원)에 못 미치는 사람은 42만 명(32.9%)이다(김유선, 2015: 21). 달리 말하자면, 시급제 노동자의 시급은 대체로 법정 최저임금 수준에서 정해지며, 법정 최저임금의 인상 외에 달리 임금인상의 기제가 없다고 할 수 있다.

57) 홈플러스는 기간제와 무기계약직 노동자를 상대로 10분 단위 근로계약을 체결하면서, 계산원의 경우 근로시간을 4시간 20분~7시간 30분까지 각각 다르게 정했다. 통상적으로 홈플러스 노동자들은 유니폼을 갈아입고, 업무를 인수인계 하느라 매일 평균 20~40분 연장근로를 하지만, 이에 대한 임금을 받지 못했다.

2) 비정규직 임금체계의 대안

(1) 임금 보장에 대한 원청(사용사업주)의 책임 강화

현행 근로기준법에도 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 직상(直上) 수급인의 임금 지급에 관한 연대책임(제44조), 건설업에서의 직상수급인의 임금 지급 연대책임(제44조의 2), 건설업의 공사도급에 있어서의 직상수급인의 근로자에 대한 임금 직접 지급 특례(제44조의 3) 등 다단계 하도급에서 원청에게 임금 보장에 대한 책임을 묻는 규정들이 존재한다. 또한 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대하여 책임을 진다(최저임금법 제6조).

이러한 규정들은 현재 건설산업에서만, 또는 도급인이거나 직장수급인에게 책임이 있는 제한적인 경우에 적용되고 있는데, 보다 일반적으로 원청(사용사업주)에게 간접고용 노동자의 생활임금 보장의 책임을 지도록 하는 것이 필요하다.

서울시의 경우 「서울특별시 생활임금 조례」(서울특별시조례 제5813호, 2015.1.2. 제정)를 통해 2016년 기준 시급 7,145원을 공공기관 소속 직접고용 노동자에게 적용하며, 공공기관의 용역·민간위탁 노동자에게는 2016년까지 적용을 권고하기로 하였다. 그런데 현재 각 지자체의 조

례에 따른 생활임금 수준은 대략 법정 최저임금의 130% 수준이고, 여기에는 최저임금 산입범위에 포함되지 않는 식대 등이 포함되어 있는 경우가 많아, 실제 ‘생활임금’이라하기에는 부풀려진 측면이 존재한다(류주형, 2014).

더욱 중요한 것은 지자체 생활임금의 결정방식인데, 현재 서울시의 경우 전문가 및 이해당사자들이 참여한 ‘생활임금위원회’의 심의를 토대로 결정한다. 그런데 이는 현행 법정최저임금제의 결정 방식의 한계를 그대로 답습하고 있고, 간접고용에는 아직까지 구속력이 없는 문제점도 있다. 따라서 위원회 방식의 결정구조와 별개로, 원청을 상대로 하는 간접고용 노동자들의 임금 교섭권을 공공 부문에서부터 보장할 필요가 있다.

(2) 만연한 임금체불에 대한 실효성 있는 규제

간접고용 노동자는 말할 것도 없지만 비정규직, 중소·영세사업장 노동자의 상당수가 임금체불을 겪는 경우가 많다. 다단계 하도급이나 공급 사슬(supply chain)이 지배적인 산업에서는 원청의 비용 삭감 압력이 하청의 임금 체불이 구조적 요인이 되기도 한다. 기존 법 시행전략은 실제로 근로기준법 위반이 일어나는 층위, 즉 하청 자체에 초점을 맞추는 것을 전제로 한다. 그러나 기준 위반을 촉발하는 핵심 주체는 산업구조 상위의 기업들이다. 그러므로 임금체불에 대한 전략적 규제는 이 산업구조의 상위의

실체에 초점을 맞추어야 한다(데이비드 와일, 2015: 308).

예를 들면, 1996년 이래로 미국 노동부 근로기준분과는 의류산업에서 개별 공급업체보다 의류 공급체인의 상위기업(브랜드기업)에 압력을 행사하는 방향으로 초점을 변화시켰다. 공정근로기준법 섹션 15(a)에 의거, 노동부는 공정근로기준법이 요구하는 최저임금이나 초과근로수당을 지급받지 못한 노동자들에 의해 생산된 상품이 주 경계를 넘어 운송·선적·인도·판매되는 것을 금지하고 있다. 또한 프랜차이즈의 경우 하위 단위들(프랜차이즈 가맹점, 하청업체 등)의 조직적 법 위반사례가 기록된 지배기업을 근로감독의 궁극적 조사대상으로 삼는 방향으로 나아가고 있다(데이비드 와일, 2015: 309-317).

한국의 경우 정부의 임금체불에 대한 제재는 주로 임금체불이 발생한 하청사업주에 대한 제재에 국한되어 있다. 보다 실효성 있는 규제를 위해서는 하도급/공급사슬의 상위/지배기업에 대한 규제에 초점이 옮겨져야 한다. 그리고 임금체불을 당한 노동자들이 상위/지배기업을 상대로 직접 체불임금의 지급을 청구할 수 있는 권리를 보장해야 한다.

(3) 임금의 안정성을 강화하는 기본급 확대

도급제 임금체계, 성과급제 임금체계가 장시간·고강도 노동을 강제하고 임금/고용의 불안정성을 증대시키는 효과를 상쇄하기 위하여, 기본급을 확보하고 그 비중을 늘

러가기 위한 노조의 대응이 필요하다. 특수고용 노조의 경우 단체협약을 체결하면서 최소한의 생계비나마 사측의 책임으로 지우려는 실질적 노력을 기울였는데, 이러한 단체협약의 최소임금보호규정이 그 예가 될 수 있다.⁵⁸⁾ 건설노조가 특수고용인 건설기계노동자에 대한 1일 8시간 보수 지급기준의 표준임대차계약을 관철하기 위해 노력하고 있는 것도 마찬가지 맥락이다.⁵⁹⁾ 삼성전자서비스지회

58) <대영루미나CC노조 2000년 단체협약>

- 제101조 [생계 보상비]

1. 회사는 비시즌(1월~3월) 기간에 도우미 조합원에게 2002년부터 개인당 월10만 원씩 지급한다. 2. 회사는 타구 사고 시 부상을 입었을 경우, 진단서를 제출할 경우 진단서에 명시된 근무치 못한 기간에 대하여 근무로 인정하여 치료비 및 정신적 피해보상까지 인정하여 입원기간내의 기간을 산출하여 일괄계산 한다.

<전국건설운송노조 모범단체협약안>

- 제5장 레미콘 운송비 제24조 [운송비의 정의와 구성]

2. 제 수당 (중략)

(4) 회사는 비수기 1월, 2월은 기본급 100만 원을 보장한다.

<재능교육교사노조 2000년 단체협약>

제28조 [일시 계약 정지]

재능 선생님이 다음 각 호에 해당하는 경우 일시 계약기간을 정지한다.

1. 관중, 관리외 부상으로 14일 이상 입원 및 요양이 필요한 경우: 6개월

2. 질병, 출산으로 인한 요양: 3개월

제29조 [계약 정지자의 처우]

① 계약 정지 기간중 관리중 부상, 출산으로 인한 정지기간은 근무기간에 통산한다.

② 회사는 계약기간 정지자의 누계 순증수와 저축수당 지급등 제반조건을 복귀 후 종전 기준에 따라 인정한다.

③ 전조 1호의 관리중 부상일 경우 아래와 같이 생계비를 보조한다.

1. 2주 이상 입원: 20만 원

2. 3주 이상 입원: 30만 원

3. 4주 이상 입원: 50만 원

여기서 입원이라고 하면 입원, 입원에 준하는 요양을 말한다.

59) 건설기계 특수고용노동자들이 하청업체를 상대로 체결을 요구하고 있는 「건설기계임대차표준계약서」의 경우, 건설기계 임대차에 관한 사항 이외

의 경우도 마찬가지로 문제의식에서 사측으로부터 교섭권을 위임받은 경총과 2014년 6월 28일 체결한 ‘삼성전자서비스 협력업체 기준 단체협약’을 통해 △폐업한 협력업체의 조합원에 대한 고용승계, △노조활동 보장, △월 기본급 120만원 보장 등을 합의하였다.

근로기준법 제46조에서는 ‘도급근로자’라는 제목으로 “사용자는 도급 기타 이에 준하는 제도로 사용하는 근로자에 대하여는 근로시간에 따라 일정액의 임금을 보장하여야 한다”고 정하고 이를 위반하였을 경우 500만 원 이하의 벌금을 부과하도록 규정하고 있다. 근로기준법이 이러한 규정을 둔 이유는 노동자의 임금이 노동시간에 따라 정해지지 않고 노동의 성과에 따라 정해지는 도급제의 경우, 노동자가 일정 수준의 임금을 확보하기 위하여 스스로 노동강도를 높이면서 중노동에 혹사당하게 될 위험이 많기 때문에, 이러한 경우에도 일의 성과에 관계없이 최소한의 보장급을 정하도록 하여 최소한의 보호를 하기 위한 것이다. 그러나 이 조항을 적용할 수 있도록 구체적인 기준을 법에서 정하고 있지 않아서 유명무실하게 되고 있다. 이처럼 현재 유명무실하게 되어 있는 도급근로자에 대한 임금보장 조항을 현실화하는 방안을 검토할 수 있다.

에 건설기계조종사의 노동조건에 대한 사항을 함께 명시하고 있다.

(4) 포괄임금제, 차별적 임금체계 폐지

포괄임금제는 법령상 근거가 없고, 판례에 의해 사용자의 자의에 따른 임금산정이 가능하도록 허용되고 있는 만큼 포괄임금제 근절을 요구해야 한다.

비정규직 내지 무기계약직을 별도의 직무·직군으로 분리하고 인사 및 승진 체계를 정규직과 구분하는 경우 비정규직에 대한 차별은 은폐, 정당화된다. 무기계약직을 정규직과 별도의 직무·직군으로 분리하여 관리하는 이른바 ‘분리직군제’ 이외에도, 정규직과 비정규직의 업무를 구분하여 특정 업무를 무기계약직 또는 기간제 노동자만이 담당하게 하는 경우도 그 효과는 동일하다. 즉 무기계약직이 인사 및 승진에서 불리한 처우를 받는 것이 분명해도 차별을 받고 있다고 주장할 비교대상자가 없기 때문에 차별이라고 주장하기 어려워지는 것이다.

특히 현행 기간제법이 동종·유사업무에 종사하는 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 자와 기간제 노동자의 처우만을 차별 문제로 다루고 있기 때문에, 무기계약직에 대한 차별은 법제도적으로 쟁점화하기가 곤란하다. 뿐만 아니라 정규직과 무기계약직·비정규직 간 차별이 존재하고 무기계약직·기간제 노동자 간 노동조건이 유사한 경우에는, 기간제 노동자 역시 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 노동자에 비해 차별을 받고 있다고 주장하기 어려워진다. 이때의 비교대상이 되는 ‘기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 노동자’는 정규직만이 아니라 무

기계약직이 포함되기 때문에, 무기계약직과 기간제 노동자 간 노동조건이 유사하다면 기간제 노동자에 대한 차별 역시 인정되기 어렵게 되는 것이다.

기간제 노동자와 기간을 정하지 않은 노동자가 동종·유사업무에 종사하고 있을 경우에 제한적으로만 차별 여부를 판단하는 현재의 접근법으로는, 고용형태별로 업무를 구분하고 있는 기업의 변화된 인사노무전략에 대응하기 어렵다. 나아가 무기계약직과 같은 새로운 차별적 고용형태는 아예 차별시정제도의 사각지대에 방치되어 있다. 따라서 새로운 접근법으로서 기간제·과건제 노동뿐 아니라 전체 고용관계에서 일반적 원리로서 차별금지 원칙을 정립할 필요가 있다. 구체적 입법론으로서는 근로기준법상 균등처우 규정에 ‘고용형태’를 차별금지 사유로 삽입하는 방안과 함께, ‘차별적 처우’의 의미를 “~에 비해 불리하게 처우하는 것”으로 제한하는 것이 아니라 “배제·구별하거나 불리하게 대우하는 것”으로 확장하여 분리 및 배제 행위 자체를 차별의 개념에 포괄하는 방안을 생각할 수 있다.⁶⁰⁾ 그리고 고용형태에 따른 차별적 임금체계 설정 역시 이러한 차별의 개념으로 포섭하는 방향을 고민할 수 있다. 또한 이러한 법제도적 개선과 별개로 노조운동차원에서 고용형태별, 직군별 차별적 임금체계를

60) 입법론적으로는 ‘남녀고용평등 및 일가죽 양립지원에 관한 법률’ 제2조 제1호에서 차별을 “합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”로 규정하거나, ‘장애인차별금지법’ 제4조 제1호에서 차별을 “정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우”로 규정한 사례를 참고할 수 있겠다.

‘차별’로서 인식하고, 동등하고 통합적인 임금체계를 실현하기 위해 노력하는 것이 매우 중요하다.

(5) 단시간노동자에 대한 비례보호 원칙의 수정

근로기준법은 “단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정”하도록 하고 있고, 기간제법은 사용자가 “단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우”를 하지 못하도록 하고 있다. 말하자면 주 40시간을 일하도록 계약한 노동자에 비해 주 20시간 근무하는 시간제 노동자에게 임금 등 근로조건을 절반 수준으로 보장한다면 이는 노동법상 차별이 아니다.

문제는 주 40시간 일하도록 계약한 전일제노동자도 기본급만으로 생활을 할 수 없는 마당에, 전일제노동자에 비해 ‘비례적으로 노동조건이 보장’되는 시간제 노동자는 ‘차별 없는 시간제’ 일자리만으로 먹고살 수가 없다는 사실이다. 통계청 발표로 2015년 8월 현재 시간제 노동자의 월평균 임금은 71만 원이다. 전체 노동자 주당 평균 노동시간(41.4시간)의 절반 정도(20.7시간)를 일하는 시간제 노동자가 전체 노동자 월평균임금(230만원)의 절반을 ‘차별 없이’ 보장받는다고 해도 110만원 안팎으로 법정 최저임금 수준이다.

한편 시간제 노동자의 70% 이상이 여성이라는 점이 이들의 저임금을 정당화하는 논리가 되기도 한다. 즉, 가사와 육아를 병행해야 하는 여성에게 짧은 시간 일할 수 있는 시간제 일자리가 적합하고, 짧은 시간을 일하는 만큼 저임금도 합리적이며, 가사와 육아를 담당하는 여성이 ‘부업’으로 이 정도 임금이면 괜찮은 것 아니냐는 인식이 그것이다. 여성노동에 대한 이런 차별적 평가는 한 걸음만 나아가면 ‘학업을 병행하는’ 청소년·청년 노동자에게, ‘능력이 떨어지는’ 중고령 노동자에게, ‘가난한 나라에서 온’ 이주노동자에게 저임금을 주는 것도 괜찮다는 인식으로 이어진다.

요컨대 정부가 말하는 ‘반듯한 시간제 일자리’가 현실화하기 위해서는 노동자가 4~5시간 일해도 먹고살 수 있어야만 한다. 결국 전체 노동자의 소득상승 없이는 불가능할 일이다. 시간제 일자리로는 생활을 꾸리기가 어려워서 투잡·스리잡을 뛰어야 하는 노동자의 현실과 주 40시간 근무만으로는 안정된 소득을 얻을 수 없어 연장근로와 휴일근로에 목을 매야 하는 노동자의 현실은 마치 동전의 양면과도 같다.

진정으로 ‘반듯한 시간제 일자리’를 만들기 위해서는, 우선 최저임금을 대폭 인상해 전체 노동자가 ‘8시간 노동으로 먹고살 수 있도록’ 만드는 것이 출발점이 될 수 있다. 또한 단시간노동자에 대한 비례보호의 원칙을 수정하여, 노동시간의 길이와 상관없이 동등하게 보장하는 생활보장적 임금 및 노동조건을 확대해야 한다. 시간

제 노동자의 임금/고용 불안정성을 보상하기 위하여 추가적 임금 보상 및 사회보험 급여를 더욱 관대하게 보장하는 방안도 고민해야 한다.⁶¹⁾

61) 프랑스 노동법전 L. 122-3-4조에 따르면, 기간을 정한 근로계약의 만료시에 계약이 기간을 정하지 않은 근로계약으로 이어지지 않는 경우, 노동자는 임금의 보충으로서 그 지위의 불안정성을 보상하기 위한 수당을 청구할 권리를 가진다. 이 수당은 노동자의 보수 및 계약기간에 따라 계산된다. 그 비율은 단체협약 또는 단체협정에 의해 결정되며, 단체협약 또는 협정이 없을 경우 최저비율을 사용자 및 관계 노동자의 가장 대표적인 조직의 의견을 들은 후에 채택되는 데크레(행정법규)에 의해 결정된다.

VII. 요약 및 결론

노동에 대한 신자유주의적 공격이 날로 더해져가고 있는 이 시점에서, 노동자의 단결과 투쟁을 위해 특히 노동 분할이라는 관점에 입각하여 노동조합의 임금전략을 검토하고 대안을 제시하고자 하였다.

일단 현재 노동에 대한 자본의 공격이 의미하는 바가 무엇인가를 살펴볼 필요가 있다. 1997년 경제 위기 이후 한국 자본주의와 노동체제의 변화를 묘사하기 위해서 신자유주의라는 말을 흔히 쓰고 있지만, 신자유주의가 정확히 무엇을 의미하는지 따져봐야 할 것이다.

일부 학자들은 신자유주의를 금융이 주도하는 새로운 자본축적체제로 간주하고 있으나, 이러한 주장은 근거가 미약하다. 오히려 세계적으로 자본의 이윤율은 지속적으로 떨어지고 있으며, 금융이 주도하여 이러한 경향을 반전시켰다고 보기는 어렵다. 따라서 신자유주의가 자본주의의 새로운 축적체제나 이전과 구별되는 단계라고 보기는 어려운 것이다. 다만 노동유연화, 규제완화, 민영화, 금융 및 무역 자유화 등의 정책을 통틀어 신자유주의라고 부를 수는 있을 것이다. 이러한 정책들은 지속적으로 저하하는 이윤율을 노동에 대한 착취율을 강화함으로써 만회하려는 시도이다. 즉 이른바 신자유주의란 노동착취의 강화를 의미하며 자본의 위기를 노동에 대한 공격으로 미봉하고자 하는 것이다.

한국의 경우도 세계적 추세와 다를 바 없다. 한국 자본주의의 이윤율 추세를 보면 지속적으로 저하하고 있음을 알 수 있다. 최근에는 1997년과 2008년 중요한 경제위기

상황이 있었으며, 이러한 위기에 대응하여 자본은 노동착취를 강화하였다.

그리고 이와 같은 노동착취 강화는 노동의 불안정화와 분할을 심화하는 결과를 가져왔다. 결정적인 계기였던 1997년 경제위기 이후 한국의 노동체제가 크게 변화한 것은 사실이다. 이것은 두 방향에서 진행되었다. 한쪽은 기업내부노동시장이 약화되고 성격이 변한 것이며, 다른 쪽 방향은 외부노동시장의 규모가 커진 것이다. 이 두 가지 방향의 진행이 작용하여 복잡하고 세분화된 노동분할을 만들었다. 기업규모, 고용형태, 임금체계, 노동과정 등 매우 다양한 차원에서 노동의 분할선들이 그어지고 교차되었다. 그 결과, 노동자 개인의 차원에서 고용 및 임금의 불안정화가 심화되고 노동강도가 강화되며, 노동자 집단의 차원에서는 경쟁이 심해지고 분할이 세분화되었다.

기업내부노동시장은 대기업 정규직으로 구성되어 있다. 내부노동시장이라 함은 원래 일단 진입을 하면 외부노동시장의 노동자와 경쟁을 하지 않고 내부 규칙에 따른 안정적인 고용과 임금, 승진을 보장받는다라는 뜻이다. 그러나 1997년 이후 기업내부노동시장의 안정성이 크게 약화되어 더 이상 고용을 보장받기 어렵게 되었으며, 성과경쟁이 강화되어 노동강도와 임금불안정성도 심화되었다. 현재 정부가 추진하고 있는 성과에 따른 해고가 법제화되면 내부노동시장의 의미 자체가 축소될 수도 있다.

이와 더불어 기업은 외주·하청 등의 외부화를 통해 내부노동시장을 축소하였다. 전통적으로 한국의 대기업은

하청연쇄를 통해 위험을 전가해 왔는데, 경제위기 후 그러한 경향이 더욱 두드러지게 나타난다. 그에 따라 기업 내부노동시장은 축소되고 외부노동시장이 팽창하게 된 것이다.

근 10여 년간 큰 사회적 쟁점이 되었던 비정규직화는 내부노동시장 축소와 외부노동시장 팽창의 또 다른 측면이다. 비정규직 고용이란 자본이 노동착취의 방법을 다양화하고 강화하는 방식을 의미한다. 즉 자본의 노동착취를 위해서는 비정규직이 정규직에 비해서 훨씬 유리하다. 경영상의 위험을 노동자 해고로 전가시키고, 외부노동시장에서 시장경쟁적 임금으로 노동력을 충원하고, 노동권을 형해화시킬 수 있는 것이다. 기간제, 시간제, 간접고용, 특수고용 등 다양한 비정규직 고용관계는 이러한 노동착취 방법을 조합하고 강화하는 수단이다.

그 결과, 노동자의 집합성이 약화되고 분할이 심화되고 있다. 여기서 분할의 심화란 단지 분단과 격차가 심해진다는 뜻이 아니라, 오히려 여러 차원에서의 분할선들이 점점 다양하게 중첩되면서 세분화되고 있음을 의미한다. 고용관계, 노동과정, 임금체계 등의 분할이 점점 다양해지고 정교해지고 있으며, 여기에 성별, 연령 등 전통적인 인적 속성에 의한 분할까지 겹쳐지고 있는 것이다.

이러한 분할을 우선 고용관계의 측면에서 보면, 부문별로 다양한 방식으로 비정규직을 사용하고 있는 현황을 볼 수 있다. 예를 들어, 대공장에서는 직영이라고 불리는 정규직과 1차, 2차, 3차 등으로 위계지어진 사내하청, 직접

생산공정이 아닌 곳에서는 파견이나 용역 방식, 외부화에 따른 외부하청 등이 존재한다. 이러한 고용관계의 분리는 이해관계의 경합으로 이어지고, 이것이 다시 노동조합 조직의 분리와 노노갈등으로 이어지게 만드는 구조를 만들고 있다. 또 다른 예로, 공공부문에서는 정규직 - 무기계약직 - 계약직 - 간접고용으로 분할이 더욱 세분화되고 있으며, 입직구 및 직종 분리에 의해서 이러한 분할을 정당화하고 있다.

이와 더불어 고용관계의 분리를 노동과정 상에서의 분할로 연결시킴으로써 노동분할을 강화하고 정당화하는 방법으로 사용하는 것을 볼 수 있다. 이러한 노동과정의 분할 유형으로, 혼성, 분리, 위계, 주변화, 개별화의 5가지 유형을 구별해 볼 수 있다. 임금체계 또한 노동분할을 촉진시키는 수단으로 사용되고 있으며, 성과 연령과 같은 전통적인 분할도 여기에 중첩되면서 분할을 강화하고 있다.

정부의 노동정책은 자본의 편에 서서 이러한 노동분할과 노동착취를 강화하는 데 크게 기여하고 있다. 김대중 정부 이후 신자유주의-보수주의 정부 20년 동안의 노동법 제도는 기업의 해고의 자유를 확대하고 비정규직 고용형태의 활용을 제도적으로 뒷받침하며 노동3권의 행사를 제약하는 방향으로 일관되게 변화되어 왔다. 적어도 노동법·정책의 측면에서 김대중·노무현 정부와 이명박·박근혜 정부 사이에는 차별성보다는 연속성이 훨씬 강하다고 볼 수 있다.

이처럼 일관된 정부 노동정책의 특성은 다음과 같이 개 관해 볼 수 있다. 첫째는 노동시간을 탄력화하고 무급노동시간을 증가시킨 것이다. 그동안 정부는 외형적으로는 근로시간 단축을 말하면서도 실제로는 변형근로시간제의 확대 등 연장근로에 대한 규제를 방기하는 방식으로 저임금·장시간 노동체제를 지지해왔다. 한편 실제로 정부가 관심을 가지고 추진한 시간제 근로는 하나의 일자리를 쪼개 고용 인원수를 늘리는 정책이지만, 노동자에게는 차별적이고 불완전한 일자리라 할 수 있다. 나아가 시간제 근로에서는 업무수행을 위해 반드시 필요한 대기시간들을 무급으로 처리하고, 실제 노동시간이 아니라 사용자가 인정하는 노동시간에 대해서만 임금을 지급하는 관행이 확산되었다.

둘째, 해고가 자유로운 고용형태의 확산이다. 노동법상 해고제한의 원칙은 신자유주의-보수주의 정부를 거치면서 급격히 약화되었다. 전체 임금 노동자의 20%를 차지하는 4인 이하 사업장 노동자는 근로기준법의 해고제한 규정의 보호를 받지 못한다. 전체 임금 노동자의 절반을 차지하는 비정규직 노동자들은 기간을 정한 근로계약으로 인해 사실상 해고로부터 보호받지 못하고 있다. 나머지 정규직 노동자들 역시 경영상 해고, 저성과자 해고, ‘희망퇴직’ 등 다양한 방식으로 쉽게 잘릴 수 있다.

셋째, 단결권·단체교섭권·단체행동권을 억압하는 것이다. 1997년 노조법 전면 재개정 이후 노조법은 파업권을 제한하는 데 중점을 두고 개악을 거듭하고 있다. 노조

가 주도하지 않는 비공인파업의 금지(1997년), 필수공익사업에서의 필수유지업무제 신설(2006년), 근로시간면제제도(타임오프) 도입을 통한 조합활동권 제한(2011년) 등이 대표적 사례이고 그 정점은 복수노조에서의 교섭창구단일화 강제제도 도입이었다.

이러한 일관된 기조 하에서 특히 현 박근혜 정부의 노동정책을 좀 더 살펴보자. 우선 박근혜 정부는 청년-비정규직 고용대책을 빌미로 정규직 노동자 공격을 전면화하였다. 노동법상 해고 보호 제도의 약화, 임금체계의 성과주의적 개편 등은 김영삼 정부 시절부터의 정부 정책 방향이었지만, 박근혜 정부의 ‘종합대책(안)’에서 두드러지는 점은 △기간제법·파견법의 남아 있는 규제마저 무력화하려는 점, △정규직 임금체계 개편 및 임금삭감과 해고의 자유 확대를 보다 공격적으로 추진하려는 점 등이 있다. 여기에는 2008년 세계 금융위기 이후 한국경제가 본격적인 저성장기로 접어들었고, 기간제법·파견법의 시행에 따라 비정규직 고용형태가 표준이 되며 열악한 일자리가 확산되었으나, 재정 부채 확대 등 정부의 정책수단이 약화되면서 노동자에 대한 고통·비용전가 전략에 집중하게 된 점을 그 요인으로 꼽을 수 있다. 또 고용·소득 격차 확대에 대한 대중적 불만이 쌓이고, 노조운동이 이에 제대로 대응하지 못하면서 약화되어 온 점도 중요한 배경이 되었다.

이와 더불어 박근혜 정부는 노조운동에 대한 공안탄압을 재확성화하고 있다. 김대중 정부 이래 확대되고 있는

쟁의행위 참가자에 대한 민사상 손해배상 청구 및 (가)압류, 이명박 정부 이래 강화되고 있는 노동3권 탄압은, 노동조합 활동에 대해 민사책임, 형사책임 등을 직접 적용하는 방식으로 헌법상 노동기본권 보장을 침식하고 있다. 이는 개별적 근로관계법에서의 개별화·계약법으로의 회귀경향과 함께, 노동자의 집단적 대응력을 약화시키는 방향으로 작동하고 있다.

이러한 정부정책은 노동 불안정화와 분할을 심화시키는 결과를 낳았다. 그리하여 1998년 이후 네 번의 정권을 거치면서 비정규직 문제가 쟁점화되었다. 기간제 근로계약에서는 사용사유 규제나 사용기간 규제나 식으로 쟁점이 형성됐지만, 이것은 노동의 관점에서 보면 사용자가 계속고용 여부를 무기로 하여 노동자의 권리 주장이나 단결을 억압하는 현실을 어떻게 규제할 것인가의 문제였다. 또한 해고제한규정을 우회하여 사용자가 임의로 노동자를 자를 수 있는 힘을 갖는 기간제·파견제 고용의 확대는 결국 정규직의 비정규직으로의 대체를 가속화시키며 노동조합의 힘을 약화시킨다는 점에서, 조직노동자의 이해와 직접적으로 관련된 문제이기도 하다. 간접고용은 1998년 처음 예외적으로 허용되었지만 법제도적 개악을 통해 점차 정상적 고용형태의 하나로 확대되었다. 기업은 노동법상 규제를 보다 덜 받고 사용자로서의 책임을 회피하기 용이한 간접고용을 더욱 확산시켜 직접고용(기간제)→파견→노무도급→특수고용 ... 이런 식으로 더욱 열악한 비정규직 고용형태로 옮겨가고 있는 실정이다. 그러나 노조

운동의 대응은 불법파견인지 여부를 법적으로 다투는 데에 집중되었다.

사실 비정규직은 단순히 차별적인 ‘고용형태’의 문제가 아니라 ‘착취의 새로운 형태’라 할 수 있다. 언제든지 ‘계약종료’의 형식으로 해고의 위협에 노출되어 있는 비정규직으로서는 개인적으로나 혹은 노조를 통해 부당한 노동조건에 저항한다는 것이 매우 어렵다. 또한 조직되기 어려운 비정규직의 존재는 자본이 기존 정규직 노조를 소수화시키고 고립하는데 매우 유용한 계기가 된다.

자본의 단결 억제 전략은 정규직-비정규직간 균열지점을 확대하려 할 뿐 아니라 비정규직 내부에서의 차별과 위계화도 확대하려 하고 있다. 무기계약직-계약직-일용직이라는 위계, 직접고용-간접고용이라는 위계, 대기업 비정규직-중소기업 비정규직이라는 차별 등…。 차별과 배제에 저항하여 단결한 비정규노조조차도 이러한 자본의 전략에 대한 대응을 게을리 하는 순간 어느 틈에 또 다른 차별과 배제를 용인하는 당사자가 되기 쉽다.

임금문제 또한 노동분할의 구조에 대한 파악을 기반으로 하여 바라볼 필요가 있다. 고용과 임금은 자본주의 하에서 노동자의 삶의 조건이며, 자본이 노동착취를 위해 사용하는 두 가지 두 가지 차원이다. 특히 최근 2~3년간 자본과 정부는 임금체계를 변동시킴으로써 노동착취를 강화하는 공격을 적극적으로 시도하고 있는 상황이다.

구체적인 상황 분석에 앞서, 일단 임금에 대한 노동자의 정의는 어떠한 것인지 부터 시작하도록 하자. 임금은

흔히 생각하듯이 노동의 대가가 아니라 노동력, 즉 노동자가 노동을 할 능력을 갖추기 위한 대가이다. 그것은 자본이 고용한 노동자의 노동으로 얻어진 가치를 모두 임금으로 주지 않는다는 것과 고용한 노동자의 노동을 관리·통제해서 최대한 많은 노동을 뽑아내려 한다는 것에서 알 수 있다. 이처럼 임금이 노동력의 대가라면 그 수준은 노동력재생산 비용으로 정해진다. 노동력 재생산 비용이란 단지 노동자가 죽지 않고 살아가는 수준이 아니라 그 사회의 조건에서 자신의 노동력을 재생산하기 위해 욕구를 충족시킬 수 있는 수준을 의미한다.

임금이 노동의 대가가 아니므로 임금수준도 노동자가 수행하는 노동의 종류나 그 결과(성과)에 따라 결정될 수 없다. 한 노동이 다른 노동에 비해 가치 생산과 이윤에 기여하는 정도가 절반이라 하더라도, 그 노동력을 재생산하는 비용이 절반이 아닌 한 임금은 절반이 될 수는 없는 것이다. 임금수준의 결정은 현재의 사회적 조건에서 정상적으로 사회생활을 영위할 수 있는 수준을 기준으로 한다. 또한 노동력재생산 비용이 객관적으로 정해져 있는 것이 아니므로 임금수준도 정해져 있는 것이 아니다. 노동력 재생산을 위한 사회적 필요 부분을 재정의하고 확대함으로써 자본이 가져가는 몫을 가능한 한 줄이고 임금으로 지급되는 부분을 증가시킬 수 있다. 신자유주의 국면에서 노동소득 분배율이 매우 낮아지고 있는데 노동소득 분배율을 높이는 것이 현재 투쟁의 관건이라고 할 수 있다.

그런데 임금수준 뿐 아니라 임금체계 또한 중요하다. 임금체계는 노동통제와 노동분할에 커다란 영향을 미치기 때문이다. 임금체계는 노동자 개인에게는 노동시간과 노동강도에 영향을 미치고 집합적으로는 노동분할에 영향을 미친다.

주요한 임금체계 유형으로, 연공급, 직능급과 숙련급, 직무급, 성과급 등을 구분해 볼 수 있는데, 이 각각의 유형별로 노동분할의 양상이 달라진다. 실제 현실에서는 이러한 임금체계들을 다양하게 결합하여 사용하고 있다.

1987년 노동자대투쟁은 주로 생산직 임금체계의 변화를 가져왔는데 연공급 임금체계가 생산직까지 확장되었던 것이다. 반면 1997년 경제위기는 주로 사무직 임금체계를 성과급으로 변화시키는 계기점이 되었다. 현재 내부노동시장이 축소되는 상황에서 기업내부노동시장에 적용될 수 있었던 연공급이 더 이상 적합하지 않게 되어갔다. 그러면서 직무급이 대안으로 논의되기 시작하였는데, 경영계는 직무급과 성과급을 결합시킨 직무성과급, 노동측은 직무숙련급을 주장하고 있다.

하지만 그것이 정말 노동의 대안적 임금체계가 될 수 있는지는 다시 한 번 숙고해 볼 필요가 있다. 민주노총을 비롯하여 노동계 일부에서는 노동자의 임금체계로서 동일가치노동 동일임금 원칙에 근거한 사회적 직무급을 제시하고 있다. 그런데 동일가치노동 동일임금이란 기본적으로 가치에 따른 임금을 전제하고 있는 것이다. 그러나 노동자의 입장에서 임금이 노동력 재생산 비용이라면, ‘가

치에 따른 임금' 이 아니라 '노동력의 사회적 재생산 비용에 따른 임금' 이 노동자의 입장에 부합하는 것이다. 즉 어떤 노동을 하는가가 아니라 현재의 사회적 조건에서 버전한 생활을 해나갈 수 있는 비용으로 임금을 산정해야 한다.

또한 노동계 일부에서는 직무급 도입에 긍정적인 입장을 갖고, 산별교섭을 통한 사회적 직무급으로 성별, 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업 등의 격차를 줄일 수 있는 것으로 기대하고 있다. 그러나 실제로 (사회적) 직무급은 노동자의 분할을 오히려 촉진시킬 수 있음을 생각해 봐야 한다. 첫째, 동일한 (가치를 생산하는) 직무에 대해서 동일한 임금을 지급해야 한다는 것은, 동시에 다른 (가치를 생산하는) 직무에 대해서는 다른 임금을 지급해도 된다는 뜻이기도 하다. 둘째, 직무평가 과정에서 자본의 기준이 주로 적용될 가능성이 높다. 셋째, 노동과정의 재편을 통해서 직무 가치를 바꿀 수 있다. 노동조합이 이러한 과정들에 적극 개입하면 된다고 하지만, 직무평가의 경영전문성이나 이른바 경영권 관행 등으로 인해 노동조합이 개입하기는 현실적으로 매우 어렵다. 실제로 분할을 정당화하는 근거가 인적 속성 → 고용관계 → 직무로 바뀌어왔으며, 직무급은 이러한 분할을 임금체계로 반영하는 것이 될 수 있다.

그렇다면 노동조합의 임금정책은 어떤 것이 되어야 하는가. 노동조합의 임금정책의 기본 원칙은 다음 세 가지로 정리할 수 있다. 첫째는 안정성 원칙이다. 노동자가 자

신의 삶에 대해 계획할 수 있도록 임금이 안정되어야 한다. 이를 위해서는 임금변동성을 최소화하고 과도한 노동을 억제해야 한다.

둘째는 집단성 원칙이다. 자본은 임금체계에서 개별화와 노동분할을 강화하고 있는데, 이에 대응하여 노동조합의 임금정책은 집단적 공통성을 확보해나가야 한다. 집단성을 강화하기 위해서는 임금정책과 투쟁을 일상적 차별 반대 운동 및 노동시간 단축투쟁과 결합해야 한다. 노동자간 격차를 줄이기 위해 정규직이 양보해야 한다는 것은 집단성을 위한 것이 아니다. 노동몫 재분배가 아닌 노동몫 확대 투쟁을 통해 정규직 양보론을 극복해야 한다.

셋째는 생활보장 원칙이다. 즉 노동자들이 인간다운 생활을 영위할 수 있는 수준의 임금이 보장되어야 한다는 것이다. 이를 위해서, 인간다운 생활을 할 수 있는 임금보장을 우선적으로 고려하는 임금정책으로서 생활급을 제시해야 하고, 생활보장에 대한 대자본의 책임을 명시하고, 노동자 생활안정 권리 보장을 위한 국가의 책임을 요구해야 한다.

이러한 원칙에 기반하여 노동조합의 임금 정책 및 투쟁과제를 정리해 보자. 무엇보다도 노동조합의 임금정책은 노동권의 관점에서 접근해야 한다. 경제성이나 효율성이 기준이 아닌 것이다. 따라서 노동자들이 인간다운 생활을 할 수 있기에 충분한 임금이 회사의 성과나 경기변동에 따라 변하는 것이 아니라 고정적으로 주어져야 한다. 그리고 이러한 고정급은 노동자가 담당하는 업무의 중요성

이나 기여, 노동자들이 갖는 기능이나 능력 등을 기준으로 차별적으로 주어지는 것이 아니라 모든 노동자들에게 공통적으로 제공되어야 한다. 이런 의미에서 임금의 기본적인 결정기준에 대한 근본적인 사고전환이 이루어져야 하는데, ‘직무급’이나 ‘연공급’, ‘직능급’ 등이 임금을 결정하는 기준이 되는 것이 아니라. 노동자의 생활을 영위할 수 있는 ‘생활급’이 임금결정의 기본 원칙으로 천명되어야 한다.

따라서 노동조합의 우선 투쟁 과제는 ‘생활급의 고정급화 투쟁’이다. ‘모든’ 노동자들이, ‘정규노동시간’만을 노동하면서도 인간다운 생활을 할 수 있기에 충분한 임금을, ‘고정적’으로 받을 수 있어야 한다는 것이다. 여기서 인간다운 생활이란 단지 물질적인 것만을 의미하는 것은 아니다. 노동자의 건강, 여가, 삶의 질을 포함하는 것이다. 생활급을 고정급화하면 무엇보다도 장시간 노동을 하지 않아도 된다. 그리고 생활급의 고정급화를 통해 노동자들의 단기실리추구 경향을 넘어설 수 있으며, 노노간 경쟁과 분할을 극복하고 노동의 집합성과 연대를 제고할 수 있다. 나아가 생활급의 고정급화 투쟁 과정에서 노동자들의 권리의식을 확산시키고 노동권에 대한 사회적 인식의 확산에 기여할 수 있으며, 인간다운 생활과 임금에 대한 사회적인 관심을 촉발하고 쟁점화할 수 있다. 생활급의 고정급화 투쟁이 사회적 쟁점이 되면 저임금과 불안정노동을 양산하는 대자본 주도의 산업구조조정의 성격 또한 드러내줄 수 있다. 큰 틀에서 생활급의 고

정급화를 목표로 하여, 최저임금 인상 투쟁, 실노동시간 단축 투쟁, 국가를 상대로 한 사회적 투쟁(노동권을 위한 법제도 투쟁, 사회적 급여 확보 투쟁)을 하위 투쟁과제로 배치하고 연결시켜야 한다.

다음으로, 임금이 노동권에 기초한 것, 노동자의 생활에 근거한 것이라면, 실제 그러한 노동권의 담지자이자 생활의 주체인 노동이 직접 임금 결정에 참여할 수 있어야 한다. 즉 노동권 및 생활권 보장과 더불어, 임금에 대한 노동의 통제력 강화를 노동조합의 임금투쟁 및 정책의 두 번째 핵심 목표로 상정할 필요가 있다.

임금 통제력 확보 투쟁은 임금에 대한 노동자와 노동조합의 영향력을 확대해 나가고 노동자와 노동조합이 임금을 통제하기 위한 것이다. 이러한 투쟁을 통해서 노동자들의 임금과 권리에 대한 인식을 향상시키고, 능동적이고 적극적인 노동자들을 만들어냄으로써 노동조합과 노동운동 활성화에 기여할 수 있다. 또한 자본의 분할 전략에 대한 노동의 집합적 대응을 가능케 하는 것이기도 하다. 통제력 확보 투쟁의 하위 과제들로서, 임금 정보 공개 투쟁, 성과급에 대한 노동의 집단적 통제, 노동자들이 직접 결정하는 임금/최저임금 요구안 산정, 공통적 노동기준 설정, 임금투쟁 시기집중 등을 들 수 있다.

이러한 큰 틀에서의 투쟁 전략 하에서, 부문별로 더 구체적인 임금 전략을 제시해 볼 수 있다.

첫 번째로 제조업 생산직을 보면, 다른 직종에 비해서 유독 노동시간이 긴 장시간노동을 하고 있음을 알 수 있

는다. 이것은 기본급이 낮기 때문에 초과노동을 통해 임금소득을 벌충하는 임금구조 때문이다. 따라서 제조업 생산직 부문의 임금전략은 기본급의 비중 확대와 실노동시간 단축 투쟁이 핵심이다. 지금까지 노동조합은 기본급을 인상시킴으로써 초과노동수당을 높여 임금총액을 높이는데 주로 관심이 있었다. 그러나 임금액을 높이는 데 급급하여 장시간노동과 초과근로수당이라는 관행을 유지하는 것이 아니라, 임금구조에서 기본급의 비중을 확대하는 것에 더 많이 집중해야 할 필요가 있다. 장시간노동은 노동자 개인에게는 건강을 해치고 삶의 질을 떨어뜨리는 주범이고, 집합적으로는 노동자계급의 단결을 저해하는 요소이기 때문이다.

이에 입각하여 통상임금과 관련된 쟁점을 생각해 볼 수 있다. 통상임금 정상화 투쟁은 초과근로수당을 많이 받기 위한 목적으로 진행되는 것이 아니라 기본급 비중 확대와 노동시간 단축 투쟁과 연결되어야 한다. 사실 특히 제조업 생산직의 경우에는 초과노동시간이 매우 길기 때문에 통상임금이 정상화되면 오히려 실노동시간이 줄어들 수 있다. 여기에 기본급 비중을 확대함으로써 통상임금의 정상화가 실제 노동시간을 줄이는 결과를 낳도록 해야 할 것이다.

또한 임금피크제 문제도 이와 관련된다. 정부가 적극 추진하고 있는 임금피크제는 일자리를 나누기 위한 것이 아니라 임금 삭감을 위한 것이며, 노동자 세대 간의 분할을 부추기는 이데올로기이다. 이에 대하여 노동계 일부에

서는 임금피크제에 대한 대안으로 노동시간피크제를 제시하기도 한다. 그러나 실노동시간을 줄이는 것은 노동시간 피크제가 아니라 기본급 비중 확대를 통해 가능하다는 점을 명심할 필요가 있다.

두 번째로 사무직 부문을 보면, 성과임금체계의 확산이 가장 큰 문제라고 할 수 있다. 1997년 경제위기 이후 급격히 도입되기 시작한 성과임금체계는 생산직보다는 주로 사무직에서 확산되었는데, 이미 사무직 임금체계는 주로 성과임금체계라고 할 수 있다. 성과임금체계는 노동자의 개별성과를 측정하고 그에 따라 임금을 차별적으로 지급하는 방식을 지칭한다. 이것은 노동자에게 노동강도의 강화, 임금불안정의 악화, 해고 정당화, 노동자간 경쟁과 분할의 심화 등의 악영향을 가져온다.

성과임금체계의 유형으로는 성과부가급형, 이중체계형, 순수성과연봉제형 등이 있다. 예를 들어 공공부문에서는 성과부가급형에서 현재 이중체계형으로 성과임금체계를 심화시키려고 하고 있으며, 사기업에서는 순수한 성과연봉제형도 나타난다. 정부는 2016년 들어서 특히 공공부문과 금융부문에서 성과임금제를 강제하려고 시도하고 있다.

성과임금체계의 도입은 강력한 투쟁으로 반드시 막아야 한다. 성과임금체계는 적어도 다음과 같은 조건에서만 수용가능하다. ① 상여금과 같은 부가급에만 성과가 적용되는 성과부가급 유형으로서 ② 고정적으로 지급받는 기본급은 현재의 사회적 조건에서 정당한 욕구 충족을 보장할

수 있어야 하고(생활보장 원칙) ③ 만약 성과급이 이에 부가된다면 절대적 평가 방식, 집단 단위 측정, 가산법, 비누적적 방식에 의해 배분되어야 하며(안정성 원칙) ④ 노동조합이 고정기본급 뿐만 아니라 성과부가급의 결정과 배분 기준에 참여하고 그 결과가 공개되어야 한다(집단성의 원칙). 또한 직무급을 도입하면서 성과평가를 끼워 넣고 직무이동의 기회를 성과평가와 결부시키려는 시도들이 있는데, 이런 점에서도 직무급 도입에 대해 경계할 필요가 있다.

세 번째로 비정규직 임금체계의 문제점과 대안에 대하여 살펴보자. 비정규직에는 여러 유형들이 있기 때문에 나누어 볼 필요가 있다. 우선 간접고용 임금체계의 문제로는 중간착취 무문제가 주로 언급되지만 그것만이 문제가 아니다. 더 큰 문제는 사용사업주가 공급사업주 사이의 입찰격경쟁을 통해 저임금을 구조적으로 강제한다는 점이다. 또한 원청(사용사업주)이 간접고용 노동자의 임금 수준을 구조적으로 결정하면서도 고용과 임금에 대한 책임을 회피하게 해주며, 이로써 사실상 임금교섭이 의미가 없어지게 만들어 노동자들의 조직화를 가로막는다. 또 노동자들을 서로 다른 기업 울타리에 가둠으로써 노동자들의 집합성과 공정성에 대한 의식을 약화시키고 분할을 강화한다. 다음으로, 도급제 임금체계는 짧은 기간 내에 일이 완수되도록 하는 기제로서, 노동자들 스스로 장시간·고강도의 노동을 하도록 만드는 것이다. 도급제 하에서 노동의 지출을 늘리는 개별 노동자의 행동은 전체 노동자

내부의 경쟁을 더욱 강화시키고 보수의 수준을 떨어뜨리게 되고, 다시 개별 노동자로 하여금 노동 지출을 증가시키게 하는 악순환에 빠지게 만든다. 또한 사용자는 일감(노동력 수요)의 많고 적음에 따라 노동력을 최대한 탄력적으로 이동할 수 있고, 이로 인해 노동자는 주기적·상시적 일감 확보(고용) 불안에 시달리게 된다, 나아가 도급제는 노동법상 ‘근로자’ 성을 은폐하는 것이기도 하다. 시간제 근로에서는 대기시간들을 무급으로 처리하고, 실제 노동시간이 아니라 사용자가 인정하는 노동시간에 대해서만 임금을 지급하는 관행이 만연하고 있다. 단시간근로가 아니더라도 ‘시급제’ 나 ‘일급제’로 임금이 산정되면, 월급제에 비해 근로시간과 임금이 연동되는 정도가 훨씬 강하기 때문에 장시간노동을 하게 된다.

또한 비정규직에 적용되는 포괄임금제와 직무급제는 사용자의 자의에 따른 임금결정을 하게 만든다. 포괄임금제 하에서는 노동자들의 장시간노동에 대한 규제나 임금보상이 이루어지지 않기 때문에, 저임금·장시간노동을 강제하게 된다. 직무급은 직무에 대한 평가를 기초로 한다고 하지만 현실적으로는 사용자의 자의적 평가 내지 차별적 시각에 좌우되고 있으며, 저임금과 차별을 정당화하는 기제로 사용된다.

비정규직 임금체계에 대한 대안으로는 다음과 같은 것들을 생각해 볼 수 있다. 첫째, 임금 보장에 대한 원청(사용사업주)의 책임을 강화하는 것이다. 원청을 상대로 하는 간접고용 노동자들의 임금 교섭권을 보장해야 한다.

둘째, 임금체불에 대한 실효성 있는 규제가 필요하다. 임금체불은 주로 중소·영세사업장에서 발생하는데 이들은 주로 대기업의 하청이다. 실제로 임금을 주지 못하는 것은 원청에서 대금을 지급받지 못해서인 경우가 많다. 그런데 임금체불에 대한 제재는 체불이 발생한 하청사업주에 대한 제재에 국한되어 있다. 실효성 있는 규제를 위해서는 하도급/공급사슬의 상위/지배기업에 대한 규제로 초점이 옮겨져야 한다. 임금체불을 당한 노동자들이 상위/지배기업을 상대로 직접 체불임금의 지급을 청구할 수 있는 권리를 보장해야 한다.

셋째, 기본급을 확대하여 임금안정성을 강화해야 한다. 다른 비정규직 고용관계에서 뿐 아니라 현재 임금을 받는 피고용자로 취급되지 않고 있는 도급제에서도 기본급을 보장할 수 있어야 한다.

넷째, 포괄임금제와 차별적 임금체계를 폐지해야 한다. 노동법적 관점에서 보아도 포괄임금제도는 당연히 폐지되어야 한다. 또한 고용형태나 직군에 따라 임금체계를 달리하는 것을 금지해야 한다. 제도적 개선과 더불어 노조운동차원에서 고용형태별이나 직군별로 차별적인 임금체계를 ‘차별’로서 인식하고 동등하고 통합적인 임금체계를 실현하기 위해 노력하는 것이 중요하다.

넷째, 단시간노동자에 대한 비례보호 원칙을 수정해야 한다. 진정으로 ‘반듯한 시간제 일자리’를 만들기 위해서는, 최저임금을 대폭 인상해야 한다. 또한 단시간노동자에 대한 비례보호의 원칙을 수정하여, 노동시간의 길이와

상관없이 동등하게 생활보장 임금을 지급해야 한다.

<참고문헌>

- ‘저임금’ 프로젝트팀. 2013. 『저임금을 양산하는 임금 체계, 어떻게 대응할 것인가?』. 전국불안정노동철폐연대.
- 공성식. 2015. “공공기관 정상화 추진 강요 수단 ‘취업 규칙 불이익 변경’ ”. 민주노총 토론회 「취업 규칙 불이익변경 요건 개정과 노동기본권 침해」 (2015. 4. 15.).
- 금재호 · 조준모. 2005. “고용 안정성의 동태적 변화에 관한 연구”. 「국제경제연구」 11-3호.
- 김동배 · 김주일 · 배규식 · 김정우. 2004. 「고용유연화와 인적자원관리 과제」. 한국노동연구원.
- 김미란. 2013. “제조업의 장기간 초과근로 실태와 그 영향”. 「KRIVET Issue Brief」 40호. 한국직업능력개발원.
- 노재철 · 고준기. 2015. “임금피크제의 도입절차상의 법적 문제점과 개선방안”. 「강원법학」 제44권.
- 김숙경. 2009. “마르크스의 축적론과 한국자본주의 축적 경향”. 『한국경제와 마르크스경제학의 도전』. 한울아카데미.
- 김영선. 2016. “과로사회 극복을 위한 노동패러다임의 전환”. 산업노동학회 학술대회 발표문.
- 김유선. 2004. 「노동시장 유연화와 비정규직」. 한국노동

사회 연구소.

김유선. 2005. 「한국 노동자의 임금실태와 임금정책」. 후마니타스.

김유선. 2015. “비정규직 규모와 실태”. 한국노동사회연구소 이슈페이퍼.

김종진. 2014. 「공공부문 직접고용 무기계약 전환대책 방향 및 간접고용 비정규직 감소방안」. 국가인권위원회 주최 공공부문의 비정규직 고용안정대책 마련을 위한 간담회(2014. 6. 18) 발제문.

김종진. 2015. 「생활임금 논의의 사회적 의미와 시사점-지자체 생활임금 도입 검토 조건과 과제」. 한국노동사회연구소.

김준·한인상(2014). 「시간제일자리의 현황과 입법·정책적 개선방안」. 국회입법조사처 정책보고서 Vol.35.

김철식. 2009. 「상품연쇄와 고용체제의 변화」. 서울대학교 사회학과 박사학위논문.

데이비드 와일 저, 송연수 역. 2015. 『균열일터, 당신을 위한 회사는 없다』. 황소자리

뒤메닐, 제라르·도미니크 레비. 2014. 『신자유주의의 위기: 자본의 반격 그 이후』. 후마니타스.

류성민·김선웅. 2008. 「2008 임금제도 실태조사」. 노동부 수탁연구보고서.

류재우. 2005. “노동조합의 임금과 고용효과”. 「노동경제논집」 28-1호.

- 류주형. 2014. “서울시 생활임금제, 문제점과 개선 방향”. 민주노총 서울본부 외. 「‘서울시 생활임금제’ 이대로 좋은가? 토론회 자료집」(2014. 10. 14.).
- 마르크스, 칼. 1989. 『자본론 1(상)』. 김수행 옮김. 비봉출판사.
- 마르크스, 칼. 1990. 『임금·가격·이윤』. 백산서당.
- 민주노총 정책연구원·정책실. 2011. 「복수노조 시행 전후 노사관계 변화와 합의 토론회」자료집(2011. 12. 8.).
- 민주노총. 2013. “통상임금체계의 문제점과 개선방향”. 「민주노총 정책보고서」 2013-06.
- 박준식. 2001. 『세계화와 노동체제』. 한울.
- 브레너, 로버트. 2002. 『붐 앤 버블: 호황 그 이후, 세계경제의 그늘과 미래』. 아침이슬.
- 성낙선. 2009. “마르크스, 잉여가치율 그리고 기술진보”. 『한국경제와 마르크스경제학의 도전』. 한울아카데미.
- 세네, 프랑수아. 2003. “금융 세계화와 체계상 취약성”. 『금융의 세계화』. 한울.
- 안재원. 2014. “제기되는 임금체계 개편의 문제점과 과제”. 금속연구원 이슈페이퍼 2014-05.
- 오문완. 2000. “임금체계 개편방향”. 한국노사관계학회 2000년 국제학술대회 발표자료.
- 윤애림. 2003. “특수고용노동자의 근로자성과 입법의 방

- 향” . 「민주법학」 제23호. 민주주의법학연구회
- 윤애림. 2009. “새로운 차별적 고용형태로서의 ‘무기계약직’ 의 실태와 쟁점” . 「산업노동연구」 15권 2호.
- 윤애림. 2013. “ ‘무기(無期)계약직’ 의 문제점과 대안 - 중앙행정기관 무기계약직 실태를 중심으로” . 「민주법학」 제53호.
- 윤애림. 2016. “2000년대 비정규직 연대운동과 노동기본권 쟁취 투쟁- 전국비정규직노조연대회의의 권리입법 투쟁을 중심으로” . 「산업노동연구」 제22권 제1호.
- 윤태범 · 이재원 · 양기용 · 하혜수. 2002. “김대중 정부 공공 부문 개혁정책의 평가와 바람직한 개혁의 방향과 과제” . 한국행정학회 2002년 하계학술대회 발표논문집.
- 이병희 · 황덕순 · 홍민기 · 오상봉 · 전병유 · 이상현. 2014. 「노동소득 분배율과 경제적 불평등」 . 한국노동연구원.
- 이병훈. 2006. “노동양극화와운동의 연대성 위기” . 최장집 편. 『위기의 노동』 . 후마니타스.
- 이병훈 · 유형근. 2009. “자동차산업의 임금결정메커니즘에 관한 사례연구” . 「한국사회학」 제43집 2호.
- 이영면 · 정승국 · 김동배 · 안영찬. 2015. 「국내외 임금체계 사례연구」 . 노사정위원회.

- 이장원 · 전명숙 · 조강윤. 2014. 「격차축소를 위한 임금정책: 노사정 연대임금정책 국제비교」. 한국노동연구원.
- 이주희. 2011. “정규직 시간제 일자리 도입의 전제조건과 정책과제”. 「노동리뷰」 2011년 3월호.
- 임영일 외. 2013. 『한국의 신자유주의와 노동체제: 노동운동의 고민과 길 찾기』. 노동의 지평.
- 장귀연. 2011. “비정규직과 신자유주의 노동정책, 노동운동의 전략”. 「마르크스주의연구」 제8권 제4호. 경상대학교 사회과학연구원.
- 장하준 등. 2005. 『왜도난마 한국경제: 장하준 · 정승일의 걱정대화』. 부키.
- 전국건설노동조합. 2009. 「임금실태조사 연구보고서 공청회 자료집」(2009. 3. 11.).
- 전국금속노동조합 조선업종 물량팀 노동조건 실태연구팀. 2015. 「2015년 조선업종 물량팀 노동조건 실태연구」.
- 전국금속노동조합. 2015. 「삼성전자서비스 사업 · 고용구조와 임금이해를 위한 연구」.
- 전국금속노조 정책국. 2014. 「노조 임금정책 변화와 시사점」. 수련회 자료.
- 전국불안정노동철폐연대. 2009. 『비정규직 없는 세상』. 메이데이.
- 전국여성노동조합 외 주최. 「‘압축노동: 시간제노동의 두 얼굴’ 토론회 자료집」(2013. 12. 18.).

- 전병유. 2009. “한국의 노동시장구조와 복지국가의 형성”. 정무권 편. 『한국복지국가성격논쟁 II』. 인간과복지.
- 전병유 · 정이환. 2001. “경제위기와 고용안정”. 「사회경제평론」 17호.
- 정건화. 2003. “제4장 노동시장의 구조변화에 대한 제도경제학적 해석”. 정이환 · 이병훈 · 정건화 · 김연명 등. 『노동시장 유연화와 노동복지』. 인간과 복지.
- 정성진. 2005. 『마르크스와 한국경제』. 책갈피.
- 정이환. 2003. “비정규노동의 개념정의 및 규모추정에 대한 하나의 접근”. 「산업노동연구」 9권 1호.
- 정이환. 2006. 『현대 노동시장의 정치사회학』. 후마니타스.
- 정이환. 2013. 『한국 고용체제론』. 후마니타스.
- 정이환, 이병훈. 2000. “경제위기와 고용관계의 변화: 대기업 사례를 중심으로”. 「산업노동연구」 6권 1호.
- 정진호 · 정이환 · 신원철. 2015. 「임금체계 통계조사의 현황과 역사적 변화 연구」. 노사정위원회.
- 김동배. 2011. “성과주의 임금제도의 고령자 고용효과”. 정진호 · 김정한 · 김동배 · 이인재. 「노동력 고령화와 임금체계 혁신」. 연구보고서 2011-10. 노동연구원.
- 조돈문. 2012. 『비정규직 주체형성과 전략적 선택』. 매

일노동뉴스.

- 조복현. 2004. “금융주도 축적체제의 형성과 금융자본의 지배”. 「사회경제평론」 23호.
- 조성재. 2000. “기업지배구조와 노사관계.” 서울대 경제학과 박사학위논문.
- 조성재. 2006. “현대자동차 사내 하청 실태와 개선방안”. 박태주 외. 「현대자동차 노사관계 진단과 대안」. 한국노동교육원.
- 조성재 · 이병훈 · 홍장표 · 임상훈 · 김용현. 2004. “자동차 산업의 도급구조와 고용관계의 계층성”. 한국노동연구원.
- 조순경. 2008. “여성 비정규직의 분리직군 무기계약직 전환과 차별의 논리”. 「한국여성학」 24권 3호.
- 조형제. 2006. 『한국적 생산방식은 가능한가』. 한울.
- 주무현. 2003. “경제위기 이후 기업별 내부노동시장의 구조변화: 현대자동차의 사례”. 「산업노동연구」 8권, 1호.
- 주무현. 2006. “1990년대 한국 자본주의의 경쟁과 독점 분석”. 『한국 자본주의의 축적체제 변화: 1987-2003』. 한울아카데미.
- 주무현. 2007. “1990년대 제조업에서 중소자본의 축적양식: ‘양극화’ 가설 검토를 중심으로”. 『한국 자본주의의 재생산구조 변화: 1987-2003』. 한울아카데미.
- 최영기 등. 2016. 「2015 임금보고서 - 임금체계의 이해:

- 역사와 통계」. 노사정위원회.
- 파견·용역노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를 위한 공동대책위원회. 2000. 「2000년 간접고용 실태보고서: 현대판 노예노동, 간접고용을 고발한다」.
- 하비, 데이비드. 2014. 『신자유주의 간략한 역사』. 한울아카데미.
- 한국노동사회연구소. 2007. 「산별노조시대 고용·임금·복지의 연대전략」. 민주노총 정책연구사업보고서.
- 한국노동사회연구소. 2011. 「증권노조 임금체계 실태 및 개선방향」. 증권산업노조연구보고서.
- 한국노동연구원. 2014. 「임금체계 개편 대토론회 자료집」.
- 한국노동연구원. 2015. 「임금 컨퍼런스 : 한국의 임금체계」.
- 한국리서치. 2007. 「비정규직 활용전략 사업주 조사 보고서」(노동부 용역보고서).
- 홍석범. 2013. 「복수노조, 무너진 작업장 내 사회적 관계와 생산성의 딜레마-금속노조 복수노조 사업장 조합원 의식 실태조사 결과」. 금속노조 노동연구원 이슈페이퍼 2013-3.
- 홍주환. 2006. “비정규임법안 ‘논의’ 과정이 우리에게 던지는 질문들”. 「노동사회」 2006년 4월.
- Arnold, Dennis and Joseph R. Bongiovi. 2013. “Precarious, Informalizing, and Flexible Work: Transforming Concepts and Understandings”.

- American Behavior Scientist* 57(3): 289-308.
- Crotty, J. and Lee, Kang-kook. 2002. “A Political-Economic Analysis of the Failure of Neoliberal Restructuring in Post-Crisis Korea” . Cambridge Journal of Economics vol. 26.
- Fudge, Judy. 2005. “Beyond vulnerable workers?: Towards a new standard employment relationship“. *Canadian Labour and Employment Law Journal* 12(2): 151-176.
- International Labour Organization. 1995. *Report III(4B): Protection against unjustified dismissal*. International Labour Conference. 82nd Session. Geneva.
- International Labour Organization. 2006. *Report V(1): The employment relationship*. International Labour Conference. 95th Session. Geneva.
- Report of the Special Rapporteur on the situation of human rights defenders on her mission to the Republic of Korea (29 May-7 June 2013). Human Rights Council 25th session. Agenda item 3.
- Supiot, Alain. 2001. *Beyond Employment: changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford University Press.