

통상임금 산정방식 정상화에 따른 경제적 영향 분석과 대책

2013년 6월

김 유 선

(한국노동사회연구소 선임연구위원)

한국노동사회연구소

Korea Labour & Society Institute

서울시 마포구 공덕동 257-3 국민서관빌딩 502호

전화: 02-393-1457 팩스: 02-393-4449

www.ksli.org www.facebook.com/ksiedit

<요약>

- 주5일 근무제가 실시되면서 노동시간이 단축되고 있다. 하지만 한국의 노동시간은 여전히 OECD 국가 중 가장 길다. 이는 정부와 재계가 장시간 노동체제를 유지하기 위해 탈법적으로 근로기준법을 해석하고 운용해 왔기 때문이다.
- 근로기준법 제53조는 연장근로 한도를 주당 12시간으로 제한하고 있다. 하지만 휴일근로는 연장근로 한도에 포함하지 않는다는 노동부 해석과, 근로시간 및 휴게시간의 특례를 정한 근로기준법 제59조는 탈법적인 장시간 노동을 합리화하는 근거로 악용되어 왔다.
- 근로기준법 제56조는 연장, 야간, 휴일근로에 대하여 통상임금의 150% 이상을 지급하도록 하고 있다. 하지만 노동부는 통상임금에서 고정적 상여금과 기타수당을 제외함으로써, 연장근로 시급을 소정근로 시급보다 싸게 만들어 기업에 장시간근로 인센티브를 제공해 왔다. 2012년 소정근로 시급은 1만8천원이고, 초과근로 시급은 1만4천원이다. 초과근로 시급이 소정근로 시급보다 1.5배 많은 게 아니라 0.8배밖에 안 된다.
- 경총은 대법원 판례대로 통상임금에 고정적 상여금과 기타수당을 포함하면 노동비용이 38조 6천억 원 증가하고, 노동연구원은 21조 9천억 원 증가한다고 추정한다. 하지만 이들 추정치는 ‘다른 조건에 변함이 없다’는 가정 아래 단순 계산한 결과다.
- 통상임금을 산정할 때 고정적 상여금과 기타수당을 포함하면, 기업은 연장근로를 줄이고 연차휴가를 소진시키는 등 비용부담을 줄이는 방향으로 대응할 것이다. 향후 1년 동안 노동비용 증가액이 줄고, 퇴직 전 3개월 평균임금을 기준으로 산정하는 퇴직금도 줄어든다.
- 대법원이 ‘사내하청은 불법파견’이라고 판결해도 이를 무시하는 현대자동차 등 대기업 행태를 감안할 때, 과연 노동자들이 체불임금 중 얼마를 받아낼 수 있을지도 미지수다. 정부가 체불임금 청산에 적극성을 보이지 않는다면, 노조가 있는 곳에서는 단체교섭과 소송을 통해 일부 받아낼 수 있을 것이다.

- 노동연구원과 경총의 추정대로 노동비용이 22~39조원 증가한다면 사회경제적으로 바람직한 일이다.
- 노동소득분배율이 개선되고 내수가 진작된다. 노동자들의 근로소득이 16~28조원 늘어나 생활이 안정되고, 노사 쌍방이 납부하는 사회보험료가 3~5조원 늘어나 사회보험 재정이 안정되고, 노동자들이 납부하는 근로소득세가 3~5조원 늘어나 국가 재정에 도움이 된다. 대기업 총수들이 탈법적으로 챙긴 과도한 초과이윤만 줄어들 뿐이다.
- 대법원 판례대로 통상임금을 산정하면 기업의 장시간 노동이 억제되고 일자리가 늘어난다. 박근혜 정부의 국정과제인 고용률 70%와 노동시간 단축을 앞당길 수 있다. 기업이 각종 수당을 신설하고 고정적 상여금을 늘릴 유인이 줄어들면 임금구성이 기본급 중심으로 단순화될 가능성이 높아진다.
- 정부와 국회는 대법원 판례대로 통상임금에 고정적 상여금과 기타수당을 포함하는 방향에서 노동부 지침을 변경하고 법률로 구체화함으로써, 산업 현장의 불확실성을 최소화해야 한다. 통상임금 산정기준이 확정되면 기업은 연장근로를 줄이는 방향에서 대응할 것이고, 불필요한 소송비용도 줄어들 것이다.
- 기업에 따라서는 일시적으로 체불임금 부담이 클 수 있다. 이때는 2013년 임금교섭에서 다른 교섭사항과 패키지로 교섭하는 게 바람직하다. 임금교섭을 통해 합의를 도출하고, 소송은 최후 수단으로 남겨 놓는 게 좋다.
- 물론 ‘기업 부담이 크다. 대기업은 그렇다 치고 중소기업은 감당하기 어렵다’거나 ‘상여금을 많이 받는 정규직은 좋겠지만 상여금이 없는 비정규직은 좋을 게 없다. 정규직과 비정규직 간에 격차만 더 벌어진다.’는 등 일부 우려가 있는 것도 사실이다.
- 통상임금 산정방식을 정상화하면 근로소득세가 3~5조 원, 사회보험 재정이 3~5조원 늘어난다. 늘어난 재원을 중소기업과 비정규직 지원에 사용한다면 이상의 우려를 해소할 수 있다.

통상임금 산정방식 정상화에 따른 경제적 영향 분석과 대책¹⁾

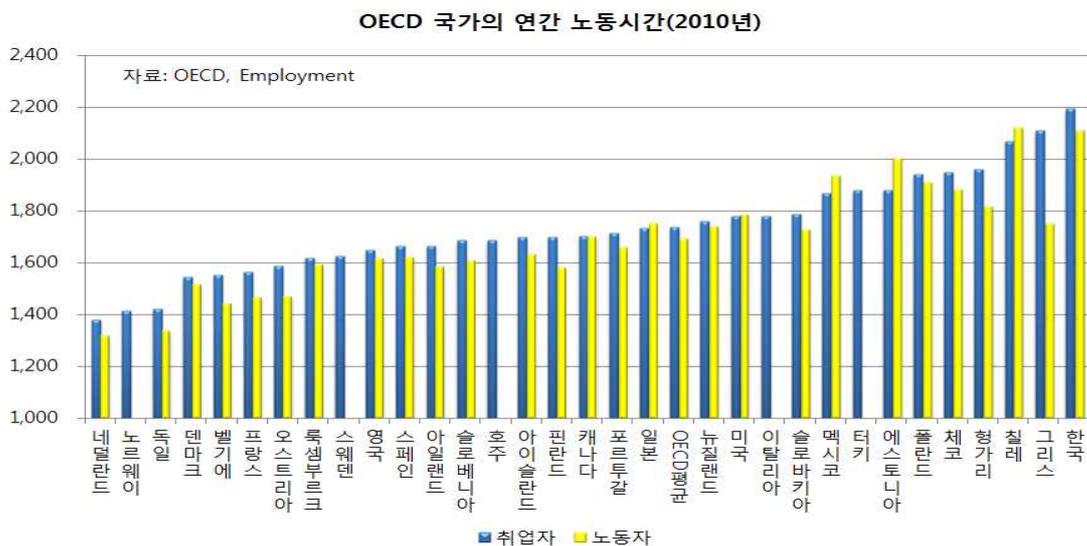
김유선(한국노동사회연구소 선임연구위원)

1. 장시간 노동

1) 실태

- 주5일 근무제가 실시되면서 노동시간이 단축되고 있다. 하지만 2011년에도 2,247시간(주43.1시간)으로, OECD 회원국 평균(1,775시간)보다 470시간 길다(<그림1> 참조).

<그림1> OECD 국가의 연간 노동시간 비교(2010년)

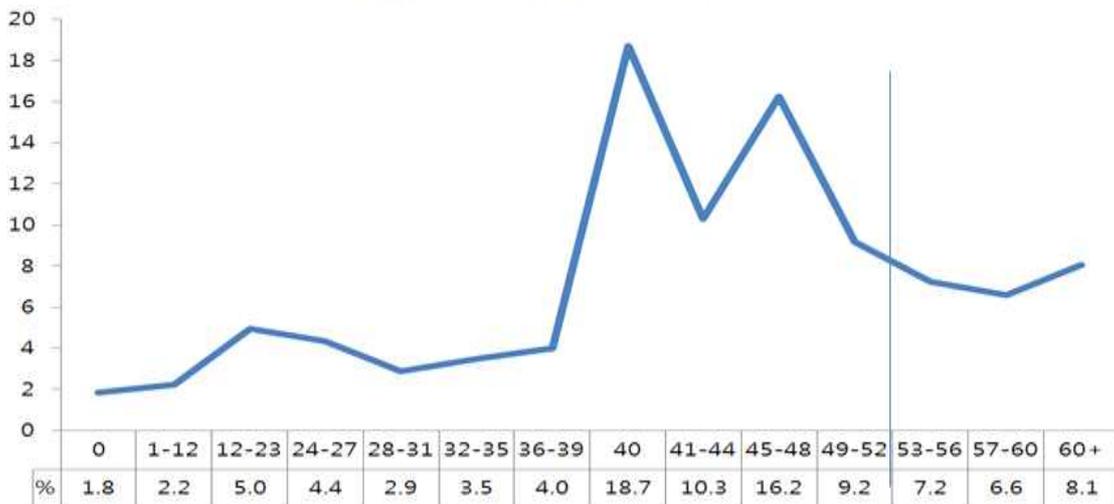


1) 이 글은 2013년 5월 30일 한국노총이 주최한 정책토론회 “통상임금 관련 법률해석의 올바른 정립과 임금체계의 개선방향”과, 6월 5일 고려대학교 노동대학원이 주최한 노사정대토론회 “통상임금, 어떻게 해야 하나?”에서 발표한 토론문을 일부 수정 보완한 글입니다.

- 주당 노동시간이 36시간 미만인 단시간 노동자는 19.8%고, 36시간 이상 52시간 이하인 노동자는 58.4%며, 법정 초과근로한도인 주52시간을 초과해서 탈법적으로 장시간 노동을 하는 노동자가 21.8%(380만 명)다(<그림2> 참조).

<그림2> 주당 노동시간 분포

주당 노동시간 분포(2011년,%)



자료: 통계청 경제활동인구조사 2011년 원자료

2) 원인

- 저임금과 장시간 노동은 동전의 양면이다. 그동안 정부와 재계는 장시간 노동체제를 유지하기 위해 탈법적으로 근로기준법을 해석하고 운용해 왔다.
- 근로기준법 제53조는 연장근로 한도를 주당 12시간으로 제한하고 있다. 하지만 휴일근로는 연장근로 한도에 포함되지 않는다는 노동부 해석과 근로기준법 제59조는 탈법적인 장시간 노동을 합리화하는 근거로 악용되어 왔다.
 - 노동부 해석: 휴일근로는 8시간 한도에서는 단순한 휴일근로에 불과하고 1일 8시간을 초과하는 부분만 휴일근로이면서 연장근로에 해당하므로 이 경우에만 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 지급(2000.9.19. 근기 68207-2855, 2002.10.28. 근기 68207-3125).

- 대법원 산하 노동법실무연구회 편, 『근로기준법 주해(III)』: 근로기준법 제50조 제1항은 1주간의 근로시간은 40시간을 초과할 수 없다고 하고 있을 뿐 1주간의 근로시간을 산정하면서 휴일근로시간을 빼라는 취지로 보기 어려우므로 위 견해에는 동의할 수 없음. 휴일근로가 있는 경우 휴일 외의 근로시간과 합하여 주당 40시간을 넘는 경우에는 그 한도에서 연장근로가 되고, 휴일근로를 포함한 연장근로시간이 1주에 12시간을 넘지 않아야 함. 휴일 외 다른 날의 근로시간이 1주에 40시간을 넘는 경우 휴일에 한 근로시간은 모두 휴일근로시간임과 동시에 연장근로시간에 해당하고, 그 근로시간에 대하여는 모두 휴일근로수당과 연장근로수당을 중첩적으로 지급하여야 함.

- 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 제53조제1항에 따른 주 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 하거나 제54조에 따른 휴게시간을 변경할 수 있다.
 1. 운수업, 물품 판매 및 보관업, 금융보험업
 2. 영화 제작 및 흥행업, 통신업, 교육연구 및 조사 사업, 광고업
 3. 의료 및 위생사업,接客업, 소각 및 청소업, 이용업
 4. 그 밖에 공중의 편의 또는 업무의 특성상 필요한 경우로서 대통령령으로 정하는 사업

- o 근로기준법 제56조(연장 야간 및 휴일근로)는 ‘연장, 야간, 휴일근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산 지급’하도록 하고 있다. 이는 노동자에게 장시간 노동을 보상함과 동시에, 사용자에게 (-) 인센티브를 줌으로써 장시간 노동을 억제하는데 목적이 있다. 하지만 노동부는 통상임금 산정지침(1988.1.4. 제정 노동부예규 제150호; 2012.9.25. 개정 고용노동부예규 제47호)에서 통상임금 범위를 협소하게 정의함으로써, 사용자에게 장시간근로에 대한 인센티브를 제공해 왔다.

- 2012년 5인 이상 사업체 상용직 노동자는 매달 소정근로시간(167.2시간) 노동으로 300만원(정액급여+특별급여) 받고, 초과근로시간(12.8시간) 노동으로 18만원(초과급여) 받았다. 이를 시간당 임금으로 환산하면 소정근로시간 시급은 1만8천원이고, 초과근로시간 시급은 1만4천원이다. 초과근로시간 시급이 소정근로시간 시급보다 1.5배 많은 게 아니라 0.8배밖에 안 되는 것이다(<표1> 참조). 한국의 기업이 장시간

노동체제를 선호하는 데는 다 이유가 있었던 것이다.

- 초과근로수당 지급률(초과근로시간 시급/소정근로시간 시급)은 5인 이상 10인 미만 사업장은 97%인데, 300인 이상 사업장은 64%다. 상여금 지급률이 높은 대기업일 수록 장시간 근로에 대한 유혹이 컸음을 알 수 있다.

<표1> 규모별 근로시간과 임금(2012년, 5인 이상 사업체 상용직, 단위: 시간, 원, %)

사업체 규모	월근로시간		월임금		시간당임금		초과근로수당지급률	상여금지급률
	소정근로	초과근로	정액+특별급여	초과급여	정액+특별급여	초과급여		
전규모(5인이상)	167.2	12.8	2,996,870	181,290	17,924	14,163	79.0	256
10인이상	165.3	14.5	3,144,994	207,348	19,026	14,300	75.2	279
30인이상	162.5	17.0	3,390,196	250,286	20,863	14,723	70.6	326
중소규모(5~299인)	169.9	11.8	2,678,569	155,547	15,766	13,182	83.6	178
1규모(5~9인)	176.9	4.0	2,246,176	49,228	12,697	12,307	96.9	111
2규모(10~29인)	171.3	8.9	2,599,211	111,775	15,173	12,559	82.8	157
3규모(30~99인)	166.5	16.7	2,825,245	221,236	16,968	13,248	78.1	188
4규모(100~299인)	164.2	18.6	3,096,988	257,548	18,861	13,847	73.4	257
5규모(300인이상)	157.4	16.2	4,149,393	274,502	26,362	16,945	64.3	479

자료: 고용노동부, 사업체노동력조사

2. 통상임금 산정방식 정상화에 따른 경제적 영향

1) 기업이 부담하는 노동비용 증가

- 경총(2013)은 “통상임금 산정범위 확대 시 경제적 영향분석”에서 향후 1년 및 지난 3년 노동비용 증가액을 38조 6천억 원으로 추정했고, 노동연구원의 정진호(2013)는 “통상임금 확대에 따른 경제적 영향 분석: 임금/노동비용 변화”에서 향후 1년 및 지난 3년 노동비용 증가액을 21조 9천억 원으로 추정했다. 이에 비해 한국노총은 ‘고정상여금 통상임금 포함에 따른 체불임금’을 5조 7천억 원으로 추정했다(<표2> 참조).

<표2> 통상임금 산정방식 정상화에 따른 노동비용 증가액과 조세, 사회보험료 증가액
(단위: 억 원)

		기업 부담						노동자 부담	
		노동 비용	직접노동비용			간접노동비용			
			초과 급여	연차 수당	변동 상여금	퇴직금 총당금	사회 보험료	근로 소득세 (15%)	사회 보험료 (8.14%)
경총	향후1년	88,664	58,849	9,982	7,585	5,997	6,251	12,362	6,220
	지난3년	296,847	176,547	29,946	22,755	48,846	18,753	41,714	18,661
	전체	385,511	235,396	39,928	30,340	54,843	25,004	54,076	24,881
한국노총	지난3년		57,456					8,618	4,677
노동 연구원	향후1년	61,182	40,070	11,699		4,314	5,099	8,412	4,214
	지난3년	158,279	89,846	25,757		31,265	11,411	22,030	9,410
	전체	219,461	129,916	37,456		35,579	16,510	30,443	13,624

자료: 경총, 노총, 노동연구원; 노동자 부담은 필자 계산.

○ 이들 추정치는 ‘다른 조건에 변함이 없다’(ceteris paribus)는 가정 아래 단순 계산한 결과다.²⁾

- 첫째, 통상임금을 산정할 때 고정적 상여금과 기타수당을 포함하면, 기업은 연장근로를 줄이고 연차휴가를 소진시키는 등 비용부담을 줄이는 방향에서 대응을 강구할 것이다. 이에 따라 향후 1년 동안 노동비용 증가액(6.1~8.9조원)은 크게 줄어든다.
- 둘째, 퇴직금과 퇴직급여총당금은 퇴직 전 3개월 평균임금을 기준으로 산정한다. 따라서 기업이 연장근로를 줄이는 등 합리적 대응방식을 강구한다면 퇴직금과 퇴직급여 총당금 증가액(3.6~5.5조원)도 크게 줄어든다.
- 셋째, 지난 3년 동안 직접노동비용 증가액(11.6~22.9조원)은 확정된 체불임금이자 임금채권이다. 하지만 ‘사내하청은 불법파견’이라는 대법원 판결에도 이를 철저히 무시하는 현대자동차 등 대기업의 행태를 감안할 때, 노동자들이 과연 얼마나 받아낼 수 있을지 미지수다. 정부가 체불임금 청산에 적극성을 보이지 않는다면, 노조가 있는 곳에서는 단체교섭과 소송을 통해 일부 받아낼 수 있을 것이다.

2) 경총 추정치(38조 6천억 원)는 모든 노동자의 근속년수가 3년 이상이라는 비현실적 가정 아래 직접노동비용 3년 치(소급 분)를 계산하고, 근로기준법에서 임금, 노동시간, 퇴직금 조항을 적용 받지 못하는 5인 미만 사업장 노동자들도 똑같이 노동비용이 증가한다는 가정 아래 과대계상하고 있다.

- 실제 노동비용이 얼마나 증가할 것인지 정확한 추산은 쉽지 않다. 하지만 연장근로가 많고 고정상여금이 많은 산업에서, 노조가 있는 곳에서나 단체교섭을 통한 조정이나 소송이 가능할 것인 바, 아무리 많아도 노동연구원 추정치의 1/5(4조원)을 넘어서지 못할 것이다.

2) 노동자가 부담하는 근로소득세와 사회보험료 증가

- 기업이 부담할 사회보험료로 경총은 2조 5천억 원, 노동연구원은 1조 7천억 원을 추정한다. 만약 그렇다면 노동자들도 국민연금, 건강보험, 실업급여 보험료로 직접 노동비용의 8.14%를 부담해야 한다.³⁾ 경총 추정치를 사용하면 2조 5천억 원, 노동연구원 추정치를 사용하면 1조 4천억 원이다. 이에 따라 노사 쌍방의 부담으로 늘어날 국민연금과 건강보험, 고용보험 등 사회보험 재정은 3~5조원으로 추정된다.
- 뿐만 아니다. 노동자들은 근로소득이 늘어나면 근로소득세도 추가로 납부해야 한다. 경총 추정치 38조 6천억 원에서 기업이 부담할 사회보험료 분담금 2조 5천억 원을 뺀 36조 원에 세율 15%를 적용하면, 근로소득세 추가 납부액은 5조 4천억 원이다⁴⁾. 노동연구원 추정치 21조 9천억 원에서 기업이 부담할 사회보험료 분담금 1조 7천억 원을 뺀 20조 2천억 원에 세율 15%를 적용하면, 근로소득세 추가 납부액은 3조원이다.
- 결국 통상임금에 고정적 상여금과 기타수당을 포함하면, 노동자들의 근로소득이 늘어나고, 사회보험 재정(3~5조원)과 근로소득세(3~5조원)가 늘어난다. 대기업 총수들이 탈법적으로 챙긴 과도한 초과이윤만 줄어들 뿐이다(<표3> 참조).

3) 국민연금 4.50%, 건강보험 3.09%, 실업급여 0.55%

4) 2012년 연말정산 때 과세표준 1200만 원 이하는 세율 6%, 1,200~4,600만원은 15%, 4,600~8,800만원은 24%, 8,800만~3억 원은 35%, 3억 원 이상은 38%다.

<표3> 통상임금 산정방식 정상화에 따른 순 근로소득과 조세, 사회보험료 증가액(단위: 조원, %)

		노동비용	순 근로소득			근로소득세	사회보험료
			계	현재소득	퇴직급여 충당금		
금액 (조원)	경총	38.6	28.2	22.7	5.5	5.4	5.0
	노동연구원	21.9	15.9	12.3	3.6	3.0	3.0
비중 (%)	경총	100.0	73.0	58.8	14.2	14.0	12.9
	노동연구원	100.0	72.4	56.2	16.2	13.9	13.7

자료: <표2>에서 필자 재계산.

3) 연장근로가 줄고 일자리가 늘어난다.

- 박근혜 정부는 ‘2017년까지 고용률 70%’를 국정과제로 제시했다. 고용률 70%를 달성하려면 앞으로 5년 동안 취업자가 238만 명(매년 48만 명) 늘어야 한다. 노무현 정부와 이명박 정부 때 취업자가 연평균 25만 명 증가에 그쳤음을 감안할 때, 고용률 70%를 달성하려면 종합적인 계획(구체적인 정책수단과 시나리오)이 필요하다.
- 박근혜 정부는 ‘2020년까지 OECD 수준으로 노동시간 단축’을 공약했다. 이는 ‘고용률 70%’를 달성하려면 가장 역점을 두어야 할 정책과제다. 2011년 한국의 노동시간은 연간 2,247시간(주43.1시간)으로, OECD 회원국 평균(1,775시간)보다 470시간 길다. 공약대로 2020년까지 OECD 수준으로 단축하려면 연간 노동시간을 470시간 줄여야 한다. 한데 공약에서 열거한 ‘근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일근로 초과근로시간 산입, 근로시간 특례업종 축소, 장시간 근로를 강제하는 교대제 개편 등’은 필요한 정책수단이긴 하지만, 이것만으로 공약 실현은 불가능하다.
- 공약에서 열거한 정책수단을 동원해 주52시간을 초과하는 탈법적인 초과근로를 모두 없앤다 하더라도, 연간 노동시간은 2,247시간(주43.1시간)에서 2,164시간(주41.5시간)으로 83시간 줄어들 뿐이다(<표4> 참조).

<표4> 초과근로 제한이 노동시간 단축과 고용창출에 미치는 영향(2011년)

	달법적 초과근로			초과근로 일소 시 변화	
	수 (천명)	비율 (%)	초과근로 시간합계 (천시간)	추가고용 (천명)	노동시간 (시간)
주52시간 초과 근로자	3,799	21.8	36,014	693	주41.5(연2,164)
주48시간 초과 근로자	5,395	31.0	54,946	1,145	주40.4(연2,107)

자료: 통계청 경제활동인구조사 원자료(2011년)에서 계산

- 연간 노동시간을 1,800시간 이하로 단축하고 고용률 70% 목표를 달성하려면, 주5 일제를 전면 실시하고, 근로기준법에서 연장근로시간 한도를 주12시간에서 8시간으로 단축하고, 휴일휴가를 확대하고, 통상임금 산정방식을 정상화 해 기업의 장시간 노동유인을 억제하는 등 종합적인 대책이 필요하다.
- 통상임금을 산정할 때 고정적 상여금과 기타수당을 포함하면 기업은 연장근로를 줄이고 연차휴가를 소진시키는 등 비용부담을 줄이는 방향에서 나름대로 대응방식을 강구할 것이다. 대기업의 장시간 노동 유인이 줄면 연장근로시간이 줄고 신규 일자리가 늘어난다.

4) 노동소득분배율 개선, 국내총수요 증가

- 2001년부터 2012년까지 연평균 경제성장률은 4.0%였다. 노동부가 조사한 5인 이상 사업체 상용직의 실질임금 인상률은 2.3%고, 한국은행 국민소득 통계에서 1인당 피용자 보수총액 인상률은 1.3%다. 한국은행 국민소득 통계에 따르면 매년 2.7%p만큼 성장에 못 미치는 임금인상이 이루어진 것이다(<표5> 참조).
- 노동연구원은 통상임금에 고정상여금과 기타수당을 포함하면 향후 1년 간 노동자들의 월평균 임금총액이 252만7천원에서 256만1천원으로 1.4% 증가한다고 추정했다. 지난 10여 년 동안 매년 2.7%p만큼 성장에 못 미치는 임금인상이 이루어졌는데, 극히 일부나마 회복할 수 있게 되는 것이다.

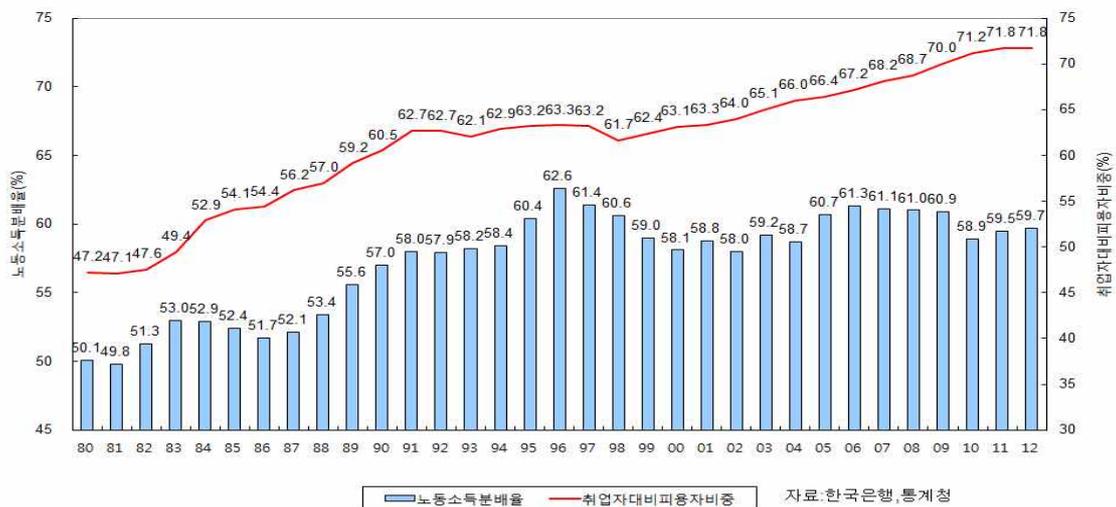
<표5> 경제성장률과 실질임금 인상률 추이(단위:%)

연도	경제 성장률 (실질GDP)	소비자 물가 상승률	경제성장 률+물가 상승률	실질임금(만원, 2010=100)			실질임금 인상률(%)		
				노동부 5인 이상 상용직		한국은행 피용자	노동부 5인 이상 상용직		한국은행 피용자
				임금총액	정액급여	인당보수	임금총액	정액급여	인당보수
2001	4.0	4.1	8.1	230	165	228	0.9	2.2	3.2
2002	7.2	2.8	10.0	249	180	235	8.2	9.0	3.0
2003	2.8	3.5	6.3	263	189	244	5.5	5.1	3.8
2004	4.6	3.6	8.2	269	195	247	2.3	3.1	1.1
2005	4.0	2.8	6.8	279	204	253	3.7	4.5	2.4
2006	5.2	2.2	7.4	289	213	256	3.4	4.4	1.2
2007	5.1	2.5	7.6	297	221	260	2.9	3.7	1.5
2008	2.3	4.7	7.0	296	218	258	-0.2	-1.3	-0.5
2009	0.3	2.8	3.1	295	220	257	-0.6	1.2	-0.4
2010	6.3	3.0	9.3	305	223	258	3.4	1.4	0.3
2011	3.6	4.0	7.6	290	225	257	-4.7	0.8	-0.2
2012	2.0	2.2	4.2	299	232	258	3.0	3.2	0.1
2001-12	4.0	3.2	7.2	280	207	251	2.3	3.1	1.3
참여정부	4.3	2.9	7.3	279	204	252	3.6	4.1	2.0
MB정부	2.9	3.3	6.2	297	224	258	0.2	1.1	-0.1

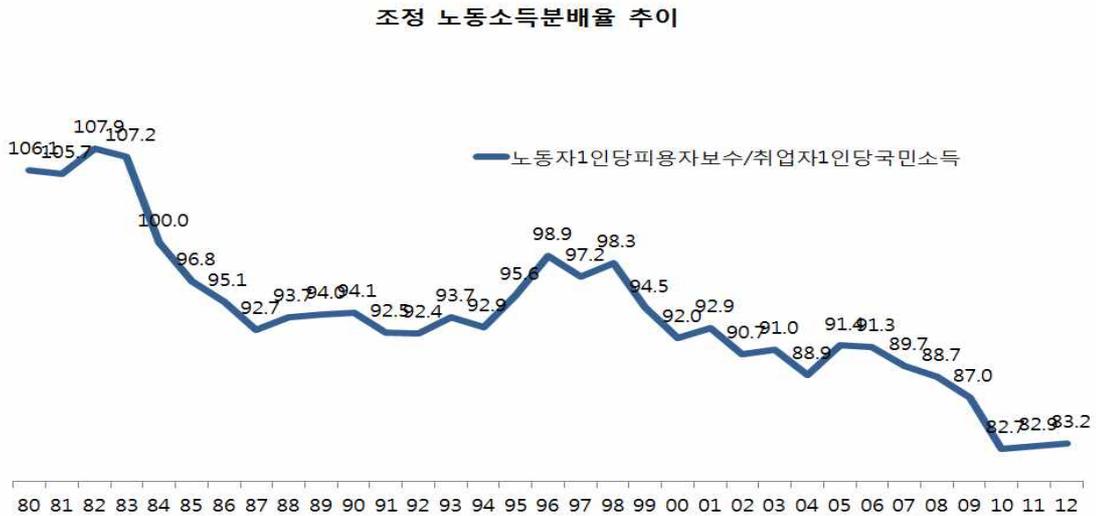
자료: 통계청 KOSIS

○ 경제성장에 못 미치는 실질임금 인상이 이루어지면서, 노동소득분배율이 하락하고 임금불평등이 증가하고 있다. 한국에서 노동소득분배율은 1996년 62.6%를 정점으로 2012년에는 59.7%로 2.9%p 하락했다. 같은 기간 취업자 중 노동자 비중은 63.3%에서 71.8%로 8.5%p 증가했다(<그림3> 참조). 노동자 비중 증가를 고려한 조정 노동소득분배율은 1996년 98.9%를 정점으로 2012년에는 83.2%로 15.7%p 하락했다(<그림4> 참조).

<그림3> 노동소득 분배율과 노동자 비중 추이(1980-2012년, 단위:%)

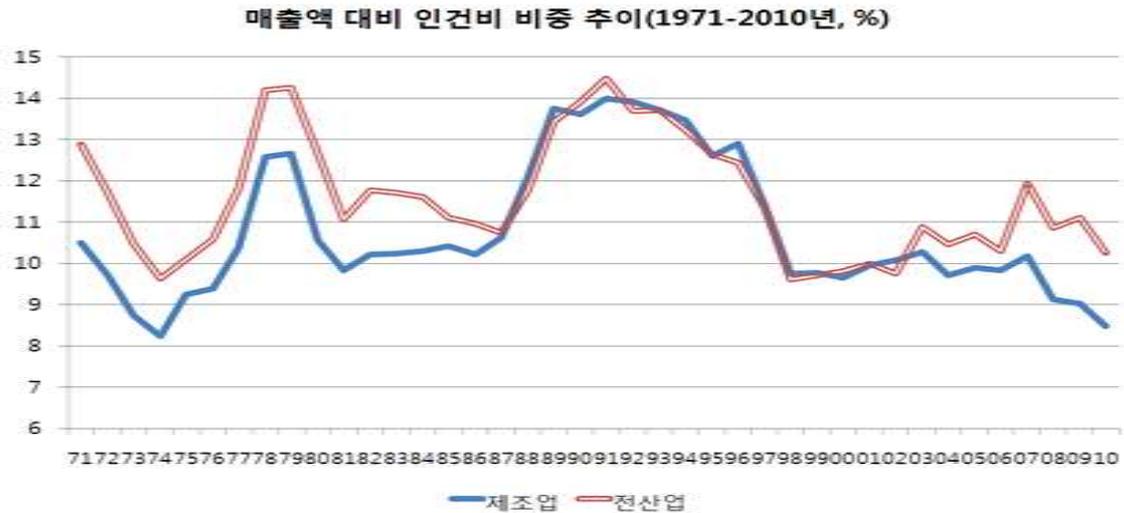


<그림4> 조정 노동소득분배율 추이(1980-2012년, 단위:%)



- ILO(2012), *Global Wage Report* 와 Lovie & Stockhammer(2012), “Wage-led growth: Concept, theories and policies”는 “한국에서 노동소득 분배율이 1%p 하락하면 소비가 0.42%p 감소하고, 순수출은 0.36%p 증가하고, 투자에 미치는 영향은 없다. 민간수요는 0.06%p 감소하고, 총수요는 0.12%p 감소한다”고 추정했다.
- 한국은행 국민소득 통계에서 2012년 피용자보수 총액은 582조 1,340억 원이고 기업 및 재산소득은 386조 4,300억 원으로 노동소득분배율은 59.7%다. 만약 노동연구원 추정대로 향후 1년 동안 피용자보수 총액이 6조 1,182억 원 증가하고 기업 및 재산소득이 그만큼 감소한다면 노동소득분배율은 60.4%로 0.7%p 개선된다. ILO(2012) 추정치를 사용하면 민간수요는 0.042%p, 총수요는 0.084%p 증가한다.
- 한국은행 기업경영분석에서 매출액 대비 인건비 비중 추이를 살펴보면 제조업은 1990년대 초반 14%에서 8%로 하락했고, 전 산업은 10%로 하락했다(<그림5> 참조). 노동연구원 추정대로 임금인상 효과가 1.4%라면, 통상임금 산정방식이 바뀌어도 매출액 대비 인건비 비중은 제조업에서 0.11%p, 전산업에서 0.14%p 증가할 뿐이다.

<그림5> 매출액 대비 인건비 비중 추이



5) 임금체계(임금구성) 개선

- 한국의 임금체계(임금구성)는 기본급 비중이 낮고, 각종 수당이 많고, 상여금 비중이 높다는 문제점을 안고 있다. 특히 공무원과 대기업 임금에서 두드러진다.
 - 이러한 문제점은 과거 정부의 임금억제 정책과, 통상임금을 산정할 때 상여금과 기타수당을 제외한 ‘통상임금 산정지침’에서 비롯된 측면이 크다. 기업으로서는 각종 수당을 신설하고 상여금 비중을 높이면 그만큼 통상임금이 줄어들고 연장근로수당이 줄어든다. ‘인건비 절감을 통한 이윤극대화’를 추구해 온 기업들로서는 나름대로 합리적인 대응방식이었다고 할 수 있다.
- 대법원 판례대로 통상임금에 고정적 상여금과 기타수당을 포함하면, 기업은 각종 수당을 신설하고 고정적 상여금을 늘릴 유인이 사라진다. 그만큼 임금구성이 기본급 중심으로 단순화될 가능성이 높아진다.
 - 물론 변동적 상여금을 늘리는 방향에서 대응방안을 강구하는 기업도 있을 수 있다. 하지만 변동적 상여금을 무한정 늘릴 수는 없을 것이며, 기존의 변동적 상여금이 과연 기업의 경영목표 실현에 도움이 되었는지에 대해서도 진지한 자기 성찰이 필요할 것으로 보인다.

3. 무엇을 해야 하나?

- 직무급, 직능급, 연공급 등 임금체계 개편과 연동해서 사회적 타협을 모색하자?
 - 사회적 타협이 만병통치약은 아니다. 그동안 통상임금을 잘못 산정해 이미 임금체불 내지 임금채권이 발생했는데, 당사자들을 제쳐 놓고 도대체 누구와 뭘 타협하자는 건지부터 불분명하다. 자칫하면 정부와 국회가 문제 해결에 나서지 않으면서, 자기 할 일을 회피하기 위한 면피용이 될 수 있다.
 - 현안인 '통상임금 산정방식 정상화'에 '직무급, 직능급, 연공급 등 임금체계 개편'을 연동해서 다루자는 주장은, 문제 해결을 더 어렵게 만들 뿐이다. 임금체계는 각 산업과 기업마다 구체적인 실태와 개선방안이 다르고, 같은 기업에서도 노동자 개개인의 이해관계가 다르고, 노사 쌍방의 시각차도 크다. 지난 20여 년 동안 경험으로 볼 때 쉽게 합의 볼 사안이 아니다.
- 통상임금 산정기준과 체불임금 문제는 분리해서 접근할 필요가 있다.
 - 통상임금 산정기준은 고정적 상여금과 기타수당을 포함하는 방향에서 노동부 지침을 변경하고 법률로 구체화하면 된다. 통상임금 산정기준이 확정되면 기업은 연장근로를 줄이는 방향에서 대응할 것이고, 불필요한 소송비용도 줄어들 것이다. 지금 정부와 국회가 할 일은 대법원 판례에 준해 하루빨리 통상임금 산정기준을 변경함으로써 기업의 불확실성을 최소화 하는 것이다.
- 문제는 체불임금이다. 이미 발생한 임금채권이고, 기업과 사람에 따라 상당한 편차가 있다.
 - 체불임금은 연장근로가 많고 상여금 비중이 높은 대기업에 집중된다. 이들 기업은 그동안 과도한 초과이윤을 누려온 기업이 대부분이다. 이들 기업 노동자들이 체불임금을 돌려받아 소비를 늘리고 세금과 사회보험료를 납부하는 것은 사회경제적으로 바람직한 일이다.

- 물론 기업에 따라서는 일시적으로 부담이 클 수도 있다. 이때는 2013년 임금교섭에서 다른 교섭사항과 패키지로 교섭하는 게 바람직하다. 임금교섭을 통해 합의를 도출하는 것이 바람직하며, 소송은 최후 수단으로 남겨 놓는 게 좋다.
- 하지만 정부와 국회가 통상임금 산정과 관련된 불확실성을 빠른 시일 내에 해소하지 않는다면, 노동조합으로서는 이미 발생한 임금채권을 보전하기 위해서라도 소송에 나서지 않을 수 없게 될 것이다.
- o 물론 ‘기업의 부담이 크다. 대기업은 그렇다 치고 중소기업은 감당하기 어렵다’거나 ‘상여금을 많이 받는 정규직은 좋겠지만 상여금이 없는 비정규직은 좋을 게 없다. 정규직과 비정규직 간에 격차만 더 벌어진다.’ 등 일부 우려가 있는 것도 사실이다.
- 노동연구원 추정에 따르면 전체 인건비 증가액 21조 9천억 원 가운데 300인 이상 사업장이 11조 7천억 원(53.3%)으로 절반가량 되고, 정규직이 21조 6천억 원(98.5%)으로 대부분을 차지하고 있다.

<표6> 고용형태 및 사업장 규모별 인건비 증가액

	민간 전체	정규직	비 정규직	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100- 299인	300인 이상
금액(조원)	21.9	21.6	0.3	0.2	0.5	1.7	3.2	4.7	11.7
비중(%)	100.0	98.5	1.5	0.9	2.1	7.8	14.6	21.4	53.3

자료: 노동연구원 정진호(2013) <부표5>에서 재계산

- o 앞서 통상임금 산정방식을 정상화하면 근로소득세가 3~5조 원, 사회보험 재정이 3~5조원 늘어난다고 했다. 따라서 늘어난 재원을 중소기업과 비정규직 지원에 사용하면 이상의 우려를 상당 부분 해소할 수 있다.
- 대통령 선거 때 박근혜 정부는 ‘월 급여 130만원 미만(2013년 기준) 비정규직 근로자는 고용보험·국민연금 보험료를 100% 정부가 지원’하겠다고 공약했다. 하지만 국정과제에서는 100%가 50%로 후퇴했다. 이는 이미 시행하고 있던 ‘125만원 미만, 1/3~1/2 차등지원’을 ‘130만원 미만, 1/2 일괄 지원’으로 소폭 조정한 것에 불과해, 있으나마나 한 공약이 되고 말았다. 늘어난 사회보험 재원은 원래 공약을 이행하는데 사용해야 한다.

- 늘어난 근로소득세도 중소기업과 비정규직을 지원하는 용도로 사용해야 한다. 예컨대 일시적으로 비용부담이 커진 중소기업을 대상으로 ‘체불임금 청산기금’을 운용하는 방안도 강구할 수 있을 것이다.