

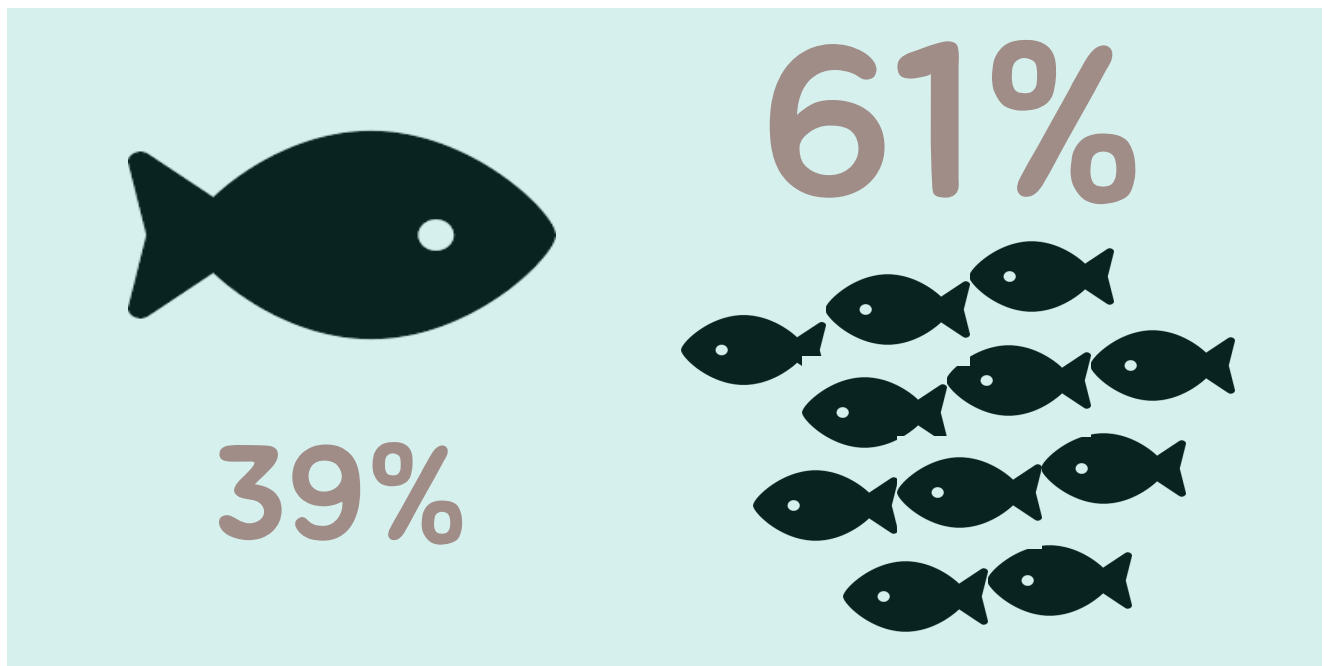
# 연공급이 문제라고?

## 2월 2일 고용노동부, 상생임금위원회를 통해 직무급제 도입 정책 추진 발표

유노조 · 대기업에서 연공성이 집중  
연공형 임금체계는 이중구조 고착화의 원인  
직무급제로 전환하는 민간 기업에는 세제 혜택(인센티브)을 늘리고,  
호봉제를 유지하면 세액 공제에서 배제(디스인센티브)  
상생임금위원회가 4월 밑그림을 발표, 이르면 올해 하반기 입법 절차 추진 계획

## 2월 3일 기획재정부, 공공기관에 직무급 도입 정책 발표

「직무 · 성과 중심의 공공기관 보수관리 강화방안」 마련  
2024년 100개, 2027년 200개 이상 공공기관에서 직무급 도입을 목표  
보수체계의 연공성 완화를 위해 직무급 확대 · 성과관리 강화  
경영평가 배점 및 충인건비 인센티브 활용해 도입 촉구



## 연공형 임금체계가 문제라고, 그래서 직무 · 성과 중심 임금체계로 전환해야 한다는 정부



중소기업 등 임금체계 없는 사업체가 전체의 61%인데, 대기업 · 정규직 중심의 노동조합 있는 노동자들이 연공제 하에서 과도한 혜택을 누리는 바람에 중소기업 · 비정규직 노동자들이 낮은 보상을 받고 있다고 정부는 주장합니다.

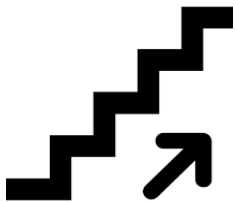
# 임금체계가 뭐길래?

## 임금체계란 노동자에게 지급하는 임금을 무엇을 기준으로 결정하는가(특히 '기본급')에 따라 구분



### 직무급

직무가치를 분석·평가하여 직무에 따라 임금이 결정되는 체계. 각 기업의 여러 가지 직무를 세분화하여 각 직무가 해당 기업의 목표달성에 기여하는 가치를 점수 매겨 이에 따라 임금을 차등지급하는 임금체계



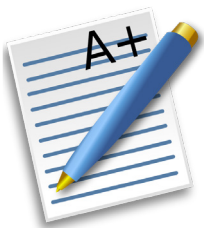
### 연공급

근속년수에 따라 임금을 올리는 체계. 근속의 증가에 따른 노동자의 숙련이 증가하는 것에 대한 보상을 포함, 생애주기에 따른 임금 인상을 통해 노동자의 생계를 보장하는 것으로, 과거 기업들이 숙련된 인력의 보유를 위해 많이 취했던 임금체계



### 직능급

노동자가 보유한 능력, 기능, 자격 등에 따라 임금이 결정되는 체계. 기본급 자체를 직능에 따라 정하는 경우는 흔치 않고, 수당을 책정할 때 주로 활용되는 형태. 토목건축 분야 건설노동자의 경우는 기능에 따라 임금을 책정하는 직능급의 드문 형태임.



### 성과급

개인 또는 집단의 성과에 따라 임금을 결정하는 체계. 100% 성과급으로 운영할 경우 노동자의 노동 강도 강화가 극심해지며, 임금의 불안정성이 높아짐. 예를 들어 특수고용 노동자의 경우 건당 수수료 체계를 가지고 있어 100% 성과급제에 해당함.



가장 익숙한 것은 근속의 증가에 따라 정해진 호봉표대로 임금이 증가하는 이른바 '호봉제'라고 부르는 연공급 형태입니다. 그러나 임금체계는 실제로는 다양하게 섞여서 사용돼요. 호봉제+성과급, 호봉제+직능수당 등으로 임금이 짜여지는 경우들이 그래요. 기본임금에 직무에 따른 수당을 따로 설정하는 것처럼 직무급 요소도 혼용해서 사용되곤 해요. 그와 구분해 직무임금 체계로 완전히 전환해 가야 한다는 정부의 주장은 기본임금 자체를 직무에 따라 차등하자는 주장, 즉 직무임금+성과급 구조로 가자는 주장입니다.

# 직무급이 상생임금?



## 직무급제 도입의 실상\_저임금의 고착화

정부가 도입하려는 직무급의 실질은 저임금 상태로 굳어지게 만드는 것. 실제 지난 정부에서 직무급이라는 이름으로 도입된 대부분의 공공기관 자회사 노동자들의 임금 수준은 최저임금을 기준으로 하며, 저임금 수준을 벗어나지 못함.

### 표준임금체계의 기준임금(최저임금을 "0"으로 놓았을 때 비율)

승급단계 직무등급	1단계 (2년)	2단계 (2년)	3단계 (3년)	4단계 (4년)	5단계 (4년)	6단계
1등급	0%	2%	4%	6%	8%	10%
2등급	5%	7.1%	9.2%	11.3%	13.4%	15.5%
3등급	10%	12.2%	14.4%	16.6%	18.8%	21%
4등급	15%	17.3%	19.6%	21.9%	24.2%	26.5%
5등급	20%	22.4%	24.8%	27.2%	29.6%	32%

### 표준직무의 직무등급(정해진 직무등급을 벗어나지 못하는 구조)

직무등급	청소	경비	조리(보조)	시설관리	사무보조
1등급	일반청소	시설경비	-	-	단순사무보조
2등급	전문청소	전문경비	조리원	일반시설관리	일반사무보조
3등급	-	-	조리사	종합시설관리	행정사무보조
4등급	-	-	-	전문시설관리	-
5등급	-	-	-	-	-



위 표는 지난 정부에서 도입하려고 했던 비정규직 정규직 전환시 직무급 표준임금체계입니다. 당시 최저임금을 기준으로 한 이 표준임금체계는 저임금을 강요하는 정책으로 많은 비판을 받았습니다. 최저임금 기준인 것뿐만 아니라 (일반) 청소노동자, 시설경비 노동자, 단순사무보조 노동자는 1등급을 벗어나지 못하고, 가장 임금이 높은 노동자도 결국 최저임금보다 26.5%를 넘지 못합니다. 15년을 일해도 말이죠. 당시엔 정부가 이를 밀어부치지 못했지만, 많은 자회사 노동자들이 이와 유사한 임금구조를 가지고 있습니다. 정부가 만들어낸 임금차등 구조가 현실에서는 힘을 발휘한 것이죠.

# 직무급제가 공정해?



## 직무급제 도입의 실상\_다른 노동 다른 임금

### 직무급제는 동일 가치 노동-동일 임금이 아닌 "다른 노동-다른 임금"

직무급은 각 직무를 세분화하고 그의 가치를 매겨서 임금을 차등하는 것.

그런데 직무의 가치를 매기는 것이 기업의 입장에서 이루어진다면?

지금도 비정규직은 더 낮은 가치의 일을 한다면서 저임금을 당연시하고, 최저임금에서 벗어나지 못하는데, 직무급제 하에서는 그것이 정당한 임금이 되어버림.



단순노동	청소년
주변부노동	여성노동자
보조업무	현장실습노동자
비전문업무	장애노동자
비핵심업무	고령노동자
	파견노동자
	비정규직



## 직무급제 도입의 실상\_임금 격차의 고착화

### 임금 격차가 굳어지고, 저임금이 정당화되는 것으로 귀결

모든 노동은 연결되어 있고, 각각의 일이 합쳐져야 기업 차원의 성과도 만들어짐.

그러나 정부와 자본은 그 협력과 연대의 가치를 무시하고, 이윤을 내는데 도움이 되는지 만 평가하고 줄을 세우려 함.

오히려 임금 격차가 굳어지고, 저임금이 정당화되는 것으로 귀결됨.



직무급의 도입 과정은 지금의 임금을 직무급 체계로 옮겨 넣는 과정이나 마찬가지로입니다. 기존에 낮은 임금을 받고 있다는 사실 자체가 중요하지 않은 직무라는 근거로 이용되기 때문에, 직무평가를 통해 가치가 인정되고 임금이 올라갈 것이라는 건 착각일 뿐입니다. 이는 이미 직무급 형태를 취하고 있는 공공부문 비정규직 노동자들의 사례가 잘 보여줍니다.

정규직이라고 해도 마찬가지예요. 직무급을 도입하면 연령과 무관하게 정당한 임금을 받을 수 있을 것 같지만, 신입사원의 낮은 초임은 또다른 이름의 저숙련 노동이 되어, 가치 낮은 노동으로 취급되기 십상입니다. 직무급을 도입한 이후 임금은 그 틀을 벗어나기 어려워져서 격차는 계속 유지될 뿐이에요.

# 정부는 왜 그럴까?

## 연공급제가 문제다?

정부의 주장은 대기업, 정규직, 노동조합 있는 노동자들이 높은 임금을 가져가기 때문에 중소기업, 비정규직 노동자들에게 돌아갈 몫이 적어진다는 논리에 기반하고 있음. 대기업이나 공공부문 정규직 노동자들의 임금체계가 주로 연공급제이니, 그것이 원인이라는 말. 그래서 연공급제만 깨면 대기업-작은사업장, 정규직-비정규직, 청년노동자 등 모두가 "상생"한다는 논리를 펴고 있음.

## 노동조합 있는 대기업 노동자들의 이기심이 문제다?

대기업-유노조-정규직이 문제라고 하는 정부. 그런데 비정규직도 노동조합으로 단결해 투쟁하면 '노동시장 강자'라며 비난하는 정부.

조직 노동자 이기심 운운하지만 사실은 노동조합이라는 노동자의 단결을 무너트리려는 의도가 담긴 말일 뿐, 그나마 투쟁으로 임금을 지켜낼 수 있는 노동조합이라는 안전망을 해체하려는 시도임.

## 사실 노동시장 이중구조의 배경은 외주화, 비정규직 확산 등 노동의 불안정화!



대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직의 임금격차가 발생하는 원인은 바로 자본에게 있습니다. "수직적 하청계열화를 통한 대기업의 중소기업 및 작은 사업장에 대한 지배 강화", "고용이 불안정한 비정규직 확대를 통해 저비용을 실현하려는 자본의 전략"이 바로 그것입니다.

중소기업, 작은 사업장 임금이 상대적으로 낮은 이유는 대자본의 단가 후려치기, 영세 자영업자에 대한 대규모 프랜차이즈의 횡포 등으로 인한 것이죠.

비정규직 노동자가 "10년 일해도 똑같은 임금"인 이유는 기간제, 파견, 하청, 시간제 노동 등 비정규직을 늘리면서 차별적 저임금을 취한 결과입니다. 노동권을 보장하지 않으려는 기업의 태도가 비정규직 고용으로 취약한 임금구조를 만들어 낸 것이에요.

노동자들의 임금을 더 낮추는 것으로 경쟁력을 높이려는 자본

기업의 인건비 증가 요인을 없애주려는 정부

**노동시장 이중구조를 핑계로 연공급에 책임을 돌리는 이유는 바로  
장기적인 저임금 구조를 구축해 기업활동을 용이하게 하려는 것!**

# 임금의 원칙을 세우자!

## 임금을 결정하는 것은 직무도, 성과도, 능력도 아닌 '자본에 맞선 노동의 투쟁'

"임금은 이런 노동과 자본의 힘겨루기로 결정된다. 개별 기업 차원에서도 그렇지만, 사회적으로도 그렇다. 노동조합이 많아지고 힘이 강해지면, 노동조합이 없는 회사들의 노동조건도 개선되는 효과를 얻을 수 있다. 하지만 반대로 노동조합이 억압받고 그 힘이 약해지거나, 노동조합이 없는 회사가 많아지면 한 사회의 노동조건은 전체적으로 그 수준이 낮아질 수밖에 없다. 노동자가 힘을 발휘하지 못하면 임금은 줄어들고 기업의 규모나 노동자의 고용형태, 성별, 나이 등 모든 것이 임금차별을 만들어내는 요소가 된다. 반대로 노동자의 힘이 커지면 임금이 인상되고, 그 수준도 차별 없이 더욱 평등하게 나아갈 수 있다. 그것이 임금이 가지는 정치적 성격이다."

(「모두를 위한 노동교과서」 중에서)

## 모든 노동자의 노조할 권리가 제대로 보장되는 것이 중요!!

우리나라 노동조합 조직률은 14% 수준, 그나마도 공공부문과 대기업에 집중된 현실.

규모가 작은 기업이나 비정규직 노동자의 조직률은 극히 미약함. 중소기업, 작은 사업장, 비정규직의 권리를 보장하려면 노동조합 조직률을 높여야 함. 그래야 임금 격차 확대를 해소하는 방향으로 나아갈 수 있음.

ILO 기본협약에 따라 정부는 노동조합 조직 및 교섭의 활성화를 위한 정책을 펼쳐야 할 의무가 있음. 정부는 노동조합을 배척할 것이 아니라, 지원하고 활성화하기 위한 정책을 펼쳐야 함.

## 연공급이냐, 직무급이냐의 논쟁이 아니라, 임금의 원칙을 세우는 것이 중요!!

- ☑ 첫째, 임금은 '존엄하게 생활 가능한 노동소득'이어야 함.
- ☑ 둘째, 임금은 '안정적인 생활이 가능한 노동소득'이어야 함.
- ☑ 셋째, 임금은 '미래를 꿈꿀 수 있는 전망을 주는 노동소득'이어야 함.
- ☑ 그리고 마지막으로 임금은 '집단적으로 결정되는 노동소득'이어야 함. 노동자들을 경쟁시키거나 비밀주의를 강요하면 안 됨. 임금 인상은 집단적인 교섭으로 이루어져야 모든 노동자의 권리 보장으로 나아갈 수 있음. 그래서 노동조합이 무엇보다 중요함.



!!

정부가 책임을 다해야 할 것은 최저임금 기준의 직무급제를 강요하는 것이 아니라, 제대로 된 임금체계를 갖추도록 안내하는 것입니다. 제대로 된 임금체계란 노동자가 '존중'을 느낄 수 있는 임금을 보장하는 것입니다. 그를 위해서는 먼저 '임금의 원칙'이 세워져야 합니다. 무엇보다 먼저 최저임금 위반만 아니면 괜찮다는 정부의 잘못된 시각부터 버려야 하겠지요. 그리고 공공부문에서부터 정부가 무수히 양산해 낸 저임금을 일소하기 위해 노력해야 합니다.