

KLSI

ISSUE PAPER

제109호
2019-8호
(2019.06.03.)

www.klsi.org

노동자들의 동일노동 동일임금 인식: 자동차산업과 IT서비스산업을 중심으로

정경은 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

[목차]

I. 머리말

II. 동일노동 동일임금 논의와 노동조합의 실현 운동

III. 면접조사 결과

IV. 맺음말

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층
전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/klsiedit

<요 약>

우리나라 노동조합의 동일노동 동일임금 정책을 살펴본 결과는 다음과 같다. 노동조합은 과거부터 생계비를 확보하고 학력·직종 임금격차를 해소하기 위해 연공급을 구축하였다. 당시에 동일노동 동일임금을 요구하면서도 서구식의 ‘직무가치 평가가 동일한 노동’으로 동일노동을 개념화하지 않았다. 1970년대 섬유산업 여성 노동자, 1987년 노동자 대투쟁기 생산직 노동자, 최근 무기계약직으로 전환한 공공부문 노동자들의 경우 ‘임금체계 차별’에 더 민감한 편이었다.

자동차산업과 IT서비스산업 노동자들의 동일노동 동일임금 인식을 저해하는 요인은 대기업이 원가부담을 하청업체에게 전가하는 불공정 거래를 지목할 수 있다. 또한, 자동차산업에서는 1987년 이후 노동조합이 내부 공정성 확보를 위해 생계비와 근속을 중시하는 임금체계를 선호하였다. 반면, 노동조합이 활성화되지 않은 IT서비스산업에서는 2000년대 이후 초과급을 수용하여 인사·성과평가에 따른 임금 격차가 제도화되었다.

노동자들의 동일노동 동일임금 인식을 보면, 자동차 생산직은 ‘기업 의식’이, IT개발직은 ‘직업 의식’이 중요하나 구체적인 차이는 다음과 같다. 자동차산업 노동자들은 ‘동일한 기업에서 일하면 동일노동’, ‘특정한 제품을 직·간접적으로 생산하는 일이 동일노동’, ‘바로 옆에서 나와 동료들이 하는 노동’으로 사고하였다. IT개발직의 경우에는 비슷한 직업이라는 점을 인정하더라도 ‘개인별 능력과 성과가 비슷한 노동’, ‘비슷한 매출액 규모의 프로젝트를 수행한 경력과 기술력이 투영된 노동’으로 인식하는 경향이 있다. 또한, 자동차산업과 IT서비스산업 노동자들은 산업생태계에서 자신이 속한 기업과 비슷한 위치를 차지하는 기업과 임금을 비교함으로써 사실상 기업규모 간 임금 격차가 내면화되어 있다. 자동차산업 생산직과 IT개발직 모두 직무급에 대해서 부정적인 의견을 나타냈다. 기업 내에서 학력·직종간 임금 격차를 축소한 역사로 인해, 직무급은 직종 간 임금격차 확대로 인식하는 경향을 보였다. 반면, 프로젝트별로 계약하는 IT개발직 프리랜서들의 경우 개인별 경력을 반영하여 ‘단가’를 설정할 필요성에 공감하는 편이다.

마지막으로, 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다. 첫째, ‘동일노동 동일임금’을 서구의 시각처럼 ‘직무기술서가 동일하거나 직무가치 평가 결과가 동일한 노동’으로 해석할 경우, 기존 노동자들과 충돌이 불가피할 것으로 보인다. 둘째, 기업 내로 국한된 동일노동 동일임금 인식을 기업 밖으로 확산시키기 위해서는 산별교섭에 나서라는 노동조합의 요구에 정부와 재계가 응해야 할 것이다. 셋째, IT개발직 프리랜서들처럼 노동시장의 개방성이 있는 직종의 경우, 단가(임금) 표준을 설계하는 방안을 모색할 필요가 있다. 마지막으로, 동일노동 동일임금을 실현하는 임금체제로 직무급을 당연시하면서, 동일하지 않은 노동에 대한 임금 격차를 확대하려 한다면 우리 사회의 임금 격차 해소와는 거리가 멀 수 있다.

노동자들의 동일노동 동일임금 인식: 자동차산업과 IT서비스산업을 중심으로

정경은 | 한국노동사회연구소 선임연구위원

I. 머리말

1. 연구 배경과 필요성

세계 노동운동의 역사는 동일노동 동일임금 쟁취투쟁의 역사라고 할 수 있다. 우리나라 노동조합도 노동자간 차별 해소와 평등의 가치를 실현하기 위해 동일노동 동일임금¹⁾을 노동운동의 중요한 실천 과제로 제시한다. 양노총은 선언과 강령에 ‘동일노동 동일임금’이라는 문구를 포함하지 않지만, 지금까지 노동운동이 임금 결정의 원리로 당연시한 개념이라고 할 수 있다. 민주노총은 강령을 실현하기 위한 20개 기본과제 중에서 12번째 과제로 “우리는 남녀, 직종, 학력, 기업, 국적간 차별을 철폐하고 동일노동 동일임금을 쟁취한다”고 적시한다(민주노총 홈페이지). 민주노총은 이 기본과제를 달성하기 위해 본문에 ‘산업별 공동교섭과 공동투쟁을 활성화하여 남녀, 직종, 학력, 기업규모간 임금격차를 축소하고, 비정규직 노동자를 정규직으로 전환하고 외국인 노동자에게 국내 노동자와 동등한 노동조건과 권리를 보장한다’고 제시한다(민주노총 홈페이지). 국내 노동자에 한정하여 문구 그대로 해석한다면, 민주노총은 동일노동 동일임금을 실현하는 방안으로 기업별 교섭이 아닌 산별 교섭과 비정규직을 정규직으로 전환할 필요성을 강조한다고 할 수 있다. IMF 경제위기 이후 노동운동은 고용형태·성별에 따른 임금 차별을 해소하기 위해 동일노동 동일임금을 요구하였다.

2018년에 동일노동 동일임금 논의는 문재인 정부가 제시한 개헌안에 “국가에 동일한 가치의 노동에 대해서는 동일한 수준의 임금이 지급되도록 노력할 의무”를 명시한 데서 촉발하였다고 할 수 있다. 2018년 3월 대통령 직속 정책기획위원회가 국민헌법자문특별위원회를 구성하여 발표한 개헌안은 노동자의 권리 강화를 실현하기 위한 세부 조항으로 ‘동일가치 노동 동일임금’을 명시하였다(청와대 홈페이지). 더불어민주당은 2018년 5월 24일 국회에서 대통령이 발의한 개헌안을 표결하려 하였으나 야당 의원들이 전원 불참하는 바람에, 결국 개헌안은 역사 속으로 사라졌다. 현재로서는 대한민국 헌법에 ‘동일가치 노동 동일임금’이 포함되는 일도 기약이 없는 상태이다.

1) ‘동일노동(equal work)’과 ‘동일가치 노동(work of equal value)’, ‘유사노동(like work)’의 의미는 서로 다르며, 이 보고서에서 이를 혼용하여 사용하고자 한다.

동일가치노동 동일임금이 헌법 개정을 통해 명문화되지는 않았으나 이 논의는 임금체계를 연공급에서 직무급으로 개편해야 한다는 논의와 연계되어 진행되고 있다. 임금체계란 협의의 의미로 기본급 결정기준이면서 임금 차등의 원리를 정당화한다. 다시 말해, 기본급을 연공급으로 설계할 경우 연공에 따른 임금 격차, 직능급일 경우 직업능력 차이에 따른 임금 격차에 각각 공정성(equity)을 부여한다. 다시 말해, 직무급은 동일노동 동일임금을 적용할 수 있는 임금체계로서, 동일노동을 한다면 성별, 고용형태, 연령, 직업능력과 무관하게 동일임금을 지급한다는 원리에 기반을 둔다. 대신에 직무급은 직무가치 평가 결과가 ‘동일하지 않은 노동’으로 나오면 차등임금 지급에 정의(justice)를 제공한다.

최근 노동운동은 직무급이 동일노동 동일임금을 실현하는 임금체계라기보다 저임금을 고착화하는 수단으로 바라본다. 문재인 정부 국정운영 5개년 계획(2017년 7월 19일)에 ‘비정규직 차별시정 제도 전면 개편 및 동일가치노동 동일임금 원칙 적용’을 위해 ‘비교대상근로자 범위 확대, 근로기준법 등에 고용형태에 따른 차별 금지 등’을 명시(국정기획자문위원회, 2017)할 때만 해도 노동운동은 큰 이견을 제출하지 않았다. 그러나 공공부문 비정규직 정규직 전환과정에서 한국노동연구원 이 동일노동 동일임금의 실현방안으로 표준임금체계(안)²⁾이라는 명칭의 직무급을 제시하면서 노동운동은 비판적으로 접근하였다. 노동계가 비판한 핵심 내용은 표준임금체계(안)이 동일 기업 정규직과의 차별 해소방안을 제시하지 않고, 민간부문 동일 직종 노동자와 비교해도 임금 수준과 근속에 따른 인상률이 지나치게 낮다는 것이다(황선웅, 2018). 한국노총은 표준임금체계 모델이 제시한 임금체계와 수준 논의를 직무급 이해당사자와 노동조합, 노동계와 전문가가 참여하는 논의의 장에서 진행하자고 제안하면서 정부에게 원점에서 재검토할 것을 요구하였다(한국노총 성명서, 2018년 8월 3일). 한국노총은 또한 중장기적으로 임금체계 전반에 대한 논의를 추진하자면서 ‘동일노동 동일임금 실현을 위한 임금체계 도입’을 방향으로 제시하였다.

이러한 논란이 이해관계자의 참여를 통해 해결할 수 있거나 의견 수렴 절차의 문제로부터 발생하는 것이 아니라, ‘동일노동 동일임금’에 대한 인식이 다른 데서 출발한 것이라면 논의의 출발부터 달라져야 할 것이다. 정부가 ‘천상’의 방법을 발명하여 공정성 논란을 완전히 해소한 뒤 직무가치 평가를 반영하여 동일노동 동일임금을 실현하겠다고 하더라도 노동자들이 동일노동 동일임금이 라고 받아들이지 않는다면 저항만 유발할 가능성이 있다. ‘동일노동 동일임금’에 대해 노동자들이 어떻게 인식하는지 고찰할 필요가 있다. 단, 이 보고서는 특정한 임금체계를 찬성하거나 반대하기 위해 작성하는 게 아니라는 점을 분명히 밝혀두고자 한다.

2) 문재인 정부는 2017년 공공부문 비정규직을 무기계약직으로 전환하면서 청소·경비·시설관리·사무(보조)·조리(보조) 등 5개 직종의 직무가치를 비교하여 14개 직무를 구분하였다. 1등급 1단계에 기준임금을 설정하면 다른 임금은 정률로 결정되며 초기업 수준에서 동일노동 동일임금을 지급한다는 원칙을 확립하려 하였다. 그러나 임금수준의 적정성 논란과 함께 정부가 노동조합과 합의 없이 일방적으로 임금체계를 결정하여 단체교섭권을 침해하였다는 비판을 받았다(노광표, 2018).

2. 연구방법과 대상, 구성

이 연구는 우리나라 노동조합이 전개한 동일노동 동일임금 실천 운동과 노동자들이 ‘동일노동 동일임금’을 어떻게 인식하는지 검토하기 위해 작성하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 동일노동 동일임금과 관련된 선행연구와 그동안 노동조합이 전개한 실천 운동을 살펴보았다. 1987년 노동자 대투쟁 이후 양 노총이 발표한 임금체계 문헌 중에서 동일노동 동일임금에 대해 언급한 내용을 요약하였다. 이를 통해 노동조합이 동일노동 동일임금을 어떻게 바라보았는지 유추할 수 있다. 이처럼 20~30년 전 문헌을 살펴본 이유는 경로의존성 효과(Path dependence effect)에 따라 오늘을 살아가는 노동자들의 동일노동 동일임금 인식이 과거에 설정된 제도와 관행에 영향을 받은 것으로 보기 때문이다.

다음으로 우리나라 노동조합과 노동자들이 동일노동 동일임금에 대해 어떤 인식을 갖는지 살펴보기 위해 자동차산업과 IT서비스산업에서 재직 중인 노조 간부들과 노동자들을 면접하였다. 두 산업 모두 동일하거나 유사한 일을 하더라도 기업 규모 또는 원·하청 기업 간 관계에 따라 임금 격차가 발생하는 공통점을 지닌다. 자동차산업 피면접자들은 완성차 1곳과 부품사 3곳에서 재직하는 생산직 노동자 10명이다. IT서비스산업의 경우 대기업 1곳과 원·하청 관계에 있는 중소기업 3곳에서 일하는 개발직 8명을 면접하였다.

자동차산업 노동자들은 모두 민주노총 금속노조 조합원들이며, IT서비스산업의 경우 원청업체만 한국노총 IT사무서비스노동조합연맹 소속이고, 하청업체 3곳은 무노조 상태이다. 이 중에서 자동차산업 피면접자들은 근속 7~20년인 노동자들로, 완성차 노동자들은 물론 하청업체 노동자들도 완성차가 물량만 꾸준히 제공해준다면 현재 재직 중인 기업에서 정년퇴직할 것으로 기대한다. 반면, IT서비스산업 개발직 피면접자들은 경력 15~20년 이상이지만 현재 일하는 기업에서 근속연수는 3~4년이다. 이 기업에서 일하기 이전에 몇 개의 기업에서 3~4년 정도 재직하거나 프리랜서로 일한 경험이 있다.

우리나라 노동조합의 동일노동 동일임금 실천 운동과 노동자들의 동일노동 동일임금 인식을 살펴보려는 이 연구의 구성은 다음과 같다. 이 연구는 머리말에 이어 2절에서 문헌연구를 통해 동일노동 동일임금 논의의 전개 과정과 노동조합의 동일노동 동일임금 운동을 요약하였다. 3절에서 기존 문헌 검토와 면접조사를 통해 자동차산업과 IT서비스산업 사례를 살펴보았다. 구체적으로 임금 격차의 원인, 노동조합의 전략, 사례 기업의 특성과 노동자들의 동일노동 동일임금 인식을 청취한 결과를 요약하였다. 동일노동 동일임금 인식을 검토하기 위해 노동자들이 동일노동을 한다고 인식하는 대상, 임금을 비교하는 대상, 직무급에 대한 인식을 질문하였다. 마지막으로, 맺음말을 통해 보고서를 요약하고 함의를 제시하였다.

II. 동일노동 동일임금 논의와 노동조합의 실현 운동

1. 동일노동 동일임금 논의의 전개

20세기 중반 들어서 ‘동일노동 동일임금(equal pay for equal work)’은 대체로 성별 임금 격차 해소를 위한 담론으로 부상하였다(ILO, 1992). 남성과 동일하거나 유사한 가치를 갖는 노동을 하는데도 불구하고, 여성이라는 이유로 사업주가 차등임금을 지급하던 관행에 대해 여성운동이 저항하여 임금차별 금지 법제화를 이끌었다(김경희, 2009; 김희성, 2008). 그러나, 여성 노동자들이 동일노동 동일임금 여부를 판단하기 위한 비교 대상을 기업 내로 제한하여 성별로 직종을 분리할 경우 비교 대상을 구분하기 어려운 한계가 나타났다(김혜진, 2016).

비교 대상 노동자를 적용하기 어려운 ‘동일노동 동일임금’의 한계를 극복하기 위해 ‘동일가치 노동 동일임금(equal pay for work of equal value)’ 원칙이 대안으로 제시되었다(Hunter, 1986). 남녀가 서로 다른 일을 하더라도 직무가치 평가가 같으면 동일임금을 제공할 수 있는 논거를 제공하였다. 다시 말해, 직무의 내용이 달라도 기술(skill), 노력(effort), 책임(responsibility), 노동조건(working condition)이 유사한 수준이면 서로 비교할 만한 상황(comparable situation)으로 인정한다(Mezey, 2003). 즉, 보편성을 인정받는 직무가치 평가 척도를 사용하여 동일가치 노동을 측정하는데 정당성을 부여한 것이다.

‘동일가치 노동 동일임금 원칙’은 국제노동기구(ILO)가 1951년 ‘동일보수 협약(제100호)’을 채택하면서 국제법으로 효력을 갖게 되었다(ILO 홈페이지). ILO 협약은 제2조에서 회원국에게 ‘동일가치노동에 대한 동일보수의 원칙’을 모든 노동자에게 적용할 것을 확고히 명시하였다. 이후 동일가치 노동 동일임금 원칙은 주요 선진국 중심으로 보편적인 원리로 정착하였으며 실행 여부를 떠나 제도 자체로는 정착되었다고 할 수 있다(송강직, 2009). 우리나라도 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(약칭 : 남녀고용평등법) 제8조 제1항에서 “사업주는 동일 사업 내에 동일가치 노동에 대해 동일한 임금을 지급하여야 한다”고 명시한다. 다음으로 제2항에 따르면, “동일가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다”고 규율한다(법제처 국가법령정보센터 홈페이지).

한편, ‘유사 노동(like work)’과 ‘동등하게 평가되는 노동(work rated as equivalent)’은 영국의 동일임금법에서 제시한 유형이다(심재진, 2018). ‘유사 노동’은 비교되는 직무가 동일할 필요가 없으며 ‘넓게 보아 유사한 성격’이고, 여성과 남성이 하는 일의 차이가 고용 조건과 관련하여 실제적인 중요성이 없는 상황을 고려한다. ‘동등하게 평가되는 노동(work rated as equivalent)’은 직무평가를 통해 동등한 가치를 갖는 것으로 인정되는 노동이다. 사용자가 직무평가를 실시할 의무는 없으나 직무평가제도 하에서 동일한 가치가 주어졌거나 주어진 상황에서만 비교할 수 있다. 이 경우 여성의 노동에 대해 공정한 가치평가가 이루어져야 실천적 함의를 갖게 된다고 할 수 있다.

IMF 외환위기 이후 우리나라에서 ‘동일가치 노동 동일임금’ 원칙은 성별 임금격차뿐만 아니라 고용형태에 따른 임금차별 해소방안으로 의미를 부여하려는 노력이 이어졌다(김경희, 2007; 김혜진, 2016). 관련 학자들 중에서는 임금 격차에 영향을 미치는 관측되지 않는 이질성을 통제한 결과, 고용형태에 따른 임금 격차는 8~14%라는 실증연구 결과를 제시하기도 하였다(이인재, 2009). 반면, 노동계는 우리나라 임금 격차의 주된 원인을 고용형태 차이에서 찾는 분석 결과를 인용한다. 2018년 8월 현재, 정규직은 한 달 321만원으로 1년 전에 306만원 받다가 15만원(4.8%) 증가한 반면에, 비정규직은 163만원으로 1년 전인 156만원에서 7만원(4.2%) 인상되었다. 정규직 대비 비정규직 임금은 2000년 8월 53.7% 수준에서 2010년 8월 46.9%까지 격차가 증가하였다가 다시 감소하여 2018년 8월 50.7%에 이르고 있다(김유선, 2018). 다수의 연구자들이 고용형태에 따른 임금격차를 해소하기 위한 방안으로 직무급 도입을 통해 동일노동에 대한 동일임금을 적용할 것을 논의하는 흐름이 전개되었다.

2. 노동조합의 동일노동 동일임금 실현 운동

우리나라에서 노동자들이 동일노동 동일임금 인식을 가지고 있는지, 어떻게 형성되었는지 규명한 기존 연구는 거의 없다. 현재, 연구자들이 보기에 동일노동이란 서구적 관점에 기반하여 동일한 직무 내용이거나 동일한 가치평가를 갖는 직무라고 할 수 있다. 여기에는 기술, 노력, 책임, 노동조건을 고려하여 직무가치를 평가한 결과가 반영된다. 그러나 노동조합과 노동자들이 동일노동을 이렇게 정의하는지 알려진 바 없다. 오히려, 우리 노동운동 역사에서는 동일노동이 아니더라도 기업 내에서 직종별로 임금체계가 다를 경우 이를 차별로 인식하여 동일한 임금체계를 적용하라는 요구를 하였다. 예를 들어, 1970년대 섬유산업에서 여성 노동자들은 호봉제가 적용되는 남성들과 달리 도급제를 적용받았으며, 이를 임금차별로 인식하여 호봉제 적용을 요구하였다(신광영·김현희, 1999). 당시 여성들이 남성들과 동일가치 노동을 한다고 인식하여 동일임금을 요구한 것은 아니며, 여성에게만 연공급을 적용하지 않아 성별 임금격차를 유발한다고 본 것이다.

동일노동을 바라보는 시각은 노동운동의 역사와 사회·문화적 환경에 따라 다르다고 할 수 있다. 우리나라 노동조합은 서구와 달리 초기업 수준에서 직무내용이 동일하다는 이유로 동일노동이라고 인식하지 않는 것으로 보인다. 1987년 노동자 대투쟁 이후 많은 노동조합이 ‘동일노동 동일임금’을 실현하기 위해 무원칙한 임금체계를 조정하는 과정을 거쳤다. 1993년 전노협의 임금지침을 보면, 임금체계 원칙과 개편 방향을 다음과 같이 제시하고 있다.

[표 1] 전노협의 임금체계 원칙과 개편방향

<임금체계의 원칙>	<임금체계의 개편방향>
1. 생활급에 기초하여 「전근로생애에 걸친 생활보장」 - 연령별 최저 이론생계비 보장 2. 연공에 따른 보상 강화 - 승급곡선에 따라 근속에 대한 보상을 강화 3. 「동일노동 동일임금」의 실현 - 임금차별의 해소	1. 생활급의 확보 2. 임금구성의 개선(수당의 기본급화) 3. 호봉승급제의 강화 4. 단일호봉제의 실시

자료 : 전국노동조합협의회 조사통계국(1994. 10).

전노협의 임금지침을 보면, 임금체계 원칙 중에 ‘임금차별 해소를 위해 동일노동 동일임금 실현’을 포함하고 있다. 당시 전노협은 “사무관리직은 생산직에 비해, 대졸자는 고졸 이하에 비해, 남성은 여성에 비해 상대적인 고임금층”인 원인이 “임금체계 차별”에서 비롯된다고 보았다. “노동자 집단 사이에 차별적으로 적용되는 직급 및 임금체계를 통일”하기 위해서 “단일직급제와 생산직 승진 기회 확대, 「동일노동, 동일임금」이라는 원칙”을 제시한 것이다(전국노동조합협의회 조사통계국, 1994). 직종과 성별, 학력간 임금격차를 해소하기 위해서는 연령급이나 근속급이 대안이라고 보았다.

당시에 노동조합은 동일노동을 ‘동일 기업에서 노동하면 직종이나 직무와 관계없이 동일노동’이라고 규정한 것으로 해석된다. 사무직이든 생산직이든 다 같은 노동자이기 때문이다. 동일노동을 동일한 직무이거나 동일한 가치를 갖는 직무라는 개념으로 보지 않았다. 핵심적인 고려대상은 ‘나이’나 ‘근속기간’이었다. 전노협의 임금체계 개편사례 보고서를 들여다보면, 당시 노동조합이 특정 기업의 임금체계를 비판하면서 나이를 중시하는 인식이 다음과 같이 잘 드러나 있다. 당시에 노동자들은 나이가 같은데도 임금이 다르면 동일노동 동일임금을 위배하는 것으로 보았다.

“...같은 나이에 입사해도 초임이 다를 뿐만 아니라 나중에 입사한 저연령자가 높은 초임을 받아서 연령별 임금에 역전이 나타나기도 하는 등 임금관리가 제멋대로 이루어져 온 것이 관행...”

다만, 기존의 학력, 직종, 성별에 따른 임금‘차별’을 ‘근속(나이)’에 따른 ‘차이’로 대신하는 과정에서 저연령자의 임금이 지나치게 낮아져서는 안된다고 강조하였다. 전체적으로 노동자의 생애임금을 고려하되, 저연령층의 임금수준을 높임으로써 상대적으로 연공에 대한 보상을 축소하는 방향으로 재편하는 게 중요하다고 보았기 때문이다. 또한 작업난이도나 숙련도를 기본급에 반영해야 한다고 생각하지 않았다. 오늘날 민주노총 소속 제조업 노동자들이 작업난이도나 숙련도를 반영하여 기본급을 설정하는 게 아니라 수당에 반영하는 이유가 30년 이상의 경로의존성을 갖는다고 할 수 있다.

[표 2] 한국노총 1996년 단체협약 개선 요구

가. 단체협약 개선 요구

(생략)

2) 임금격차 완화

- 고졸 5년 근속자의 임금을 대졸 초임과 같게 한다.
- 동일학력의 생산직과 사무직의 임금을 같게 한다.
- 동일학력, 동일노동의 남녀임금을 같게 한다.
- 고졸초임을 대졸초임의 80% 이상으로 한다.

(생략)

자료 : 김종각·어수봉(1996).

전노협에 이어 한국노총이 ‘1996년 단체협약 요구’를 통해 보여준 동일노동 동일임금 정책을 살펴보자(김종각·어수봉, 1996). 한국노총은 단체협약 개선 요구 중 두 번째 요구로 ‘임금격차 완화’를 담고 있는데, 동일노동을 어떻게 바라보는지 유추할 수 있다. 한국노총도 전노협과 마찬가지로 고졸 5년차와 대졸 초임을 같게 설정하여 ‘나이’를 주시한다는 점을 알 수 있다. 또한 동일학력의 생산직과 사무직의 임금이 동일해야 하며, 동일학력, 동일노동하는 남녀임금이 같아야 한다고 명시하였다. 다시 말해, 동일임금을 요구하는 기준이 최근 연구자들이 생각하는 ‘가치평가 결과가 동일한 노동’은 아니었다고 할 수 있다.

한국노총 중앙연구원이 발행한 보고서(권혜자, 1998)를 살펴보면, (측정할 수만 있다면) ‘직무가치 평가 결과가 동일한 노동’을 동일노동으로 규정한다. 이 보고서는 직무급이 동일노동 동일임금을 가장 잘 실현하는 임금체제로 바라본다. 또한, 동일하지 않은 노동에 대해 임금 격차를 정당화하는 임금체계가 직무급임을 분명히 적시한다. 보고서는 우리나라의 경우 직무가치 평가를 공정하고 객관적으로 할 수 있는 환경이 조성되지 않았다고 지적한다. 비슷한 시기에 전노협이나 민주노총이 직무급을 아예 고려하지 않았고, ‘만국의 노동자는 하나’인 만큼 총노동의 관점으로 ‘동일노동’으로 사고했다는 점에서 인식 차이를 보인다. 다만, 한국노총이 중앙연구원의 보고서를 근거로 직무급 도입을 통해 동일노동 동일임금을 요구한 적은 없다.

IMF 경제위기 이후, 비정규직이 증가하면서 양노총은 임금 격차를 해소하기 위해 동일노동 동일임금을 요구하였다. 현대자동차에서 왼쪽 바퀴는 정규직이 만들고 오른쪽 바퀴는 비정규직 노동자가 만드는 상황에서, ‘정부의 불법파견 판정’과 ‘동일노동’에도 불구하고 임금 차별이 발생하는 모순이 상당기간 지속됐다. 공공부문에서도 신공공관리의 일환으로 비정규직을 대거 채용하였는데, 동일한 업무를 정규직이 하느냐, 비정규직이 하느냐에 따라 임금체계 이로 인해 임금 격차가 자명하였다. 눈에 보이는 차별로 인해, 굳이 동일노동이 동일한 가치를 갖는 직무인지 아닌지 검토할 필요조차 없었다고 해도 과언이 아니다. 그러나, 노동조합과 노동자들은 동일노동을 인식하더라도

동일임금을 요구하기보다는 동일한 고용형태, 즉, 정규직 전환을 더 중시하였다. 기업과 정부가 비정규직을 양산하는 현실에서, 고용안정 없이 '동일노동 동일임금'만 요구하는 것은 유연안정성이 아니라 고용불안과 결합된 동일임금이었기 때문이다. 또한, 동일노동 동일임금을 실현하기 위해 직무급을 대안으로 보지 않았으며, 정규직과 같은 연공급을 선호하였다(김혜진, 2016).

한국노총의 설문조사에 따르면, 노동자들은 기본급 결정기준이나 기준별 반영 정도에서 직급, 호봉, 근속에 대한 선호도가 여전히 높게 나타났다(황선자·김유선·김미영, 2013). 기본급 결정기준에 직급, 호봉, 근속연수만 반영하는 방식에 대해 64.5%가 찬성하였고 담당업무의 난이도·중요도·책임 등만 반영하는 방식의 경우, 반대(43.5%)가 찬성(32.7%)보다 높았다. 근속연수, 개인과 팀 및 회사의 성과, 담당업무의 난이도, 중요도, 책임 등 모두 감안하여 결정하는 방식에 대해서는 찬성(48.9%)이 반대(25.8%)보다 높게 조사됐다. 기본급 결정기준별로 반영비중을 질의한 결과에서도 직급, 호봉, 근속연수에 대한 찬성 의견이 평균 67.8%로 나타났다. 연령(23.1%)이나 개인성과(27.6%), 팀 성과(21.8%), 회사성과(34.7%), 담당업무의 난이도, 중요도, 책임 등(31.2%)에 비해 직급, 호봉, 근속연수가 약 2배 이상 선호도가 높다. 노동조합이 연공급을 선호하는 이유는 생계비 원칙과 임금결정에 사용자의 개입을 차단하는데 적절하기 때문이다.

Ⅲ. 면접조사 결과

1. 사례 1: 자동차산업

가. 임금 격차의 원인

자동차산업은 현대기아차그룹과 한국GM 등 거대 독점기업이 시장 지배자 지위를 확보하고 있으며, 하청업체들은 현대기아GM 완성차 3사에게 부품을 조달한다. 자동차산업의 경우 동일한 직무를 수행하더라도 원·하청기업간 수직계열화된 위계에 따라 임금 차이를 보인다. 생산직 오퍼레이터 업무라 하더라도 현대자동차에 취업했는지, 2차 하청업체인 다스에 취업했는지에 따라 임금 차이는 분명하게 나타난다. 현대자동차 생산직 오퍼레이터는 계열사나 하청업체에서 동일한 직업 또는 유사한 직무를 수행하는 경우보다 임금이 높게 설정되어 있다.

자동차산업에서 동일노동 동일임금을 저해하는 요인은 수직 계열화된 원·하청 구조에 따른 불공정거래에서 찾을 수 있다(김유선 외, 2016; 이상호, 2011; 홍장표·조성재·김영두·박영삼, 1997). 기존 연구에 따르면, 원청업체들은 매년 정기적으로 하청업체에 대해 납품단가 인하를 요구한다. 대부분의 부품업체들은 경쟁 입찰에 따라 납품계약시 경쟁사보다 낮은 단가로 계약하라는 압력을 받는다. 처음에 지나치게 납품단가를 낮게 설정한 경우를 제외하고, 납품계약이 확정된 이후에도 원가절감(CR, Cost Reduction) 계획을 제출하라는 압력을 받는 것으로 알려져 있다. 이밖에도 원청

업체는 하청업체를 실사한 뒤 여력이 있다고 판단하면 다시 원가절감 압력을 한다는 것이다. 원청업체의 압력을 수용하지 않는 하청업체란 거의 없다고 봐도 무방하다(이상호, 2011). 완성차가 1차 하청업체에게 납품단가 인하 압력을 행사하고, 이를 수용한 1차 하청업체가 2차 하청업체에게 동일한 압력을 가하는 등 납품단가 인하의 전가 과정에서 노동자간 임금격차가 발생한다고 널리 알려져 있다. 그러나 완성차업체 사측은 CR(원가절감)의 존재 자체를 부인하거나 원가절감 요구가 “너무나 합리적인 기업 행동”으로 사고한다. 기업 간 거래관계를 통해 원자재를 공급받는 기업이 단가 절감을 통해 기업의 이익을 극대화하는 게 관리자의 임무라는 것이다(금속노조 완성차지부 간부 면접조사, 2018년 11월).

나. 노동조합의 임금전략

자동차산업에서 동일노동 동일임금에 대한 노조의 전략을 살펴보기로 한다. 과거부터 노동조합이 결성됐던 기아자동차나 한국GM(옛 대우자동차)을 제외하고, 자동차산업에서는 1987년 노동자대투쟁 이후 전국적으로 노동조합이 결성되었다. 신생 노조들은 과거에 사용자가 일방적으로 임금을 결정하던 관행에 제동을 걸고 교섭을 통해 임금결정에 영향을 미쳤다. 1990년대 초까지만 하더라도 완성차와 하청업체의 임금격차는 커녕 심지어 중소 부품업체의 임금이 더 높았다(이범연, 2017).

자동차산업 노동조합은 처음부터 평등한 임금이 아니라 어느 정도의 임금 격차를 공정하다고 인식하였으며, 공정 임금은 외부적 공정성과 내부적 공정성을 확보함으로써 달성할 수 있다고 보았다(김양태·임상혁, 2018). 내부적 공정성은 개별 노동자들 간의 임금 격차를 정당화하는 기준으로 생계비 원칙과 노동 대가의 원칙을 제시하였다. 생계비 원칙은 연령이 높아지거나 가구원이 많을수록 생활비가 더 필요한 현실을 반영하여 임금 격차를 정당화하는 기준이었다. 생계비 원칙은 남성 생계부양자 가구 모델(male-breadwinner household model)이라는 조건에서 매우 합리적인 임금 원칙이라고 할 수 있다. 노동 대가의 원칙은 직무특성과 직무난이도를 반영한 노동의 가치와 근속기간·교육정도·자격증·숙련도 차이를 반영한 노동력의 가치에 따른 임금격차를 수용한다는 의미라고 할 수 있다. 노동조합은 근속을 중시하면서도 초임이 지나치게 낮아지지 않도록 고려하였다. 2000년대 중반에 호봉제를 도입한 A자동차의 경우, 노동조합이 호봉간 시급 격차를 50원, 60원 수준으로 억제하기도 하였다. 또한, 노동조합은 직종간·학력간 임금 격차 축소를 위해 임금체계를 단일화하는 노력을 경주하였다.

자동차산업에서 연공급에 대한 선호는 생산직에 국한되지 않는다. 자동차산업에서도 2000년대 이후 사무관리직에 대해서는 인사평가에 따라 연봉을 차등적용하는 미국식 고과급(merit pay)이 도입되었다. 한국GM의 경우 2006년부터 사무직에 대해 개별연봉제를 도입하려 하면서 노사갈등이 발생하였다. 개인별 임금협상은 노동조합의 집단적 임금교섭을 무력화시키는 방안일 뿐만 아니라, 인사성과평가의 객관성과 공정성이 없는 이상 개별 사무직 노동자들은 반발하기 마련이다. 실

제로 한국GM 사무직노조는 2012년에 고과급(연봉제) 폐지와 연공급 도입을 요구하였고 결국 사측이 임금체계를 개편하기로 합의하였다(이범연, 2017).

자동차산업 노동조합의 임금인상 원칙을 외부적 공정성 차원에서 동일노동 동일임금 논의와 연결시켜 보면 다음과 같다. 자동차산업 노동조합들은 1987년부터 수익성이 유사한 기업에서 동일노동을 하는 노동자들과 동일임금을 달성하는 전략이었다고 볼 수 있다. 수익성이 낮은 기업에서 동일한 노동을 하는 노동자들과는 비교 대상이 아니었다고 할 수 있다. 중소기업보다 낮은 완성차의 임금 수준은 지속적으로 상승하면서 1990년대 중반에 이르러 원·하청간 임금 격차가 확대되었다. 이러한 현상에 문제의식을 느끼고 금속연맹·자동차연맹·현충련(현, 금속노조)과 완성차 노동조합이 ‘하후상박’ 임금교섭과 ‘납품단가 인하 중단’ 등의 요구를 내걸고 임금 격차 해소를 위해 노력한 경험에 있다. 이러한 시도는 IMF 외환위기 이후 구조조정과 정리해고 저지에 급급해지면서 후순위 과제로 밀렸고, 2000년대 들어서 원·하청간 임금 격차는 돌이킬 수 없게 되었다. 2000년대 초반에 한 하청업체에서 금속노조 소속 지회 간부가 원청업체의 CR 압력 사례를 공개하여 불공정거래를 고발하였다. 이 사건 이후 완성차업체는 이 하청업체와 거래를 전면 중단하면서 결국 파산하는 바람에 금속노조 지회도 해산되는 사태가 벌어졌다(금속노조 전 간부 면접조사, 2017년 3월). 불공정거래 중단과 임금 격차 해소는 커녕 완성차의 위력과 하청업체의 처지만 확인하게 된 것이다. 완성차의 완전한 승리로 귀결된 이후, 금속노조와 하청업체 지회 간부들은 사측의 CR 압력 자료 공개 거부로 객관적인 자료조차 얻기 어렵고, 재벌개혁이나 공정거래법 개정 등 법·제도 개선 투쟁만 남게 되었다.

기업간 임금격차를 해소하고 동일노동 동일임금을 달성하기 위해서는 산별교섭을 통한 산별 임금체계 협약 체결이 중요한 메커니즘이라고 할 수 있다. 그러나 자동차산업에서는 1987년 집단적 노사관계 형성 이래, 줄곧 기업별 교섭구조가 정착하였다. 2001년 주요 부품업체들이 금속노조에 집단 가입하여 지역별 집단교섭을 하는 동안에도 완성차들은 기업별 노조로 남아 있었다. 그러다가 2007년에 완성차들도 금속노조에 가입함으로써 산별노조의 지부로 전환하였으나 지금까지 기업별 교섭을 지속하고 있다. 노동조합은 산별교섭에 반대하는 사측을 힘으로 유인하는데 한계를 보였다.

다. 사례 기업의 특성과 동일노동 동일임금 인식

자동차산업 노동자들을 면접조사한 결과를 제시하고자 한다. 첫째, 면접조사에 응한 자동차산업 생산직 노동자들은 모두 ‘동일노동 동일임금’에 대해 생각한 적이 없다고 대답하였다. 동일한 기업 내에 속한 ‘우리’를 동일노동을 하는 사람들로 인식하는 것으로 보인다. 피면접자인 생산직은 나와 같은 일을 하는 사람들은 ‘내 옆에 있는 동료’이거나 ‘같은 기업에 소속된 직원들’이라고 대답하였다. 생산직 노동자들은 같은 기업에 소속된 사무직에 대해서 ‘나는 직접 생산하고 사무직은 지원 업무를 하는 사람들’, ‘대학 나와서 나보다 똑똑한 사람들’, ‘승진에 목매고 기회가 되면 결국 이 회사

를 떠날 사람들’, ‘하는 일은 다르지만 같은 기업 사람들’로 정의하였다. 전체적으로 볼 때, 같은 회사에 속한 사무직은 특정한 부품을 생산하여 완성차에 납품하기 위해 같은 또는 성격이 다른 일을 하는 사람들로 받아들이고 있다. 완성차 소속 생산직 노동자들도 기술직, 연구직, 사무일반직 등 직종 차이가 있지만 ‘다 같이 ○○기업 직원으로서 자동차를 만드는 사람들’로 생각하였다. 반면, 원청업체나 부품업체에 있는 생산직은 평소에 서로 ‘동일노동’을 하는 사람들이라고 생각해 본 적이 없다. 피면접자들은 대부분 기업 밖의 ‘같은 직업을 가진 사람들’을 생각해 본 경험이 없고, ‘같은 기업에서 일하는 사람들’만 생각하였기 때문이다.

“그런 생각을 해본 적은 없습니다만... 굳이 생각하자면, 다 같은 노동자들이긴 합니다. 그런데, 평소에 만날 일이 있는 것도 아니고 접촉할 일 자체가 없습니다. (사내 하청)업체 직원들은 눈에 보이니까 사외 하청업체랑 좀 다르죠. 불법 파견 판정나고 단계적으로 정규직 전환되기 이전까지 이 사람들이 차별받다고 생각하였습니다. 나와 같은 일을 하니 같은 임금을 받아야 한다고 생각한 적은 없고 불법 파견업체 소속이라 정규직으로 전환되어야 한다고 생각했습니다. 정규직 전환되면 임금이야 당연히 근속이 반영되는 것이죠.” (A사)

“우리도 공장 안에 (하청)업체 직원들이 있어요. 완성차 불법파견 정규직 전환 합의 이후, 업체 직원들이 모여서 일하는 장소가 따로 있어요. 완성차가 우리에게 하는 것처럼 우리도 똑같이 단가 때립니다. 조합원들이 업체 직원들과 같은 일을 한다고 생각할 기회는 거의 없고... 업체 직원들이 더 늘어나지 않도록 노조가 항상 신경을 쓰죠. 회사가 노조를 약화시키려고 업체에 물량을 넘기는 거니까요.” (B사)

다음으로, 자동차산업 노동자들은 자신의 노동을 특정한 완성차 브랜드와 연결하는 경향을 보였다. 예를 들어, 완성차 노동자들은 기업 밖에 있을 때는 A사 직원이지만, 기업 안에 있을 때는 특정한 브랜드를 만드는 ○○공장 소속으로 자신을 규정하였다. 또한, 부품업체 소속 노동자들도 스스로 B사, C사, D사 직원으로 보면서 ‘공조’ 쪽이라던가, ‘차체’를 만들거나 ‘시트’를 만드는 사람들로 정의하였다.

이들은 1차 하청업체의 경우 노동자들은 물론 사측까지 A사의 임금 결정에 큰 관심을 갖는다고 보았다. A사의 임금이 결정되면 1차 하청업체에도 일정한 비율로 적용되는 게 경험칙상 터득한 사실이다. 반면, 이들은 2차 하청업체나 3차 하청업체 직원들의 경우 자신들과 처지가 다르며 그 원인이 다단계 납품단가 압력과 무노조 상황 때문이라고 보았다. 2차 하청업체나 3차 하청업체 소속 노동자들은 장기근속 자체가 불가능하기 때문이다. 다만, 2~3차 하청업체 노동자들은 법정 최저임금이 임금인상에 직접 영향을 받는 만큼, 임금 격차 해소를 위해서도 법정 최저임금 인상에 기댈 수밖에 없는 상황이라고 본다.

“A사가 임금교섭 할 때, 1차 하청업체에서 일하는 친구가 가끔 전화옵니다. 임금교섭 어떻게 되는지, 얼마나 인상될 거 같은지 물어봅니다.” (A사)

“2차 업체에 다니는 친구들이 있습니다. 우리를 부러워하죠. 같은 일을 한다고 생각한 적은 없고… 우리가 같은 고등학교 나온 동네 친구들인데 어디에 들어가느냐에 따라 고용안정이 되느냐 안되느냐 달라집니다. 사장이 돈 구하러 다니느라 며칠간 회사에 나타나지도 않는 일도 있다고 들었습니다. 노조결성은 꿈도 꾸지 못합니다. 2차 업체에 다니는 친구들은 임금을 조금 더 주면 1~2년 있다가 바로 옮겨갑니다. 옮긴 데 있다가도 임금을 더 준다면 또 옮기고 원래 일하던 회사로 다시 취업하기도 합니다.” (C사)

피면접자들은 동일한 직무를 수행하는 집단을 동일노동에 하는 사람들로 인식하기도 한다. 예를 들어, 기업 내에서 컨베이어, 생산관리, 품질관리, 보전, 설계 등 특정한 업무를 같이 하는 사람들이다. 바로 옆에 있는 동료들이라고 할 수 있다. 이 경우에는 숙련 격차 또는 노동강도 차이에 따라 동일노동에 대한 인식 차이를 보인다. 임금에 숙련 차이나 노동강도 차이가 반영되어야 한다고 바라본다. 직무 또는 직업의식은 대체로 기업 내로 국한되는 것으로 보이며 기업 밖까지 고려대상은 아니라고 할 수 있다.

“저는 공구쪽인데, 장기근속한 선배들이 없으면 업무가 안됩니다. 업체 소속이었다가 정규직이 된 뒤에도 선배들의 기술을 당장 따라갈 수 없고 몸에 익혀야 하는 시간이 상당히 걸립니다. 이분들이 앞으로 순차적으로 정년퇴직하는데, 후배들이 선배들과 같은 수준으로 일할 때까지 선배들이 더 회사에 있었으면 좋겠습니다.” (A사)

“보전은 신참들이 일하는 수준을 고참들이 따라가지 못합니다. 신기술이 계속해서 나오는데, 고참들이 익히기 어려워 합니다. 공장간 전환배치도 얼마든지 가능한 업무입니다.” (A사)

둘째, 임금비교 대상은 ‘동일노동’보다 ‘원·하청 위계관계에서 동일한 위치’, ‘유사한 기업 규모’, ‘같은 제품을 만드는 경쟁사’ 등을 중요하게 고려한다고 할 수 있다. 동일직무 또는 동일 직업 집단의 임금을 비교한 경험이 그다지 없으며 비교대상 기업의 ‘평균임금’을 중요하게 본다. 완성차의 경우 완성차끼리, 1차 하청업체는 1차끼리, 2차 하청업체는 2차끼리 비교하는 편이다. 1차 하청업체라 하더라도 ‘공조’, ‘전장’, ‘차체’ 등 구체적인 분야의 제품을 만드는 기업들끼리 비교한다. 2차 하청업체라도 지역별 교섭에 참여한 경험이 있는 경우 1차 하청업체 수준의 임금에 도달하는 게 목표로 설정된다.

“노조 만들던 초창기에는 같은 완성차끼리도 비교하고 탄탄한 중소기업과도 비교했습니다. 그때 랜찰은 전장, 공조 회사보다 완성차 기본급이 낮았습니다. 노조 생기고 7~8년 만에 임금이 몇 배 올랐죠. 최근에는 완성차 중에서도 같은 계열사를 중요하게 비교하는데, 사실 임금은 오를 만큼 올랐죠.” (A사)

“우리는 차체를 만드는데, 우리 말고도 차체 쪽으로 메이저급 업체가 2곳 더 있어서 Big3라고 하죠. 차체 만드는 회사 중에 우리 기업 규모와 비슷한 규모가 없어서 임금을 비교하기에 애매할

때도 있어요. 경쟁사인 ○○의 규모 정도 받아야 한다고 생각합니다. 완성차랑 임금 비교는 해서 뭐합니까? 물론 그만큼 받으면 좋지만, 뱀새가 황새 쫓아가는 것도 아니고 가능성도 없는데…” (C사)

“노조를 만들기 전에는 몰랐지만, 지역에 있는 1차 하청업체들의 임금 수준을 알게 되었고, 비슷한 수준으로 임금을 올리는 게 목표인데… 노조가 생긴 이후 우리가 가지고 있던 원천 기술을 원청(1차 부품업체)이 다른 업체를 만들어 넘겼어요. 입증할 방법은 없지만, 노조가 생긴 이후 갑자기 없던 계열사가 생겨서 우리가 하던 일을 하니까 의심이 들죠. 공장 안에는 사내 하청업체가 외국인 노동자들을 고용하고 있습니다. 최저임금 받는데, 신경쓸 여력이 없습니다.” (D사)

생산직과 사무직 등 직종 간 임금 비교는 기업 내로 국한되어 있다. 내부적 공정성은 근속과 작업조건을 가장 중시하지만, 직종별로 차이를 보이기도 한다. 생산직은 연구개발직이나 사무직보다 훨씬 힘든 일을 한다고 생각한다. 생산직 내에서 임금을 비교할 경우 작업량이 임금 격차를 유발하기 때문에 이를 반영한 격차를 정당하게 바라본다.

“당연히 생산직이 훨씬 힘들고 중요한 일을 합니다. 개발직이 하루 8시간 쉬지 않고 일합니까? 컨베이어 타라고 하면 아무도 못탈 겁니다. 임금에 반영되는 게 마땅합니다.” (B사)

“생산직들끼리 임금 비교하는 건 물량이 가장 결정타입니다. 공장별로 차종이 다르고, 차종별로 판매량이 다릅니다. 사무직과 달리 생산직은 연장·야간, 특근을 얼마나 더 하느냐에 따라 임금이 연동됩니다.” (A사)

“근속과 노동강도, 작업조건이 어려운 경우 수당을 더 주는 게 바람직하다고 생각합니다. 그런데, 젊은 연구직이나 사무직의 경우에는 임금에 학력 격차를 어느 정도 반영해야 한다고 생각합니다. 그런 걸 공정하다고 보더라고요.” (B사)

마지막으로, 피면접자들에게 직무급에 대한 인식을 묻은 결과를 제시하면 다음과 같다. 피면접자들은 직무급의 내용을 거의 알지 못할 뿐만 아니라 직무급이 동일노동 동일임금을 실현하는 임금 체계가 아니라 ‘노동자들의 참여를 배제한 채 일부 교수·전문가 집단과 컨설팅업체가 사측이 시키는 대로 노동자를 구분하여 임금 차별을 확대하려는 의도’, ‘임금삭감 의도’로 받아들였다. 자동차 산업 생산직 노동자들은 임금결정 기준으로 직무가치가 아니라 근속과 생계비가 가장 중요하다고 인식한다. 기본급에 근속연수가 반영되는 임금체계가 가장 공정하며, 작업조건이나 숙련도, 작업 책임은 기본급이 아닌 수당으로 지급하는 게 바람직하다고 본다. ‘다 같이 자동차를 만들거나 자동차에 필요한 부품을 만드는 일을 하는 사람들이 동일노동을 하는 사람들’인데, 근속이 같으면 같은 기본급을 받는 게 당연하다고 보기 때문이다.

“87년 이후 노동조합이 학력 격차를 축소했는데… 고졸 생산직은 임금에 학력을 반영하는 건 안된다고 봅니다. 그런데, 젊은 대졸 연구직, 사무직은 학력 격차를 정당하게 바라보고 심지어 같은

직종에 있는 선배들조차 스펙이 자기들보다 한참 떨어진다고 봅니다. 노동조합이 오래 전에 직종 간 격차를 줄였는데, 늘려서도 안되고 늘린다면 현장에 분열만 일어날 겁니다.” (A사)

피면접자들은 기업간 임금 격차를 해소해야 한다는데 동의하면서도, 직무급 도입의 주체가 정부나 자본이라는 점에서 강한 의구심을 표명하였다. 대체로 학력 차별이나 직업 차별로 받아들이는 경향을 보였다.

“기업 안팎을 떠나 같은 일을 하면 같은 임금을 받아야 합니다. 그게 직무급이라고요? 아, 이거 말조심해야겠는데…” (A사)

“…그걸 누가 결정합니까? 직업별로 임금을 차별하자는 게 아니고 뭘니까? 정부의 표준임금체계를 보니 정규직과 달리 무기계약직은 근속에 차별을 두겠다는 거죠.” (B사)

“어렵게 노동조합 만들어서 이제 임금을 올리려고 하는데, 그럼 근속이 아니라 뭐가 중요하다는 겁니까?” (C사, D사)

직무급에 찬성하는 경우에는 노동조합의 참여가 중요하다고 보았다. 산별교섭을 통해 산업 수준의 동일노동 동일임금을 도입해야 할 필요성을 제기하는 경우도 있었으나, 이 경우에도 근속이 투영된 생계비를 기본급에 반영해야 한다고 생각하였다.

“개인적으로 산별 직무급이 맞다고 봅니다. 회사가 일방적으로 해서는 안되고 노동조합과 같이 논의해야 합니다. 그런데, 이렇게 기업별로 연공급이 오래돼서 굳어질 대로 굳어져서 여기서는 힘들 거 같습니다.” (B사)

“산별교섭은 절대로 못한다는 게 회사 입장이잖아요. 산별교섭하면 노조가 힘이 더 썩히고 한꺼번에 파업할 거다… 이런 건 다 핑계고, 하청업체 소속 대표들과 같은 자리에 똑같이 앉아 금속노조와 교섭하는 걸 못하겠다는 거 같아요. 평소에는 자기가 하청업체들의 ‘갑’ 이니까. 완성차끼리 같이 교섭하는 건 경쟁사라 못한다는 것이고… 산별교섭으로 산업 수준에서 동일노동 동일임금을 해야 하는데 학력별 격차나 직업별 격차가 늘어나는 건 안되고 근속과 생계비, 작업난이도 다 포함해야죠.” (A사)

2. 사례 2: IT서비스산업

가. 임금 격차의 원인

IT서비스산업은 컴퓨터 시스템 설계 및 자문업, 소프트웨어 자문 개발 및 공급업, 자료처리 및 컴퓨터시설 관리업, 데이터베이스 및 온라인정보제공업, 기타 컴퓨터운영관련업을 포함한다. 협의의 의미로 볼 때, 시스템 통합에 해당되는 SI(System Integration)로 제한하기도 하지만 이 보고

서에서는 SI뿐만 아니라 데이터베이스 구축 관련 서비스, 유지보수 등을 모두 포함하는 개념으로 사용하고자 한다.

선행연구를 검토할 때, 그동안 IT서비스업에서 하청업체 노동자들의 노동조건이 하락하는 원인으로 두 가지 요인이 지적되었다. 첫째, 2000년대 초반에는 학력 변수가 제기되었다. 고상원이경남(2003)이 실증분석한 결과, 다른 요인을 통제하면 IT산업에서 임금 격차의 원인은 학력 변수인 것으로 나타났다. 다른 요인을 통제하기 이전에는 타 산업보다 경력이나 근속에 따른 임금 격차가 더 큰 것으로 분석되었다. 이 연구는 원·하청 위계에 따른 임금과 노동조건 격차를 확인할 수 없다는 한계가 있다. 그러나 자금력 있는 원청기업이 우수한 인력을 집중적으로 채용할 경우 임금 격차의 원인은 원·하청 구조 변수와 학력 변수의 상호작용일 수 있다는 점에서 시사점을 준다.

둘째, 최근에는 대기업 그룹사를 최정점으로 하는 다단계 하도급 구조가 지적되었다(김주일·이준우·이희진, 2017; 박명준, 2015). IT서비스산업도 삼성SDS, LGCNS, SK플래닛 등 3대 재벌기업 계열사인 Big3가 생태계의 최상위에서 산업을 주도하고 있다. IT서비스산업은 삼성전자, LG전자, SK텔레콤 등 IT제조업의 경쟁력에 의존적이며 IT제조업에 비해 서비스업 성장속도가 상대적으로 느려 ‘불균형 성장’이라는 특징을 지닌다. IT서비스 대기업이 원가부담을 하청업체에 전가하면 하청업체는 수익성 악화로 인해 소속 노동자들에게 적정한 임금 및 근로조건을 보장하기 어렵다. 게다가 IT서비스업은 진입장벽이 낮은 만큼 창업을 선택하는 경우도 많기 때문에 영세업체가 난립하고 있다.

IT개발직은 이처럼 원·하청 위계구조와 산업생태계에서 차지하는 위치뿐만 아니라 종사상 지위에 따라 임금 수준의 차이를 보인다. IT서비스산업의 경우 프리랜서로 고용형태를 전환하더라도 일정한 기술력이 있는 경우 오히려 정규직보다 연봉이 더 높은 특징을 지닌다(이문호·노광표·곽상신, 2013). 정규직보다 상대적으로 높은 보수로 인해 프리랜서 전향의 유인이 높은 편이며 일종의 전문직 노동시장이 형성된다고 수 있다. 이로 인해, IT개발직들은 Big3보다 하위에 위치한 기업에서 일정한 경력을 쌓은 뒤 ‘Big3로 이직하든가, 프리랜서로 전환하든가’ 두 가지 경로 중 하나를 선택하는 편이다. 반면, 프리랜서들이 짧게는 3개월부터 길게는 1년까지 단기 계약이 대부분인데다 사회보험이 적용되지 않기 때문에 보수가 높다고 볼 수 없다는 반론도 있다(이문호·노광표·곽상신, 2013).

IT개발직들의 노동조건을 더욱 악화시키는 요인은 2000년대 초반 테헤란로의 IT붐 시대부터 구조화된 장시간 노동과 포괄임금제 관행이라고 할 수 있다(정동관·이해춘·정경은·박환수, 2017). IT개발직들은 우리나라 대다수 사무직과 마찬가지로 포괄임금제로 인해 노동시간을 파악하기 어렵고 노동시간 관리 대상도 아니다(이문호·노광표·곽상신, 2013). 이러한 현상은 개발 프로젝트가 테스트·시범운영 단계에 이르러 발주처의 변경 요구가 반복되는 시기에 집중된다(정동관·이해춘·정경은·박환수, 2017). 이는 반드시 원·하청 기업 간 노동조건 격차라고 보기는 어려운데, 실태조사 결과 초과노동시간의 차이가 없거나 원청기업의 노동시간이 더 긴 것으로 나타났기 때문이다(김주일·이준우·이희진, 2017). 최근에는 주 52시간 상한제를 명시한 근로기준법 개정에 따라 대기업들의 경

우 지난 2018년부터 직원들의 노동시간을 관리하기 시작하였다.

나. 노동조합의 전략

IT서비스산업에는 대부분 IMF 외환위기 전후로 연봉제라는 이름의 고과급(merit pay)이 도입되어 있어 동일노동 동일임금이 아니라 개인별 성과평가가 반영된 임금이 제도화되어 있다. 우리나라에서 연봉제는 1990년대에 두산그룹이 최초로 도입하였으며 IMF 외환위기 이후 본격적으로 확산되었다. 고과급은 직속 상관이 부하 직원의 인사고과를 매기고 여기에 맞추어 임금인상률 또는 인하율을 결정하여 개별 통보한다. 미국식 고과급은 임금지급 형태인 연봉제라는 의미와 전혀 다르지만, 우리나라에서는 여전히 오용된 채 사용되고 있다.

주요 대기업 중에 노조가 있는 사업장도 많지 않고, 이미 고과급이 도입된 채 20년 이상 시간이 흘렀기 때문에 근속에 따른 자동승진이 아니라 개인별 능력평가 결과를 반영한 임금과 승진을 당연시한다. 게다가 과장 이상 승진하게 되면, 개발직이라 하더라도 프로젝트 관리 업무를 맡게 되며 코딩이 아무리 좋다고 하더라도 코딩 업무를 계속할 수는 없다. 승진할수록 문제해결 능력이 중요시되며 기업 수준에서 기능적인 업무만의 승진체계를 만든 적도 없다. 이는 특정한 직무를 평생 수행하는 서구의 IT개발직과 차이라고 할 수 있다. 예를 들어, 서구에서는 평생 코더(coder)로 일한 ‘흰 머리의 코더’들을 발견하기 어렵지 않다. 4년제 공대 출신의 개발직들도 처음에는 이러한 ‘낭만’을 품고 IT서비스산업에 진입하지만, 나이가 들고 승진할수록 ‘낭만’으로부터 멀어지기 마련이다. 이러한 특성은 IT서비스 기업들이 코딩 실력이 뛰어난 고졸 출신을 지속적으로 채용하기 어려운 요인이 된다. 입사 초기에 대졸 출신들보다 고졸 출신들의 코딩 실력이 월등하다고 하더라도 몇 년 뒤에 기업에서는 프로젝트 관리 인원이 필요하기 때문이다.

IT서비스산업에서는 자동차산업을 비롯한 제조업처럼 강력한 노동조합이 연공급(근속급)을 주장하지 않는다. 고과급의 정착으로 기업에 호봉테이블이 있다고 하더라도 개인별 평가를 통해 임금 수준이 달라지도록 제도화되어 있기 때문이다. 노동조합의 전략은 IT개발직들의 이직률을 낮추기 위해 기업복지에 주력하거나 성과평가의 공정성 확보, 개인별 임금공개 금지에 동의하는 편이다. 앞서 제시한 바와 같이, 대기업에서 일하는 IT개발직도 Big3로 이직하거나 프리랜서로 전환하는 선택을 종종 한다. 승진에서 누락되거나 장시간 노동으로 불만이 커지는 경우 대기업도 이직률이 해마다 10%를 오르내린다. 중견기업 이상의 IT서비스산업 노동조합과 인사관리 담당자들은 스스로 ‘Big3의 직업사관학교’라고 자조하기도 한다. 노조가 있는 경우 이직률이 일정한 수준에서 더 상승하지 않도록 직원들의 불만을 해소하는데 노력하는 편이다.

다. 사례 기업의 특성과 동일노동 동일임금 인식

IT서비스산업 노동자들을 면접조사 한 결과를 제시하고자 한다. 첫째, 자동차산업과 마찬가지로 IT서비스산업 피면접자들도 ‘동일노동 동일임금’에 대해 생각해 본 경험이 거의 없다고 대답하였

다. 다만, 자동차산업과 달리 이들은 ‘동일 기업 내에 속한 우리’를 동일노동하는 사람들이라고 바라보는 인식이 상대적으로 느슨한 편이다. 피면접자인 IT개발직들은 일정한 경력을 쌓은 뒤 Big3로 이직하거나 프리랜서가 되는 경우가 흔하며 이 기업에서 정년퇴직할 것이라고 기대하지 않는다. 따라서, 자신과 동일노동을 하는 집단을 ‘IT개발직’으로 규정하며, 세부적으로 볼 때 아키텍처, 소프트웨어(SW) 구현 업무가 혼재되어 있으나 경력이 쌓이면 프로젝트 관리를 하게 된다. IT개발직은 원청업체나 하청업체에서 일하더라도 서로 같은 직업을 가진 사람들라고 생각하지만 ‘동일노동’을 하는 사람들라고 생각하지 않는 것으로 보인다.

그 이유는 개인별 성과 차이가 중요하기 때문에, 같은 직업 또는 같은 직무를 한다고 해서 동일임금이 적용되는 것은 공정성을 저해한다고 본다. 능력이 뛰어난 개발직은 더 빨리 일을 완성하는 반면에, 그렇지 않은 경우 일이 더딜 수 있는데 격차를 두는 게 합리적이라는 것이다.

“동일노동에 대해 생각해 본 적이 없습니다만, 문제해결 능력이나 작업 속도가 다 다른데 그걸 어떻게 똑같이 일한다고 생각합니까?” (A사)

면접조사 결과, 동일한 일을 판단하는 기준은 동일한 직업이 아니라 비슷한 경력과 기술력으로 사고하는 편이다. IT개발직의 경우 경력이란 이 직업에서 몇 년간 일했다는 의미가 아니라 업계에서 인정해 주는 매출액 크기의 프로젝트를 관리하거나 참여하였다는 뜻이다. 또는 업계에서 인정해 주는 프로그램을 사용한 경력도 중시된다.

“대략 매출액이 얼마인지 들으면, 프로젝트가 어느 정도 규모인지 대충 감이 옵니다.” (A사)

“IT개발직은 특정한 프로그램을 사용한 경력도 중요하고, 매출액 규모가 큰 프로젝트에 참여한 경력이 중요합니다. 어느 기업에서 근무기간이 얼마나 됐는지는 부차적인 문제입니다.” (C사)

“우리는 A기업과 유지보수 업무를 하기로 계약한 관계이고, 유지보수 업무는 사실상 IT개발직들이 재미없어 합니다. 앞으로 경력을 쌓아서 우리보다 조건이 좋은 곳으로 옮기는데 도움이 안된다고 보는 거지요.” (B사)

“우리는 몇 명 안되지만 기술력을 인정받고 있어서 우리보다 인원이 많은 기업보다 연봉이 높은 편입니다.” (D사)

둘째, 임금비교 대상은 누구인가. 대체로 IT개발직들도 자신이 어느 기업에 소속되어 일하는지가 관건이라고 보며 Big3는 Big3끼리, Big3보다 하위에 있는 대기업들도 자신과 비슷한 규모, 매출액 수준의 기업과 임금을 비교하는 편이다. Big3보다 하위 집단에 속하는 기업들의 경우 스스로 ‘세컨드 티어(second tier)’라고 부르기도 한다. 유지보수 업무의 경우 상대적으로 저임금이라는 것을 대체로 인정하는 편이다. 경력직 프리랜서들은 Big3 기업이 전문 업체와 체결한 계약서에 설정된 ‘단가’를 참고하는 편이다. 기업 내에서는 취업규칙으로 인해 임금에 대해 함구하지만, IT개발직이

된 대학 동기를 만나는 등 사석에서 임금 수준을 알게 된다.

“우리야 주로 Big3나 업계에서 우리와 비슷한 규모의 기업과 연봉을 비교합니다. 우리보다 매출액이 낮은 기업과 연봉을 비교한 적은 없습니다. 기업 내에서는 취업규칙 위반으로 징계 위험이 있기 때문에 연봉 얘기를 하지 않지만, 사석에서 만나면 비슷한 경력일 때 연봉이 얼마나 되는지 대충 알게 됩니다.” (A사)

“우리 회사도 정규직보다 프리랜서 연봉이 더 높습니다. 정규직보다 경력도 더 높습니다. 그런데, 경력때문에 임원이나 고위직으로 가야 해서 다른 기업으로 이직하기 쉽지 않습니다.” (D사)

면접조사 결과, IT개발직도 자동차산업 생산직과 마찬가지로 기업이 산업생태계에서 차지하는 위치에 따라 임금수준이 다른 현실을 당연시하는 편이다. IT서비스산업에서 최상위 집단인 Big3 소속 개발직과 A기업이나 B기업, C기업이나 D기업 소속 직원들과 임금 격차를 어쩔 수 없다는 것이다. 그 이유는 Big3와 A기업의 매출액 단위 자체가 다르다는 것이다. 기업성과 차이가 확연한 만큼 개발직들은 Big3 수준으로 임금을 요구하지도 않는다. 또 다른 이유는 IT서비스업 생태계를 차지하는 포식자의 위치에 따라 최초 채용되는 인력의 학력 및 능력 차이가 있다고 보고 있다. Big3가 채용하는 개발직과 그 아래 단계 기업이 채용하는 개발직이 이미 인적자원 형성 시기부터 차이난다고 인정되는 격차를 수용하는 편이다. 또한, Big3에 재직하는 직원들의 경우 노동 강도가 매우 높은 것으로 알려져 있어 이에 따른 임금격차라고 받아들이는 편이다. 예를 들어, Big3 기업 중에서는 사실상 24시간 체제로 일할 정도로 노동 강도가 강한 기업도 있다는 것이다. 동일한 직무나 경력이라고 하더라도 이러한 차이가 임금에 반영될 수밖에 없다고 본다는 것이다. 이러한 인식으로 인해, Big3 기업에 재직 중인 IT개발직들을 자신과 같은 직업이라고 보면서도 동일노동을 하는 사람들이라고 생각한 적이 거의 없는 원인이다.

“어렸을 때부터 그 기업에 갈 만큼 하라는 대로 하고 개인이 노력해서 얻은 결과인데 배 아프지만 어찌겠습니까?” (A사)

“Big3에 포함되는 모 기업의 경우 작업 강도가 우리와 비교할 수 없습니다. 사실상 24시간 대기 체제입니다. 그런 긴장을 견디는 사람들이니 연봉이 더 높아도 인정할 수밖에 없습니다.” (A사)

“Big3랑 임금을 비교하는 건 말도 안되고, 도저히 그렇게 받을 수 없습니다. 24시간 체제로 일해서 연봉이 더 높은 것보다 덜 일하고 덜 벌겠다거나 간섭받지 않고 일하겠다고 생각해서 Big3를 퇴사해서 프리랜서가 되는 사람들이 나오는 것이죠.” (C사)

마지막으로, 직무급에 대한 인식을 살펴보았다. 피면접자들은 이미 고과급이 정착되어 있는데다 개인별로 고과평가에 불만이 있는 경우 이직하는 관행이 정착되어 직무급 도입의 가능성을 낮게 보았다. IT개발직의 경우 PM수당을 지급하는 것은 가능하지만 IT개발직과 일반 사무직의 업무를

구분하여 임금을 달리 지급할 경우 감당하기 어렵다는 것이다.

“IT개발직이야 몇 년 일하다가 그만두고 다른 직장으로 옮기는 사람들이고, 일반 사무직들의 경우 웬만하면 움직이려 하지 않습니다. 오히려 이 기업에 남아서 일하는 사람들은 일반 사무직이라고 생각할 겁니다. 사무직의 임금을 IT개발직보다 낮춰야 한다면, 글썄요. 분란만 일어날 겁니다.” (A사)

“우리는 서구와 달리 직무가 명확하지 않습니다. 평생 그 업무만 할 수 없어요. 개발직 업무가 개념상 구분될 수 있는데, 실제로는 한 사람이 이 일, 저 일 다 합니다.” (C사)

피면접자들은 동일노동 동일임금을 뿌리내리기 위해 임금정보가 공개된다고 하더라도 동일 직종 간 임금 격차 해소에 기여할 것으로 기대하기 어렵다고 응답하였다. IT서비스기업은 대부분 취업 규칙으로 임금정보 비공개 원칙을 명시하고 있어서 이를 위반할 경우 징계대상이 된다.

“경력 5년인데 연봉 5천만 원이라면 어느 기업에 속해 있느냐에 따라 받아들이는 게 다를 겁니다. 이 보다 연봉이 낮은 중소기업 직원들은 대기업 얘기로 볼 것이고, 연봉이 더 높은 대기업 직원들은 중소기업 얘기로 할 것입니다. 중소기업과 대기업 모두 크게 의미가 없을 거예요.” (B사)

프리랜서들의 경우에는 경력과 기술력을 반영하여 프로젝트를 계약하기 때문에 산업 표준을 만들 가능성이 있으나 현재 소프트웨어산업협회가 제시하는 표준단가는 현실성이 없다고 보고 있다. 새로운 기준이 필요하다는 것이다.

“협회 표준단가는 너무 높아서 현실성이 없습니다. 사실 ‘갑’이 정한 단가에서 움직일 수 없습니다. 별다른 방법이 없습니다. 새로운 기준을 만들어야 합니다.” (B사)

IV. 맺음말

우리나라 노동조합의 동일노동 동일임금 정책을 고찰하고 자동차산업과 IT서비스산업 노동자들의 인식을 검토한 결론을 제시하고자 한다. 첫째, 동일노동 동일임금을 저해하는 구조적인 원인으로 두 산업 모두 원·하청 위계관계가 지목된다. 자동차산업은 현대기아GM 등 완성차 3사 대기업을 정점으로 하청업체가 수직계열화 되어 있으며, IT서비스산업은 삼성SDS, LGCNS, SK플래닛 등 Big3가 산업생태계의 최상위를 차지한다. 두 산업 모두 재벌 대기업이 원가부담을 하청업체에 전가하면, 하청업체는 수익성 악화로 인해 노동자들이 적정 임금을 받기 어려운 공통점이 있다.

둘째, 자동차산업에서는 1987년 이후 노동조합이 내부적 공정성 확보를 위해 생계비와 근속을 중시하는 임금체계를 선호하였다. 신생 노동조합들은 기업 내에서 학력·직종·성별 임금 격차를 축소하고 임금결정에서 사용자의 자의성을 제거하기 위해 연공급을 구축하였다. 반면, 노동조합이 활성화

화되지 않은 IT서비스산업에서는 2000년대 이후 고과급을 수용하여 인사·성과평가에 따른 임금 격차가 제도화되었다. 두 산업 모두 노동조합이 직종별 임금체계를 차별로 인식하여 기업 내에서는 기술, 노력, 책임, 노동조건 등 직무 특성은 수당에 반영하는 편이다. 자동차산업은 1987년 이후, IT서비스산업은 IMF 경제위기 이후 각각의 임금체계가 구조화되어 오늘에 이르고 있다. 외부적 공정성 확보를 위해 자동차산업은 기업규모와 수익성이 유사한 기업의 노동자들과 동일노동 동일 임금을 달성하는 전략을 구사하였다. 기업 내에서 취업규칙을 통해 임금공개를 금지하는 IT서비스 산업의 경우 노동조합이 이직률을 일정한 수준에서 더 증가하지 않도록 기업복지 확대 등에 주력하는 편이다. ‘기업 횡단’적인 동일노동 동일임금을 쟁취하려면 산별교섭이 정착되어야 하나, 자동차산업 노조들은 산별교섭에 반대하는 사측을 유인하지 못하였다. IT서비스산업에서는 노동조합이 있는 사업장이라도 기업별 노사관계가 구축되어 산별교섭을 전망하기란 매우 어렵다.

셋째, 노동자들의 동일노동 동일임금 인식에 영향을 미치는 요인을 폭넓게 살펴보면, 자동차 생산직은 ‘기업 의식’이, IT개발직은 ‘직업 의식’이 중요하나 구체적인 차이는 다음과 같다. 자동차산업 노동자들은 ‘동일한 기업에서 일하면 동일노동’, ‘특정한 제품을 직·간접적으로 생산하는 일이 동일노동’, ‘바로 옆에서 나와 동료들이 하는 노동’으로 사고하였다. IT개발직의 경우에는 비슷한 직업이라는 점을 인정하더라도 ‘개인별 능력과 성과가 비슷한 노동’, ‘비슷한 매출액 규모의 프로젝트를 수행한 경력과 기술력이 투영된 노동’으로 인식하는 경향이 있다. 두 산업 모두 노동자들은 서구와 달리 ‘동일노동’을 ‘동일한 직무이거나 가치평가 결과가 동일한 노동’으로 개념화하지 않는다고 할 수 있다.

다음으로, 자동차산업과 IT서비스산업 노동자들은 산업생태계에서 자신이 속한 기업과 비슷한 위치를 차지하는 기업과 임금을 비교함으로써 사실상 기업규모 간 임금 격차가 내면화되어 있다. 자동차산업 노동자들은 완성차의 임금교섭 결과가 1차 하청업체의 임금에도 영향을 미친다고 인식하며, 기업 밖에 있는 2차·3차 하청업체 노동자들과의 임금 격차는 큰 관심을 두지 않는다. IT개발직도 Big3 기업에서 일하는 개발직과 임금 격차를 기업 규모와 개인별 능력 격차가 반영된 것으로 받아들인다. 자동차산업 노동자들과 마찬가지로 이들도 자신이 재직 중인 기업보다 임금이 낮은 개발직을 비교 대상으로 삼지 않는다. 특히, IT서비스산업에서 다수의 기업들은 취업규칙으로 임금 정보 비공개를 강제하기 때문에 기업 내에서는 임금 공정성을 파악하기도 어렵다.

자동차산업 생산직과 IT개발직 모두 직무급에 대해서 부정적인 의견을 청취할 수 있었다. 자동차산업 노동자들은 1987년 노조 결성 이후 결성되어 동일노동 동일임금을 위해 학력·직종 간 임금 격차를 축소하였기 때문에 직무급이 임금 격차를 확대시키고 직종 간 ‘분열’을 야기할 것으로 보았다. IT개발직들은 근속연수가 짧고 프리랜서와 정규직을 오가는 반면, 일반사무직은 상대적으로 장기근속 하는 편이기 때문에 특정 직종에 유리한 임금을 설계할 경우 혼란이 가중될 것으로 보았다. 반면, 프로젝트별로 계약하는 IT개발직 프리랜서들의 경우에는 개인별 경력을 반영하여 ‘단가’를 설정할 필요성에 공감하는 편이다.

이상을 검토한 결과, 다음과 같은 시사점을 제시하고자 한다. 첫째, ‘동일노동 동일임금’을 서구

의 시각처럼 ‘직무기술서가 동일하거나 직무가치 평가 결과’가 동일한 노동으로 해석할 경우, 기존 노동자들과 인식 차이로 충돌이 불가피할 것으로 보인다. 특히, 노동시장의 폐쇄성이 강하여 기업 내에서 임금 결정이 제도화된 경우, 과거의 경험과 관행에 익숙한 노동자들의 저항만 부를 것이다. 노동자들과 대화, 노동조합과 교섭을 통해 인식 차이를 좁히는 과정이 중요하다. 또한, IT서비스산업을 비롯하여 임금정보 미공개를 강제하는 취업규칙은 동일노동 동일임금 인식을 제약하는 제도적 요인이다. 이 과정에서 성차별과 학력차별이 발생할 가능성을 배제할 수 없으므로, 구체적인 검토가 필요하다.

둘째, 설령 동일노동 동일임금 인식이 있더라도, 이는 기업 내에 국한된 것으로 기업 밖으로 확산시키기 위해서 정부와 재계는 산별교섭을 비롯한 초기업단위 교섭에 나서라는 노동조합의 요구를 수용해야 할 것이다. 원청기업 노사가 하청기업의 임금 결정까지 동시에 한다면 가능할 수 있으나, 원·하청 위계구조로 인해 발생하는 임금 격차를 기업별 교섭으로 해소할 수는 없다. 전노협 이래, 민주노총 소속 일부 노조들이 ‘하후상박’ 임금교섭을 추구하면서 부분적인 성과를 제시하는 정도가 최선일 것이다. 2·3차 하청업체 노동자들의 임금은 최저임금 인상에 연동되는 편인데, 재계는 물론이고 정부도 최저임금 인상에서 발을 빼고 있기 때문이다.

셋째, IT개발직 프리랜서들처럼 노동시장의 개방성이 있는 직종의 경우, 현행 단가가 아닌 표준 임금을 설계하는 방안을 모색할 필요가 있다. 경험과 숙련이 중요한 특징을 갖는 경우 이를 반영한 표준임금체계를 설계할 가능성이 있다. 향후 건설 산업을 비롯한 개방된 노동시장에서, 노동자들의 ‘동일노동 동일임금’ 인식과 임금체계 설계 경험을 연구하여 보완할 필요가 있다.

마지막으로, 동일노동 동일임금을 실현하는 임금체제로 직무급을 당연시하면서, 동일하지 않은 노동에 대한 임금 격차가 확대된다면 우리 사회의 전체 임금 격차 해소와는 거리가 멀 수 있다. 이미 기업 내에서 ‘동일하지 않은 노동’ 간의 임금 격차를 해소한 자동차산업의 경우, 동일노동 동일임금을 표방하는 직무급은 과거에 축소된 임금 격차를 다시 확대하는 것으로 받아들였다. 임금 격차는 수평적 격차뿐만 아니라 수직적 격차의 종합이기 때문이다.

참고문헌

- 고상원·이경남(2003), 『IT산업 근로자 실태 분석』, 정보통신정책연구원.
- 국정기획자문위원회(2017), 『문재인 정부 국정운영 5개년 계획』, 2017년 7월, 국정기획자문위원회.
- 권혜자(1998), 『임금체계 유연화와 노동조합의 대응』, 한국노총 중앙연구원.
- 김경희(2007), “동일가치노동에 대한 동일임금 원칙 적용의 가능성과 한계: 미국과 캐나다 사례를 중심으로”, 『산업노동연구』, 13(2): 149-181.
- 김양태·임상혁(2018), “동차의 임금체계 변경 논의와 노동자의 임금공정성”, 『한일경제논집』, 78: 125-141.
- 김유선(2018), “비정규직 규모와 실태-통계청, ‘경제활동인구조사 부가조사’(208.8)결과-”, 『KLSI ISSUE PAPER 제101호(2018-16호)』, 한국노동사회연구소.
- 김유선 외(2016), 『제조산업 발전 연구』, 양대노총 제조부문 공동투쟁본부.
- 김종각·어수봉(1996), “1996년 노총의 임금정책”, 윤진호 편저 『생계비와 임금정책』, 137-148.
- 김주일·이준우·이희진(2017), 『IT 업종 방문 실태조사』, 고용노동부.
- 김혜진(2016), “공공부문 비정규직 노동조합의 임금체계 개편활동과 직무급제에 대한 인식: 무기계약직을 둘러싸고”, 『산업노동연구』, 22(3): 1-46.
- 김희강(2012), “공정한 임금, 공정한 사회”, 『21세기정치학회보』, 22(1): 23-45.
- 김희성(2008), “남녀 동일가치노동에 대한 동일임금원칙에 관한 연구”, 『노동법논총』, 14: 39-70.
- 노광표(2018), “문재인 정부 1년, 공공부문 고용노동정책 진단 및 평가”, 『KLSI ISSUE PAPER 제96호(2018-11호)』, 한국노동사회연구소.
- 박명준(2015), “SW산업의 원·하청관계와 고용문제 및 개선방안”, 『산업과 고용구조 정상화를 위한 정책과제: 원·하청관계를 중심으로』, 한국노동연구원.
- 송강직(2009), “동일가치노동 동일임금 원칙과 한국적 과제”, 『강원법학』, 28: 175-209.
- 신광영·김현희(1996), “여성과 노동운동”, 한국사회학회 사회학대회 논문집, 239-253.
- 심재진(2018), “남녀동일가치노동 동일임금”, 한국노동사회연구소 세미나 자료(2018. 06. 16).
- 이문호·노광표·곽상신(2013), 『사무직 근로자의 근로시간 실태조사 및 개선방안 연구: IT 업종을 중심으로』, 한국노동사회연구소.
- 이범연(2017), 『위장 취업자에서 늙은 노동자로 어언 30년: ‘내부자’ 눈으로 본 대기업 정규직 노조&노동자』, 도서출판 레디앙.

- 이상호(2011), “한국 자동차산업 불공정 하도급관계의 실태와 정책대안: 현대자동차 사례를 중심으로”, 『마르크스주의 연구』, 134-166.
- 이인재(2009), “정규직과 비정규직의 임금격차”, 김주영·조동훈·이번송·조준모·이인재 공저 『한국의 임금격차』, 195-233, 한국노동연구원.
- 전국노동조합협의회 조사통계국(1994), 『임금체계 개편 사례 분석』.
- 정동관·이혜춘·정경은·박환수(2017), 『사무직 근로시간 실태와 포괄임금제 개선방안』, 한국노동연구원.
- 한국노총(2018), 『공공부문 저임금 고착 표준임금체계 당장 중단하라! 원점에서 재검토, 사회적 논의 시작해야』, 한국노동조합총연맹 성명서(2018년 8월 3일).
- 황선웅(2018), “문재인 정부 비정규직 정규직 전환 평가와 과제-공공부문을 중심으로-”, 민주노총 정책연구원·한국비정규노동센터·한국산업노동학회 공동주최 『문재인 정부 1년 노동정책 평가와 과제 토론회 자료집』, 2-36.
- 황선자·김유선·김미영(2013), 『임금체계의 실태와 정책과제-공정성과 노조의 역할을 중심으로-』, 한국노총 중앙연구원.
- 민주노총 홈페이지.
- 법제처 국가법령정보센터 홈페이지. 『남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률』.
- 청와대 홈페이지. 『대한민국헌법 개정안』.
- 한국노총 홈페이지.
- ILO 홈페이지. 『C100-Equal Remuneration Convention, 1951(No. 100)』.
- Hunter, F. C.(1986), *Equal Pay for Comparable Worth: The Working Woman's Issue of the Eighties*. New York: Praeger.
- ILO(1992), *Wages*. Geneva: International Labour Organisation.
- Mezey, S. G.(2003), *Elusive Equality: Women's Rights, Public Policy, and the Law*. London: Lynne Rienner Publishers.