

ISSUE & FOCUS

Newsletter 2018-8

최저임금인상 · 근로시간단축, 감속해야한다.

김태기

단국대학교 경제학과 교수

※ 이 글은 필자의 견해로서 한반도선진화재단의 의견과 다를 수 있습니다.

2,000원으로 내 마음같은 '정책후원' 하기

☒ 문자 한 통 #7079-4545

최저임금인상의 역풍

어느 나라는 소득불평등문제가 커지면 최저임금인상에 눈을 돌렸다. 그러나 각국 정부는 최저임금을 인상하면 기업의 인건비 부담이 커져 고용이 감소할 수 있다는 점을 우려해 최저임금인상에 신중한 태도를 보였다. 최저임금인상이 얼마나 고용을 감소시키는가는 국가에 따라 다르지만 최저임금제도의 특징뿐 아니라 노동시장구조와 고용관행이 중요 변수였다. 최저임금제도가 합리적이고 노동시장구조와 관행이 임금인상의 부담을 생산성증대로 흡수할 수 있는 나라는 부작용이 적었다.

우리나라는 저렴한 인건비가 경쟁기반인 중소기업의 고용이 무려 90%에 가깝다. 청년의 학력은 높지만 숙련수준이 낮아 실업률이 높다. 이런 상황에 최저임금을 인상하면 중소기업은 고용을 줄이고 청년은 아르바이트 일자리도 구하기 어려워진다. 한국은행과 한국노동연구원 등의 연구를 보면 우리나라는 임금상승에 따른 고용감소 폭

이 중소기업은 대기업보다 3배 정도 많고, 청년이 일반 근로자보다 타격이 크며, 평균적으로 임금이 1% 증가할 때 고용이 0.15% 정도나 감소한다.

최저임금이 1만원으로 50% 인상되면 충격은 급격히 커진다. 1만원은 최저임금이라기보다는 생활임금이라고 할 정도로 높다. 기본급여 비중이 낮은 일부 대기업 고임금 근로자도 최저임금 적용대상이다. 최저임금 50% 인상은 전체 근로자의 임금을 30% 정도 인상시킬 것으로 보인다. 이런 경우 고용은 4.5% 감소, 실업자는 120만 명 증가해 실업률이 4%에서 8%로 올라간다. 우리나라는 실업률이 1% 오르면 성장률이 0.3% 떨어지는데 실업률이 8%면 성장률은 2%중반에서 1%중반으로 반 토막 날 것으로 보인다.

최저임금인상뿐 아니라 근로시간단축과 비정규직 제로 정책이 동시에 진행된다. 실업률은 2배 늘고 성장률이 절반으로 쪼그라드는 최악의 역설이 현실이 될 가능성이 더욱 커진다. 3년 내 최저임금 1만원 달성이란 공약을 대폭 수정하지 않으면 정부가 저성장-고실업사회의 재앙을 야기한다. 최저임금이 2018년도에 16%인상되면서 이미 영세한 도소매업과 음식숙박업 등은 폐업이, 취약한 비정규직과 청년은 실직이 줄어 있었다. 반면, 서민물가는 겁 없이 뛰었고 소득불평등은 확대되었다. 하위 20%의 가계소득은 대폭 감소했지만 상위 20%의 소득은 대폭 증가했다.

이런 와중에 최저임금위원회는 2019년도 최저임금을 10%이상 올렸다. 소상공인들은 최저임금 차등적용 요구가 받아들여지지 않자 집단행동을 하겠다고 한다. 최저임금인상의 권한만 행사하고 책임은 지지 않으니까. 최저임금인상으로 생존권마저 흔들리는 소상공인은 정부와 노동계가 횡포를 부린다고 본다. 최저임금제도의 개선이 필요하다.

최저임금제도는 빈곤과 소득불평등해소에 성능이 안 좋은 ‘무딘 도구’다. 대부분의 국내외 최저임금연구가 보여준다. 우리나라도 빈곤층 10가구 중 7가구는 취업자가 없어 최저임금제도의 혜택을 받지 못한다. 혜택 받는 근로자도 소득계층에 넓게 퍼져있고 오히려 상위소득 30%가구에 속한 비율(14%)이 하위소득 10%가구에 속한 비율(9%)보다 크다. 최저임금은 부자 집·가난한 집 자녀에 관계없이 아르바이트하면 동일하기 때문에 빈곤과 소득불평등해소에 기여하기 어렵다.

최저임금제도의 모순을 해결할 대안으로 미국 등 선진국은 취약가구 근로자가 일을 하면 정부가 현금으로 저소득을 보충하는 근로장려세제를 활용한다. 관련 연구를 보면 취약가구 근로자의 취업이 늘고 빈곤은 줄며 소득불평등을 완화하는데 기여했다. 근로장려세제를 정교하게 설계하고 지원 액수까지 올리면 효과가 더 뚜렷했다. 이 제도의 확대는 정부의 재정에 달려있다. 최저임금제도는 정부의 예산부담이 없지만 근로장려세제는 정부가 세금으로 충당해야하기 때문이다.

우리나라는 근로장려세제를 2009년 시행했지만 노동계가 신자유주의 정책이라 치부하면서 빛이 가려져 왔다. 그러나 관련 연구를 보면 근로장려세제의 효과는 크다. 근로장려세제의 규모는 고용지원금제도보다 훨씬 작지만 최저임금제도와 달리 저소득 가구에 혜택이 집중되어 빈곤을 줄였다. 저임금 근로자의 취업과 근로시간이 모두 증가하게 만들었고 소득불평등도 줄였다. 자영업자가 월급 받는 취업자로 전환하고 주부들이 직장에 나오게 만드는 효과도 있었다.

근로시간단축의 역풍

행복을 결정하는 요소는 무엇일까? 첫째, 직장이 있고 둘째, 소득이 많고 셋째, 여가시간이 넉넉한 것이다. 정부는 국민을 행복하게 만들 책임이 있다. 근로시간 줄이고 여가시간 늘리는 것은 당연하다. 그러나 정부가 법으로 근로시간을 단축하는 일은 피한다. 일자리와 소득감소를 수반해 행복을 방해하기 때문이다. 정부는 행복 키움보다는 행복 상실을 더 의식하게 된다. 근로시간단축보다 소득감소 막는 일, 소득감소보다 실업 막는 일을 우선한다.

우리나라는 맹목적으로 근로시간단축에 매달린다. 주당 최대 근로시간을 68시간에서 52시간으로 무려 1/4 가까이 줄였다. 문화, 스포츠, 레저, 여행 등 여가 관련 산업은 고용이 늘지만 기업이 로봇과 같은 무인기계 도입 등 자동화와 해외이전에 나서면 이야기가 달라진다. 과거에도 근로시간단축하면 고용이 증가한다고 했지만 그렇지 않았다. 근로시간단축압력이 집중되었던 대기업은 로봇보급과 해외이전에 열을 내었다. 그 결과 로봇보급률이 전 세계에서 가장 높고 해외아웃소싱은 일본보다 많아졌다. 대기업 고용비중은 40%에서 10%로 격감해 ‘좋은 일자리’가 대거 사라졌다.

급격한 근로시간단축에 중소기업은 두려움을 느끼고 ‘자동화가 살 길’이라고 한다. 주택가구협동조합은 자동화기술도입으로 15명이 할 일을 4-5명으로 1/3로 축소한다고 한다. 산업통상자원부의 조사에 의하면 제조업의 핵심 기반인 뿌리산업(주조, 금형, 용접, 열처리 등)은 해외이전을 하거나 그렇지 못한 기업은 폐업위기에 몰린다. 자동화나 해외이전이 어려운 기업은 채용을 늘릴 거라는 주장도 현실을 모르는 소리다. 자동차부품, 조선 등은 고기능이 요구되어 임시채용도 어렵다. 근로시간이 길고 근무강도가 높은 버스 등은 아예 인력확보가 어렵다.

근로시간이 줄면 대기업 정규직근로자는 노동조합덕분에 소득감소 걱정이 작지만 중소기업과 비정규직근로자는 그렇지 못해 소득양극화가 커진다. 저임금 근로자는 연장근로수당으로 보충했는데 법이 그 길을 가로막는다. 한국경제연구원의 분석에 의하면 근로시간단축에 의한 기업의 비용부담은 12조3천억 원, 300인 미만 중소기업은 8조6천억 원으로 중소기업이 크다. 국회예산정책처는 근로자 소득이 평균 37만7천원 감소하고 취약근로계층일수록 손해가 크다고 추정한다. 대기업은 7.9% 감소, 중소기

업(30-299인)은 12.3%, 영세중소기업(5-29인)은 12.6%감소하고 또한 정규직근로자는 11.5% 감소, 비정규직근로자는 17.3% 감소한다고 추정한다.

근로시간단축과 함께 근로시간법제도도 업종·직종 관계없이 똑같이 적용된다. 제조업생산직기준을 서비스업 화이트칼라가 따라가라는 것이다. 공장에서 기계 가동하는 직장인은 업무가 명확하고 출퇴근과 근무가 일치해 근로시간이 명확하다. 그러나 사무실, 연구실, 영업현장에서 일하는 직장인은 그렇지 않다. 일이 몰릴 때와 한가할 때가 있고 업무량의 기복이 크다. 노동 강도를 조절할 수 있는 재량권도 크다. 범위반하지 않고 인건비 줄인다고 사업주가 뻑뻑해지면 업무 부담과 스트레스만 커진다.

근무시간을 유연하게 활용할 필요성은 오랜 전부터 제기되어왔다. 유연근무제에 대한 만족도가 높지만 근로시간법제도가 경직적이어서 활용도는 매우 낮다. 대한상공회의소 조사에 의하면 유연근무제 도입비율은 20%(시차출퇴근제 12%)정도에 지나지 않는다. 그러나 도입 기업 10곳 중 9곳은 인재확보, 이직률감소, 생산성증가라는 1석3조의 이익을 보았다.

근로시간제도 어떻게 바꾸어야 하나? 정부는 노사자치주의를 존중하고 취약계층 근로자의 실질적 이익을 키우는데 힘을 쏟아야 한다. 첫째, 공장노동중심에서 탈피해 서비스업 고용비중이 70%라는 현실을 반영해야 한다. 둘째, 대기업중심에서 탈피하고 중소기업 근로자를 우선해야 한다. 셋째, 법에 의한 근로시간 단축 정책에서 탈피해야 한다. 대기업은 노사자율에 맡겨야 한다. 넷째, 화이트칼라근로자는 원하는 경우 법정 근로시간제도의 적용을 면제받을 수 있게 해야 한다. 다섯째, 근로시간은 줄이되 고용과 소득감소가 발생하지 않도록 법정근로시간한도를 연간 단위로 대폭 유연화 해야 한다.

※ 내 마음같은 정책을 만나셨다면 수신번호 #7079-4545로 후원문자를 보내주세요.
(한 통 2,000원)