

FIP-2009-0003 (통권 제127호, 2009. 4. 22)

고용안정을 위한 경제계 대책 주요 쟁점 및 경제계 입장

ISSUE
PAPER

Contents

<요 약>	3
I. 검토 배경	5
II. 사업추진 배경	6
III. 세부 추진계획 및 이행 현황	8
IV. 주요 쟁점 및 경제계 입장	11

- FKI Issue Paper는 경제 및 정치·사회분야에서 우리 모두가 대비해야 할 현안에 대한 문제를 제기하고 정책대안에 대한 공감대를 만들어 나가고자 발간하고 있습니다.
- 이 자료는 본회 노사정책팀 손훈정 과장이 작성한 것입니다.
내용과 관련하여 의견이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.
TEL : 3771-0229 FAX : 6234-5270 E-mail : beagle@fki.or.kr

노동계 주장	경제계 입장
<ul style="list-style-type: none"> • 대졸초임 삭감을 통한 일자리 지키기·나누기 사업은 노사민정 합의정신에 위배 	<ul style="list-style-type: none"> • 대졸초임 삭감을 통한 일자리 지키기·나누기 사업은 대기업 정규직의 양보를 통해 더 많은 구직자들에게 취업 기회를 제공하기 위한 방안으로서, 노사민정 합의의 구체적 실행방안의 하나임
<ul style="list-style-type: none"> • 대졸초임 삭감은 노조의 동의가 필요 	<ul style="list-style-type: none"> • 취업규칙이나 단체협약에 구체적인 대졸초임 수준이 규정되어 있지 않으면, 회사가 신규 입사자와 개별 계약을 통해 대졸초임 삭감 등 근로조건 변경이 가능
<ul style="list-style-type: none"> • 힘없는 구직자에게 고통 전가 	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 주요 그룹들이 인턴·신규직원 채용을 확대 중이며, 임원 임금·성과급 자진 반납·삭감 등으로 구성된 재원을 주로 활용 • 경제계 대졸초임 삭감계획 발표 이전부터 이미 일부 대업에서는 오너를 포함한 임원들의 임금·성과급 자진 반납·삭감 등을 시행 중이었음 • 대졸초임 삭감은 일자리 나누기·지키기를 위한 앞으로의 계획임
<ul style="list-style-type: none"> • 일자리 나누기는 한시적인 인턴이나 단기·비정규직만 양산 	<ul style="list-style-type: none"> • 기업 경쟁력이 생산성에서 나오는데, 구조조정이 필요한데도 일자리 지키기·나누기를 하는 것은 비효율적인 것이 사실 • 그러나 지금도 노동시장에 고졸·대졸 미취업자가 쏟아져 나오는 상황으로, 고학력 취업준비생 눈높이에 맞는 ‘괜찮은 일자리(Decent Jobs)’는 극소수에 불과 • 취업 준비생의 대기업 인턴직 경험은 취업에 매우 유리하게 작용하기 때문에 대기업 인턴직의 경쟁률은 매우 높은 수준임
<ul style="list-style-type: none"> • 경제계의 일자리 지키기·나누기 사업은 결국 전체 근로자의 임금 하향 평준화 초래 	<ul style="list-style-type: none"> • 대기업 정규직 과보호가 청년 미취업자의 노동시장 신규진입을 막고 있고, 경제위기 상황에서 정규직 임금동결은 일자리 지키기·나누기를 위한 최소한의 양보로 봐야 함 • 해외의 우수 기업들이 대량해고를 통해 경제위기에 대응하는 것과 달리 우리 기업들은 기존의 고용수준을 유지하기 위해 최선을 다하고 있는 만큼, 노동계도 소모적인 논쟁보다는 경제계의 일자리 지키기와 늘리기에 적극 협조해야 함
<ul style="list-style-type: none"> • 대졸초임 삭감 보다는 대기업의 사내유보금 출연을 통해 고용 확대에 활용하는 것이 더 효과적 	<ul style="list-style-type: none"> • 현재 같은 신용경색 상황에서 기업들이 위기를 극복하기 위해서는 최소한의 현금성 자산 확보가 필요 • 현금성자산은 기업이 통상 원재료·부품 구입, 수입대금 결제, 인건비 지급, 차입금 상환 등으로 사용하기 위한 필수 운영자금 으로, 소위 ‘흑자도산’을 막기 위해서는 현금성자산 확보가 중요 • 현금성자산을 단기 시각에서 고용 유지에 사용한다면 기업의 재무리스크를 확대시켜 기존의 고용안정성도 위협

노동계 주장	경제계 입장
<ul style="list-style-type: none"> • 노동시간 단축이 일자리 나누기의 유일한 대안 	<ul style="list-style-type: none"> • 외환위기 당시 노동계가 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기를 제안했고, 이후 법정 근로시간이 주 40시간으로 단축되었으나 일자리 증대 효과는 거의 없었음 • 근로시간이 줄어든 만큼 임금이 낮아진다면 가능하지만, 글로벌 금융위기 상황에서 '임금삭감 없는 근로시간 단축'(일은 적게 하고 동일한 임금을 받겠다는 노동계 주장)은 기업의 줄도산으로 직결되기 때문에 결과적으로 대규모 일자리 손실 초래
<ul style="list-style-type: none"> • 경제 불황기에 수요를 늘려야 하는데 임금을 깎으면 경기 침체 더욱 심화 	<ul style="list-style-type: none"> • 임원 임금·성과급의 반납·삭감을 통해 신규 혹은 인턴 직원을 채용하면, 고소득자가 양보한 임금은 신규 취업자의 소비 확대를 가져와 경기 개선에 도움을 줌 • 소득 10분위별 소비성향에서도 알 수 있듯이, 소득수준이 낮은 사람의 소비성향이 더 크기 때문에 초임을 깎아서 인원을 더 많이 채용하면 채용된 인원들이 소비 확대를 주도할 수 있음
<ul style="list-style-type: none"> • 취업 준비생들이 구직에 투자한 비용과 시간도 감안해야 함 	<ul style="list-style-type: none"> • 구직까지 비용과 시간이 많이 투입되는 것은 사실이나, 경제계 일자리 지키기·나누기 사업은 더 많은 취업 준비생들에게 구직의 기회를 넓혀주는 것이 목적임 • 무엇보다 개개인이 구직을 위해 투자한 비용과 시간을 고려하기에 앞서, 지나치게 빠른 상승률을 보이는 임금 수준을 감안해야 함 • '87년 이후 주요 선진국의 1인당 GDP 대비 임금 수준은 1.18에서 1.07로 감소한 반면, 우리나라는 1.43에서 1.81로 증가
<ul style="list-style-type: none"> • 일본 대졸초임은 정액급여 기준으로 하고 한국은 月 임금총액으로 산정하여 우리나라 대졸초임이 일본 보다 높도록 조작 	<ul style="list-style-type: none"> • 민주노총의 주장은 한·일 간 임금체계에 대한 이해 부족에서 나온 지적으로, 국가 및 기업별로 임금체계, 법정외 복리후생, 성과 보상방식, 사회보험의 기업부담 수준 등이 모두 달라, 국가간 대졸초임 비교를 100% 동일 선상에서 비교하기는 어려움 • 이 때문에 매달 고정적으로 들어오는 소득 수준으로 한·일간 대졸초임을 비교하였음 • 민주노총 주장대로 일본 대졸초임에 매년 6·12월 지급되는 특별급여를 포함시켜도 '07년 대졸초임은 192만 원으로 우리나라 대졸초임 198.3만 원 보다 낮음
<ul style="list-style-type: none"> • '08년도 대졸초임이 공표되었는데도 의도적으로 '07년 자료 사용 	<ul style="list-style-type: none"> • 전경련이 1인당 GDP 대비 각국의 임금수준을 비교하면서 '07년 자료를 쓴 것은, 발표 당시에 '08년 GDP 확정치가 나오지 않았기 때문임 • 최근 발표된 '08년 기준 우리나라 1인당 GDP(추정)를 '08년 대졸 초임과 비교하면 '07년 1.28배보다는 다소 감소한 1.16배이지만, 여전히 한국의 1인당 GDP보다 대졸초임 수준이 높게 나타남

I. 검토 배경

□ 경제계의 「고용안정을 위한 경제계 발표문」 발표('09.2.25) 이후 노동계가 집중적으로 문제 제기

- 전국민주노동조합총연맹 기자회견('09.3.4) : '전경련의 한국과 일본 대졸초임 비교의 허구성', '전경련의 황당한 대졸초임 삭감 근거' 등

주요 내용

- 경총과 일본 경단련의 '08년 대졸초임이 이미 공표되었음에도 전경련은 '07년 자료를 사용하고 있음. 이는 예외적으로 낮았던 '07년 환율을 적용해야 그나마 '한국의 대졸초임(월임금 총액)이 일본의 대졸초임(정액급여)보다 높다'는 주장을 할 수 있었기 때문
- 전경련은 일본의 대졸초임 '정액급여 2,600만 원'을 '임금총액 2,600만 원'으로 바꿔치기

- 한국노동조합총연맹 : 전경련 신규채용자 임금삭감 방침 관련 지침 하달('09.3.9)

주요 내용

- 전경련의 30대 그룹 신입사원 연봉삭감은 차후 동종업무를 수행하는 기존 사원과 신규채용자간의 불합리한 차별에 해당된다는 소송제기 등 문제제기의 소지가 큼
- 노동조합은 부당한 신규채용자에 대한 임금 삭감관련 취업규칙 변경에 절대 동의해서는 안 됨
- 393조 규모의 사내유보금을 보유하고 있는 대기업의 경우 대규모 채용방침부터 발표했어야 옳음에도 저항하기 힘든 신규채용 노동자들의 초임부터 삭감하겠다는 것은 노사민정 합의의 취지를 명백히 무시한 행위임

□ 노동계 주장이 사실과 다르고 무엇보다 노동계의 잘못된 주장이 일부 언론에 그대로 보도되어 일반 국민들에게 왜곡 전달되는 문제 발생

- 전경련이 한국의 대졸초임은 총액기준으로 하고 일본 대졸초임은 정액급여 기준으로 산정하여 의도적으로 우리 대졸초임을 일본보다 부풀렸다는 주장
- 1인당 GDP 대비 대졸초임 비교시, '08년 한·일 대졸초임 자료가 있는데도 의도적으로 원화가 강세였던 '07년 자료를 사용했다는 주장
- 경제계 일자리 지키기·나누기 사업의 본래 의도는 고용위기 극복을 빌미로 근로자의 임금을 삭감하려는 것에 불과하다는 주장 등

□ 따라서, 노동계의 잘못된 주장에 대한 사실관계를 밝히고, 왜곡시켜 전달된 내용에 대한 경제계 입장을 정리하여 경제계가 추진하는 일자리 나누기·지키기 사업에 대한 취지를 제대로 전달하고자 함

II. 사업추진 배경

- 금년도 경제성장률이 마이너스 2%로 전망되고 주요 대기업도 대규모 영업적자를 기록하는 등 전반적인 경제상황 악화로 고용대란 우려
 - 글로벌 경제위기의 여파로 내수·수출이 동반 감소하면서, 금년도 취업자수가 20만 명 가까이 감소할 것으로 예상 ('09.2.10, 윤증현 기획재정부 장관)
 - '09년 3월 취업자 수도 전년동월대비 19.5만 명 감소 (통계청)
 - 취업자수 증감 : '08년 10월 9.7만 명 증가 → 11월 7.8만 명 증가 → 12월 1.2만 명 감소 → '09년 1월 10.3만 명 감소 → 2월 14.2만 명 감소 → 3월 19.5만 명 감소
- 대기업의 가파른 임금 인상과 대·중소기업간 임금 격차로 구직자들이 대기업·공기업에 몰리는 반면 중소기업은 인력난 심화
 - 지난 20년간 100~229인 기업체의 임금상승률은 682%, 500인 이상 기업체는 892%에 달해 대기업 임금수준은 중소기업을 크게 상회

기업체 규모별 임금증가 추이

(단위 : %)

구 분	10~29인	30~99인	100~299인	300~499인	500인이상
'86 - '06	559	607	682	701	892

주 : 임금증가추세 값은 시작년도 대비 월평균임금 증가율임

자료 : 노동연구원 최신통계(www.kli.re.kr)

- 대기업과 중소기업간 시간당 임금 격차(정규직 기준)는 100 : 63 수준이고, 비정규직의 대·중소기업간 임금 격차도 100 : 57 수준

우리나라 대·중소기업 임금 격차

(07년 기준)

구 분	시간당 임금	대기업 정규직=100	대기업 비정규직=100	중소기업 정규직=100	중소기업 비정규직=100
대 기업 정규 직	15,975	100	133	158	233
대 기업 비정규 직	12,010	75	100	118	175
중 기 정 규 직	10,138	63	84	100	148
중 기 비 정 규 직	6,860	43	57	68	100

자료 : 노동부, 고용형태별 근로실태 조사결과, 2008. 3

- 고용대란 여파로 '09년 3월 비경제활동인구는 1,587만 명으로 전년동월 대비 3.4% 늘었지만 중소기업은 인력난에 시달리는 복합위기 발생
 - 대기업과 공기업만 바라보는 취업준비생 양산으로 사회적 손실 심화
- 최악의 고용대란이 우려되는 상황에서, 대기업의 대졸초임 수준을 낮춰서라도 일자리를 지키고 나누는 경제계 공동의 노력 필요
 - 대졸초임은 기업이 우수인재 채용 경쟁을 벌이다 지나치게 상승한 측면이 있고 대졸초임 상승은 기존 근로자의 임금까지 동반 상승시킴
 - 이 때문에, 대졸초임 삭감과 전반적인 임금 안정을 통해 일자리를 지키고 나누는 경제계 공동의 대응 필요
 - 경기 불황과 고용위기 상황 속에서 대기업의 채용여력을 늘리고 일자리를 지키기 위해서는 대졸초임 삭감과 기존 근로자의 임금안정 노력 불가피
 - 특히 경직적 노동시장 하에서는 구직자가 노동시장에 많이 유입되어도 임금이 하락하기 힘들기 때문에 경제계 공동의 임금 안정 노력 필요
 - 정부도 고통분담 차원에서 공공부문 임금삭감과 일자리 나누기를 적극 추진 중이며, 경제계 일자리 지키기·나누기 노력에 대한 사회적 기대도 고조

Ⅲ. 세부 추진계획 및 이행 현황

- 주요 그룹 임원 간담회를 통해 경제계 공동의 일자리 지키기·나누기 사업을 추진키로 결정하고, 「고용안정을 위한 경제계 발표문」 발표
 - 대졸초임 삭감을 통해 단기적으로 일자리를 지키고 나누어 실업자·미취업자 급증을 완화하고, 장기적으로는 기업체질 개선과 대·중소기업 임금격차 완화 유도
 - 신입사원 : 경쟁국보다 과도하게 높은 대졸초임을 합리적으로 조정
 - 기존 근로자 : 노사합의를 통해 임금조정 유도
 - 30대 그룹 참여를 원칙으로 하며, 그룹내 계열사 중 대졸초임 및 직원임금 수준이 과도하게 높은 기업을 대상으로 함
 - 동종업계보다 임금수준이 낮아 채용 경쟁력이 없는 기업은 기본적으로 제외 하되, 경영 여건상 대졸초임 삭감이 필요한 기업은 자발적 참여를 유도
 - 대졸초임이 2,600만 원을 넘는 기업을 대상으로 개별기업 실정을 감안하여 대졸초임을 최대 28%까지 차등 삭감

대졸초임 삭감률 예시

(단위 : 만 원/年)

임금구간	2,600~3,100만 원	3,100~3,700만 원	3,700만 원 이상
삭감률	0~7%	7~14%	14~28%

2,600만 원 산정근거 : ①②③을 종합적으로 고려하여 결정

- ① '08년 우리나라 100인 이상 기업 대졸초임 : **2,441만 원**
(경총 '08.12, 임금조정 실태조사 결과, 기본급+제수당+고정상여금)
 - ② 우리보다 1인당 GDP가 두 배 높은 일본의 '08년 대졸초임 : **2,630만 원**
(일본 후생노동성 '08년 임금구조기본통계조사 결과, '08년 평균환율 100엔=1,098.72원 적용)
 - ③ '07년 1인당 GDP 대비 임금수준 : 일본 72%, 우리나라 128%
(경총 '08.11, 주요국의 대졸초임 비교와 정책적 시사점)
- * '08년 기준 우리나라 1인당 GDP 대비 임금수준 1.16배 ('08년 1인당 GDP 2,106만 원)

고용안정을 위한 경제계 발표문

글로벌 경제위기의 여파로 국내 고용시장이 최대 위기에 처해 있다. 금년 1월을 기준으로 지난 1년간 취업자가 10만 3,000명 감소했다. 올해는 20만 명이 줄어든 것이라는 비관적 전망도 나오고 있다. 이에 고용안정과 일자리 나누기·지키기에 우리 경제계가 앞장서야 한다는데 의견을 같이 했다.

또한 심각한 고용위기를 슬기롭게 극복하고 장기적으로 우리 경제의 성장 동력을 회복하기 위해서는 전반적인 임금 하향 안정화가 필요하다는데 의견을 같이 했다.

이를 위해 우선 우리 경제 수준에 비해 지나치게 높은 대졸초임 수준을 합리적으로 조정하고자 한다. 기업별로 대졸 초임이 2,600만 원을 넘을 경우 경영 여건에 따라 최대 28%까지 삭감하는 한편, 2,600만 원 미만인 기업도 전반적인 하향 조정을 유도할 예정이다.

아울러, 기존 직원의 임금 조정도 필요한 상황이다. 이미 노사 합의를 통해 임금 조정을 선언하여 일자리를 지키는 기업이 늘고 있다. 이는 근로자들이 경제 위기 상황에서 기업이 살아남는 것이 내 일자리를 지키는 유일한 수단 이라는데 인식을 같이 한 결과라 생각된다. 대졸초임을 삭감하고 기존 직원의 임금 조정을 통해 마련된 재원은 고용 안정과 신규채용, 인턴채용에 사용하고자 한다.

글로벌 경제위기로 모두가 고통 받고 있는 상황이지만, 양보와 타협의 정신을 바탕으로 우리 사회 구성원 모두가 함께 노력한다면, 청년실업자들의 구직 기회도 넓히고 근로자도 내 일자리를 지키는 한편, 장기적으로는 경쟁력 회복을 통해 고용 여력을 확충할 수 있을 것으로 기대한다.

2009. 2. 25
전국경제인연합회

□ 경제계 전반에 걸쳐 일자리 나누기·지키기 사업 확산

- 경제계의 일자리대책 발표(2.25) 이후 30대 그룹의 '09년도 신입사원 및 인턴 채용계획 대폭 확대
 - 본회 4월 조사 결과, 일자리 지키기·나누기에 동참하고 있는 30대 그룹의 금년도 신규직원 채용계획은 경제계 대책 발표 이전 3만 6,719명이었으나 이번 조사결과 5만 2,620명으로 크게 늘어남

주요 그룹 일자리 지키기·나누기 현황 [신규채용]

구 분	당초 계획	변경 계획
당초 계획 확대 (16개 그룹)	32,702명	39,929명
당초 계획 유지 (8개 그룹)	4,017명	4,017명
미정 → 확정 (5개 그룹)	미정	8,674명
검토 중 (1개 그룹)	-	-
계 (30개 그룹)	36,719명	52,620명

주 : 전경련, 일자리 지키기·나누기 추진 현황 조사 결과, 2009.4.22

- 인턴은 30대 그룹 중 19개 그룹의 당초 계획 인원 3,520명보다 4배 이상 늘어난 1만 4,924명을 채용할 계획
- 인턴을 채용하는 19개 그룹 중 9개 그룹은 당초 인턴채용 계획이 없었으나 경제계 대책 발표 이후 인턴 채용을 결정
- 일부 그룹은 기존에 인턴제도를 운영하지 않았으나 청년층 일자리를 늘리기 위해 금년에 처음으로 인턴제도를 도입

주요 그룹 일자리 지키기·나누기 현황 [인턴]

구 분	당초 계획	변경 계획
당초 계획 확대 (10개 그룹)	3,520명	8,540명
계획 없음 → 채용 (9개 그룹)	0명	6,384명
계획 없음 → 계획 없음 (9개 그룹)	-	-
검토 중 (2개 그룹)	-	-
계 (30개 그룹)	3,520명	14,924명

주 : 전경련, 일자리 지키기·나누기 추진 현황 조사 결과, 2009.4.22

- 채용확대 노력뿐만 아니라 다양한 형태의 일자리 나누기·지키기 사업 진행 중
 - STX은 대졸초임 20% 삭감, 계열사 부상무 이상 전 임원 올해 급여 10% 자진 삭감, 대표이사 이상 사장단 급여 20% 반납 등을 통해 280억 원의 재원을 확보했고, 이를 통해 '09년 신입사원 1,500명을 채용할 계획
 - SK는 임원 약 600명의 연봉 10~20%를 자진 반납하여 조성된 재원으로 인턴 1,800명을 채용해 협력업체 등 중소기업 인턴으로 활용 할 계획
- 대졸초임 삭감을 통한 일자리 나누기·지키기라는 큰 방향에 대해 경제계가 합의를 이룬 만큼, 앞으로도 이의 실현을 위해 적극적으로 노력해 나갈 예정

Ⅳ. 주요 쟁점 및 경제계 입장

쟁점 1. 경제계의 일방적인 대졸초임 삭감은 노사민정 합의정신에 위배

노동계 주장

- 임금 동결·반납 또는 절감은 노동계의 자발적 의지를 담아 노사협의를 거쳐 실천될 사항이므로 노동계와 협의 없는 임금삭감 발표는 합의취지에 부합하지 않음

〈'09.3.6 노사민정비상대책회의 공동의장(김대모 노사정위위원장, 이세중 변호사)書翰〉

<합의문 관련조항>

제1장. 1-1(2) 노사의 고통분담을 통한 일자리 유지 및 나누기

가. 경제위기 극복과정에서 노동계는 기업의 경영여건에 따라 임금 동결·반납 또는 절감을 실천하고, 경영계는 경영상 이유에 의한 해고를 자제하여 기존의 고용 수준이 유지되도록 한다.

- 경제계의 대졸삭감을 통한 일자리 지키기·나누기 조치는 노사민정 대타협 정신에 부합되며, 노사민정 합의의 구체적 실행방안의 하나임
 - 경제위기 상황에서 고용 대란이 우려되는 만큼 우리 기업들이 일자리 감소 폭을 최소화하기 위해 고민한 결과로서, 현 고용여건 하에서는 청년 구직자들이 실업이나 임금삭감이냐를 두고 선택해야 할 상황임
 - 청년 구직자 입장에서 아예 취업을 하지 못하는 것보다 일단 직장을 잡고 자신의 가치를 높일 수 있는 기회를 갖는 것이 더 나음
 - 경제계의 일자리 지키기·나누기 사업은 대기업 정규직의 양보를 통해 더 많은 구직자들이 취업 혜택을 누릴 수 있는 방안을 찾는 것임

쟁점 2. 대졸초임 삭감을 위해서는 노조의 동의가 필요

노동계 주장

- 단체협약에 보수관련 규정 및 신규 입사자의 초봉을 정한 경우, 대졸초임 삭감을 위해서는 노조의 동의가 필요
- 사측이 신규채용자의 임금 삭감을 위해 취업규칙 변경 동의를 노조에 요구할 경우 노조 및 근로자 대표는 이에 응해서는 안 됨
 - 채용 후 동종업무 수행 기존 근로자와 신규채용자간 불합리한 차별에 해당되므로, 신규 입사자가 소송을 제기하면 노조도 문제가 될 수 있음

〈'09.3.6 한국노총이 산하 3,200개 사업장에 긴급지침 하달〉

- 취업규칙이나 단체협약에 구체적인 임금수준이 정해져 있지 않으면 회사가 신규 입사자와의 개별 계약을 통해 근로조건 변경이 가능하므로, 이 경우 노조의 동의가 필요하지 않음
 - 취업규칙이나 단체협약에 임금수준이 정해져 있는 경우라도, 사안에 따라 노조 동의 없이 대졸초임을 삭감할 수 있음
 - 취업규칙에 대졸초임이 포함된 근로조건이 명시되어 있어도, 기존 근로자의 기득권을 침해하지 않고 신규입사자에 한해 취업규칙을 변경할 경우 기존 근로자의 의견청취·동의를 받지 않아도 가능 (대법원 판례 91다45165, 1992.12.22)
 - 단체협약에 보수체계가 명시되어도 신규입사자가 노조에 가입하기 전이면 기존보다 삭감된 임금수준의 근로계약 유효 (노동부 내부 지침)
 - 단, 입사와 동시에 노조가입이 강제된 유니온숍 사업장일 경우에는 입사 당시 체결한 근로계약(대졸초임 삭감내용)이 문제될 수 있어 노조의 동의가 필요

쟁점 3. 힘없는 청년 구직자들에게 고통을 전가

노동계 주장

- 일자리 나누기·지키기 명분으로 대졸 신입사원 임금을 일방적으로 삭감하는 것은 힘없는 구직자에게만 고통을 전가시키는 것

- 현재 주요 그룹들이 인턴·신규 채용을 확대 중인데, 이는 임원 임금·성과급의 자진 반납·삭감 등으로 조성된 재원을 주로 활용하는 것임
 - 대기업 오너를 포함한 임원들의 임금 및 성과급 반납, 삭감 등은 대졸초임 삭감 계획 발표 이전부터 이미 시행 중이었으며, 대졸초임 삭감은 일자리 나누기·지키기를 위한 앞으로의 계획임
 - 기존 근로자의 임금양보 사항은 노조의 동의가 필요하므로 사측이 일방적으로 결정할 수는 없음

주요기업 일자리 나누기·지키기를 위한 노력사항

(’09.3월말 현재 언론 보도 기준)

구분	노력사항	채용계획
삼성	• 임원 올해 연봉 20% 삭감 • 실적별로 지급하는 초과이익분배금 (PS)도 전무급 이상은 전액, 상무급 30% 자진 반납	• 신입사원 5,500명(당초 4,000명) • 청년인턴 2,000명 • 대학생인턴 3,000명
현대차	• 임원 급여 10% 삭감	• 사별로 인턴제 확대 (’08년 800명 → ’09년 1,000명 이상 추진)
SK	• 계열사 CEO를 포함한 임원(약 600명) 연봉의 10~20% 자진 반납, 성과급 반납(약 100억 원 규모)	• 인턴 1,800명을 채용해 협력업체 등 중소기업 인턴으로 활용할 계획
LG	• 임원 기본급 10~30% 삭감	• 신규채용 확대(당초 3,000 → 4,000명)
포스코	• 직원 임금동결 • 전체 임원 임금 10% 반납	• 신규채용 2,000명 • 인턴 상·하반기 1,600명
GS	• GS건설: 09년 임원연봉 20% 반납 및 단기성과급 반납	• 신규채용 2,200명(’08년 수준) • 인턴 650명(’08년 100명)
한화	• 회장을 포함한 임원 급여 10% 반납과 성과급 일부 반납	• 인턴 300명 채용
CJ	• 쏘입직원 연봉 동결, 대졸초임 동결	• 대졸신입 상반기 170~200명 채용 • 청년인턴 1,650명
STX	• 사원 연봉 동결 • 계열사 부상무 이상 전 임원 올해 급여 10% 자진 삭감, 대표이사 이상 사장단 급여 20% 반납	• 280억 원 재원확보로 ’09년 신입사원 1,500명 수준 유지

- 구조조정이 필요한 경제위기 상황인데도, 일자리를 지키고 나누기 위해 기업들이 불가피하게 대졸초임을 삭감하는 것으로 이해해야 함
 - 현재와 같은 경제위기 상황에서는 비용 절감을 위해 잉여 인력을 감원하고 신규직원·인턴 채용을 줄이는 것이 기업 입장에서는 더 유리한 것이 사실임
 - 기업이 임금 조정을 통한 일자리 나누기로 고용 유지에 노력하고 있으나 임금 이외의 간접비용을 고려하면 기업의 실제 부담은 더 큼
 - '07년 노동부 조사결과, 임금 외에 기업이 근로자 한 명에게 준고정적으로 지불해야 하는 노동비용(각종 보험료, 복리후생비, 직업훈련비 등)이 임금의 26.1%에 달하는 것으로 나타남
 - 결국 기업이 26.1%의 추가 부담을 안고서라도 근로자 해고를 최대한 자제하고 일자리를 유지하겠다는 것이 일자리 나누기의 취지임

기업 규모별 인건비 구성(2007)

(단위 : 천 원, %)

구분	인건비 총액 (A+B)	임금 총액 (A)	고정비 성격의 인건비 (간접노동비용, B)	임금 대비 간접노동비용 (B/A x 100)
전 체	3,643	2,889	753	26.1
중소기업	2,847	2,272	575	25.3
대 기업	4,710	3,718	993	26.7

자료 : 노동부, 기업체노동비용조사, 2007.

- 해외 주요 기업들은 대규모 구조조정을 단행 중인 반면, 우리 기업들은 일자리 나누기 사업을 펼치는 것에 대해 해외 언론들도 주목
 - 세계적인 자동차, 전자, IT 업종 선도 기업들이 대규모 구조조정 단행 중 (언론보도 기준)
 - [자동차] GM 4.7만 명, 크라이슬러 3,000명, 포드 4.2만 명, 혼다 3,400명, 닛산 2만 명, 폭스바겐 1.6만 명 감원
 - * GM과 포드는 구조조정과 더불어 시간당 임금을 삭감 : GM 70 → 55달러 (Δ20%), 포드 60 → 55달러(Δ8.3%)
 - [전자] 파나소닉 1.5만 명, 소니 1.6만 명, 히타치제작소 7,000명, NEC 2만 명, 산요 반도체 부문 1.2만 명
 - [IT] IBM 2,800명, 인텔 6,000명, MS 5,000명, 텍사스인스트루먼트 3,400명 감원

- 특히 일본 자동차·전자 업체는 고용 유지와 실적 조기회복을 위해 인건비 억제가 불가피하다고 판단하여 기본급을 동결하고 보너스를 줄이고 있음

2009년도 일본 대기업 임금협상 결과

회 사 명	'09년도 (엔)			'08년 대비 一時金 감소액	비고
	기본급	정기 승급분	一時金 (특별급여)*		
도요타	동결	7,100	1,860,000	670,000 (△36.0%)	<ul style="list-style-type: none"> • 노조측 당초 요구사항 [기본급] '08년 1000엔 → '09년 4000엔 요구 [일시금] 평균 198만 엔 [승급분] 7,100엔 (종업원 평균 인상액) • 일시금에 대한 노조 요구를 수용하지 않고도 '08년보다 67만 엔이나 감소해 '95년 184만 엔 이후 가장 낮음
닛산자동차	동결	6,000	1,506,000	673,000	일시금 전년대비 △44.7%
혼다	동결	유지	1,831,000	612,000 (△33.4%)	일시금이 '08년 6.6개월분에서 5.0개월분으로 대폭 축소
히타치 제작소	동결	유지	1,266,720	211,190	일시금 전년대비 △16.7%
도시바	동결	일시 동결	업적 연동	-	정기호봉 승급을 4월부터 6개월간 동결할 방침
미쓰비시전기	동결	유지	1,445,000	228,000	일시금 전년대비 △15.8%
파나소니	동결	유지	업적 연동	-	
NEC	동결	유지	업적 연동	-	
후지쯔	동결	유지	업적 연동	-	
샤프	동결	유지	1,329,488	373,244	일시금 전년대비 △28.1%
산요전기	동결	유지	업적 연동	-	

* 우리의 고정성 상여금에 해당하며 6월과 12월에 나누어서 지급. 노조원 평균 금액 기준

자료 : 일본 경단련

쟁점 4. 일자리 나누기는 한시적인 인턴이나 단기·비정규직만 양산

노동계 주장

- 대졸초임 삭감으로 인턴채용을 확대하면 단기 일자리만 늘어 결국 생산성을 하락시키고 고용의 질도 저하시킬 것

- 대졸초임 삭감을 통한 일자리 나누기가 근본적인 고용 대책이 될 수 없음을 기업들이 더 잘 알지만, 지금은 일자리의 질을 따질 상황이 아님
 - 기업 경쟁력이 생산성에서 나오는데, 구조조정을 해야 할 시기에 열 사람이 할 일을 열 두 사람이 하는 것이 비효율적인 것은 사실임
 - 그러나 지금도 노동시장에 고졸·대졸 미취업자가 쏟아져 나오는 상황
 - '08년 고등학교 졸업자 42.3만 명 중 대학 진학자 37.2만 명(87.9%) 및 취업·입대자 3,684명(0.9%)을 제외한 미취업자는 4.8만 명(11.3%) (교육과학기술부)
 - '08년 대학 이상 졸업자 55.9만 명 중 미취업자가 11.2만 명(20%)이며, 미취업자 중 취업 준비자는 6.4만 명으로 미취업자 대비 57.1%임 (교육과학기술부)
 - 고학력 취업준비생 눈높이에 맞는 '괜찮은 일자리(Decent Jobs)'는 극소수에 불과
 - 우리 대학진학률은 83%로 일본이나 미국의 45~50%보다 훨씬 높지만, 우리 대졸자 눈높이에 맞는 대기업 정규직은 전체 일자리의 10%도 안 됨
 - 무엇보다 취업 준비생의 대기업 인턴직 경험은 취업에 매우 유리하게 작용하기 때문에 대기업 인턴 경쟁률이 매우 높음
 - '08년 하반기 인턴 경쟁률 : CJ 180 : 1, 신세계 140 : 1, LG텔레콤 127 : 1, 기업은행 62 : 1, 대우조선해양 33 : 1 등 (취업포털 Career 조사결과)
 - 기업 입장에서는 효율성 차원에서 일자리 나누기가 문제될 수 있지만, 호황기에 대비하여 인재를 미리 확보한다는데 의의를 둘 수도 있음

쟁점 5. 경제계가 일자리 유지를 빌미로 근로자의 임금을 삭감하려는 것

노동계 주장

- 경제계가 추진하는 일자리 지키기·나누기 사업은 결국 전체 근로자의 임금 하향 평준화를 가져올 것임

- 고용 대란의 상황에서 정규직 임금 동결은 일자리 지키기·나누기를 위한 최소한의 양보로 봐야 함
 - 대기업 정규직의 과보호가 청년 미취업자의 노동시장 신규진입을 막고 있는 상황이므로, 정규직 임금 동결은 최소한의 양보로 봐야 함
 - 해외의 우수 기업들이 대량해고를 통해 경제위기에 대응하는 것과 달리 우리 기업들은 기존의 고용수준을 유지하기 위해 최선을 다하고 있는 만큼, 노동계도 소모적인 논쟁보다는 경제계의 일자리 지키기와 나누기에 적극 협조해야 할 함
- 고용안정을 위해서는 기존 근로자의 임금 조정도 필요하며, 이는 개별 기업별로 노사협의를 통해 추진할 예정
 - 노와 사는 따로가 아니라 ‘공동 운명체’이며, 이미 노사협의를 통해 임금조정을 선언하여 일자리를 지키는 기업이 늘고 있음
 - 이는 근로자들이 경제위기 상황에서는 기업이 살아남는 것이 내 일자리를 지키는 유일한 수단이라는데 인식을 같이한 결과임
 - 노동부 조사(4.9)에 따르면, 100인 이상 전국 6,781개 사업장 중 1,544개 사업장 (약 23%)이 일자리 나누기로 고용을 유지·창출 중인 것으로 나타남
 - 또한, 임금 동결·삭감 등을 통한 일자리나누기가 1,234개소, 근로시간 조정 등 근무형태를 조정하는 곳이 553개소, 임금과 근무형태 조정을 병행하는 곳이 243개소로 집계됨

노동부 일자리 나누기 현황 조사결과 ('09.4.9)

참여업체수			임금조정				근무형태 조정			복합형 (임금/근무 형태 조정) (B+C-A)	
합계 (A)	고용 유지	고용 창출	소계 (B)	임금 동결	임금 반납	임금 절감	소계 (C)	근로 시간 단축	휴업		기타
1,544	1,244	300	1,234	914	244	204	553	123	308	207	243

쟁점 6. 대졸초임 삭감보다는 대기업 사내유보금 출연을 통해 고용 확대에 활용하는 것이 더 효과적

노동계 주장

- 상장기업 559개사의 사내유보금의 10%인 36조 원을 ‘고용안정을 위한 특별세’로 거둬들여 비정규직의 정규직화를 위한 재정 등에 활용해야 함

〈'09.2.3 민주노총 기자회견〉

- 현재와 같은 신용경색 상황에서 기업들이 위기를 극복하기 위해서는 최소한의 현금성자산 확보가 필요
 - '08년 9월말 현재 전체 상장사 기준 사내유보금은 393조 원인데, 이중 현금성자산은 약 18% 정도인 71조 원임
 - 현금성자산은 기업이 통상 원재료·부품 구입, 수입대금 결제, 인건비 지급, 차입금 상환 등으로 사용하기 위해 보유하는 필수적인 운영자금으로, 소위 ‘흑자도산’을 막기 위해서는 현금성자산의 확보가 중요
 - 이런 자금을 단기적인 시각에서 고용유지나 일자리 창출에 사용한다면 기업 전체의 재무 리스크를 확대시켜 오히려 기존의 고용 안정성도 위협받게 만들 수 있음
 - 무엇보다 상장사 전체 차입금 규모가 현금성자산보다 많은 87조 원에 이르고 이중 1년 내에 갚아야 할 단기 차입금이 51조 원에 달한다는 사실도 고려해야 함

쟁점 7. 노동시간 단축이 일자리 나누기의 유일한 대안

노동계 주장

- 노동시간을 2,000시간대로 단축해 일자리 241만 개 창출
- 노동시간 단축에 따른 소득저하 보전
- 임금삭감 금액 투명한 공개와 그에 따른 고용창출 계획 제출

〈'09.2.27 민주노총 기자회견 : 민주노총 경제위기 고통분담을 위한 요구사항〉

□ 노동계 주장은 결국 적게 일하고 동일하게 임금을 받겠다는 주장인데, 근로시간이 줄어든 만큼 임금이 낮아지는 것은 당연

- 지금 우리 노동시장의 문제는 취업 대기자들이 급증하고 일자리는 줄어들고 있는데 정작 임금은 인력 수요-공급에 관계없이 높은 수준을 유지하는 것임
- 글로벌 금융위기와 실물경제 위축으로 고용 대란이 우려되는 상황에서, 임금 삭감 없는 근로시간 단축은 기업의 줄도산으로 직결되어 결과적으로 대규모 일자리 손실을 초래할 수 있음
- 임금부문 삭감 없이 일자리 나누기가 시행되면, 기업은 인건비 급등으로 추가 고용을 할 수 없어 사회적으로도 고용창출 효과가 미미

□ 외환위기 당시 노동계가 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기를 제안했고, '04년부터 사업장 규모에 따라 단계적으로 법정 근로시간이 단축(주 44 시간 → 40시간)되었으나 일자리 증대 효과는 거의 없었음

- '03년 당시 실업률은 3.6%이었는데, '09.1월 실업률도 3.6%

실업률 추이

2003	2004	2005	2006	2007	2008. 11월	12월	2009.1월	2월	3월
3.6%	3.7%	3.7%	3.5%	3.2%	3.1%	3.3%	3.6%	3.9%	4.0%

자료 : 통계청

- 경기변동에 따라 실업률이 다소 높고 낮아지는 현상을 겪었으나, 전체적으로 볼 때 일자리 수에는 별다른 영향이 없었음

- 프랑스, 벨기에 등은 근로시간 단축에도 불구하고 신규고용 창출효과는 거두지 못한 것으로 평가됨

※ 프랑스의 노동시간 단축 실패 사례

- 실업률이 10%였던 '98년 당시 프랑스 정부는 임금을 삭감하지 않고 법정 근로 시간을 주 39시간에서 주 35시간으로 단축
- '99년 10.7%였던 실업률은 제도 시행 직후인 2001년 8%선까지 떨어졌으나, '06년 실업률은 제도 시행 전과 마찬가지로 9.8%까지 상승
- 임금을 삭감하지 않고 근로시간만 단축한 결과, 인건비만 상승시키고 일하지 않는 '프랑스 병' 유발
- 특히 주 35시간 근로제 시행 기업에 정부가 매년 135억 유로(약 23조 원)의 재정 투입

쟁점 8. 대졸초임 삭감은 소비 위축을 초래하고 경기침체를 심화

노동계 주장

- 경제 불황기에는 수요를 늘려야 하는데 임금을 깎으면 경기침체를 더욱 심화시킬 것

- 대졸초임 삭감을 통한 일자리 나누기는 소비위축보다는 소비확대를 가져올 수 있음
 - 임원 임금·성과급의 반납·삭감을 통해 신규 혹은 인턴 직원을 채용하면, 고소득자가 양보한 임금은 신규 취업자의 소비 확대를 가져와 내수 진작에 도움을 줌
 - 소득 10분위별 소비성향에서도 알 수 있듯이, 소득수준이 낮은 사람의 소비성향이 더 크기 때문에 초임을 깎아서 인원을 더 많이 채용하면 채용된 인원들이 소비 확대를 주도할 수 있음

소득 10분위별 가구당 월평균 소비 성향 추정치 ('07)

('07년 기준 월평균소득 기준, 단위 : 천 원)

	평균	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X
소득(A)	3,224.8	522	1,225	1,728	2,159	2,582	3,021	3,496	4,122	5,086	8,305
가계 지출	2,630.9	1054	1,366	1,724	1,973	2,267	2,603	2,838	3,191	3,736	5,557
소비지출(B)	2,211.6	972	1,243	1,539	1,739	1,963	2,231	2,428	2,665	3,038	4,299
비소비지출(C)	419.3	81.3	123	184	235	304	372	411	526	699	1,464
처분가능소득 (D=A-C)	2,805.6	441	1,102	1,544	1,924	2,277	2,649	3,086	3,596	4,388	6,841
소득분위별 평균소비성향(E=B/D)	0.79	2.21	1.13	1.00	0.90	0.86	0.84	0.79	0.74	0.69	0.63

자료 : 통계청 가계조사연보 '07 ('08.6)

쟁점 9. 대졸 초임에는 구직자들이 투입한 비용과 시간도 고려해야 함

노동계 주장

- 취업준비생들이 구직에 투자한 비용과 시간을 감안하면 대졸초임 수준이 높다고 보기는 어려움

- 구직난 속에서 취업 준비생들이 구직에 투입해야 하는 비용과 시간이 증대되는 것은 사실이나, 경제계 일자리 지키기·나누기 사업은 구직자들에게 더 많은 취업 기회를 주는 것이 목적임
 - 개개인이 구직을 위해 투자한 비용과 시간을 고려하기에 앞서, 선진국에 비해 지나치게 빠른 상승률을 보이는 우리나라 임금 수준도 고려해야 함
- 지난 20년간 주요 선진국의 임금과 1인당 GDP 상승속도는 큰 차이를 보이지 않았으나, 우리나라 임금상승은 1인당 GDP 증가속도를 크게 초과
 - '87년 이후 주요 선진국의 1인당 GDP 대비 임금수준은 1.18에서 1.07로 감소하고 있는 반면, 우리나라는 1.43에서 1.81로 오히려 증가

주요 선진국(G5)과 우리나라의 1인당 GDP 및 임금수준 (달러)

구분	'87		'07		1인당GDP 대비 임금	
	1인당GDP	제조업 임금	1인당GDP	제조업 임금	'87	'07
한국	3,366	4,800	19,751	35,804	1.43	1.81
미국	19,524	21,132	45,725	37,094	1.08	0.81
영국	12,163	15,567	46,099	56,289	1.28	1.22
독일	14,912	21,689	40,400	52,639	1.45	1.30
프랑스	16,539	13,976	42,034	34,620	0.85	0.82
일본	19,884	25,992	34,296	41,919	1.31	1.22
G5평균	16,604	19,671	41,711	44,519	1.18	1.07

주 : IMF, ILO, INSEE(프랑스), 상용근로자(Regular Employee) 10인 이상 제조업 기준

자료 : 경제단체협의회, 2008 임금협약 체결지침

쟁점 10. 한국 대졸초임이 일본보다 높도록 의도적으로 임금 항목을 조작

노동계 주장

- 전경련 한·일 대졸초임 비교자료에 따르면, 일본 대졸초임에는 특별급여(※매년 6·12월에 지급되며 우리 고정상여에 해당)가 제외된 정액급여이고 한국 대졸초임은 상여금이 포함된 月임금 총액임
- 이 때문에 한국 '07년 대졸초임(月 기준)은 198만 원, 일본 대졸초임은 162만 원('07년 평균환율 적용)이 되어 한국 대졸초임이 높게 나타남

〈'09.3.3 민주노총 기자회견〉

□ 노동계는 한·일 대졸초임 비교를 문제 삼으면서, 대졸초임 삭감사업의 취지 전체를 훼손

- 본회는 2.25(수) 기자회견에서 '08년 대졸초임(年)을 한국 2,441만 원, 일본 2,630만 원이라고 밝힘 (한 < 일, 100인 이상 기업 대졸초임 기준)
 - 이에 앞서, 전경련은 '08.12월에 한국 대졸초임(月) 198만 원, 일본 162만 원으로 한국이 일본보다 대졸초임이 높다고 발표한 바 있음
 - 민주노총은 '09.3.4 기자회견을 열고 전경련이 '08.12월 발표한 자료(한국 198만 원, 일본 162만 원)를 문제 삼으며, 전경련이 의도적으로 우리나라 대졸초임을 부풀렸다고 주장
- 민주노총의 주장은 한·일 간 임금체계에 대한 이해 부족에서 나온 지적임
 - 국가 및 기업별로 임금체계, 법정외 복리후생, 성과 보상방식, 사회보험의 기업 부담 수준 등이 모두 달라, 국가간 대졸초임 비교를 100% 동일 선상에서 비교하기는 어려움
 - 이 때문에 매달 고정적으로 들어오는 소득 수준으로 비교할 수밖에 없음
 - * 한국 대졸초임(경총) : 기본급 + 통상수당 + 고정상여 (성과급 제외)
 - * 일본 대졸초임(경단련, 후생노동성) : 기본급 + 통상수당 (특별급여 제외)

한·일간 대졸초임 산정기준 비교

조사 기관	정액급여			초과 급여 (OT)	특별급여			'07년 임금수준(月)
	기본급	통상 수당	기타 수당		고정상여금 (6·12월)	성과배분 특별급여 (성과급)	명절 상여	
경 총 (한 국)	○	○	○	X	○	X (비중급)	X	연봉제 미 실시 기업 → 198.3만 원 연봉제기업 → 237.5만 원
경단련 (일 본)	○	○	○	X	X	X (거의 없음)	X	'07년 평균환율기준 162만 원 (205,074엔) 고정상여금(6·12월지급) 포함시 192만 원

- 일본 대졸초임(경단련 자료) 162만 원에는 특별급여(*매년 6·12월 지급되며 우리의 고정상여에 해당)가 제외되어 있으나, 우리 대졸초임에는 성과급이 제외
- 민주노총 주장대로 일본 대졸초임에 매년 6·12월 지급되는 특별급여를 포함 시켜도 '07년 대졸초임은 192만 원으로 우리나라 대졸초임 198.3만 원보다 낮음
- * 일본의 특별급여는 연간 40~50만 엔 수준으로, '07년 원/엔 환율 803원을 적용했을 때 연간 300~400만 원, 월 27~34만 원 수준임. 다만 적용 환율에 따라 절대액이 바뀌는 것에 불과
- 우리나라 대기업은 일본과 달리 성과급 지급비중이 매우 높는데 이 성과급 항목이 한·일 임금비교 자료에서 빠졌으며, 결과적으로 양국의 변동성 급여를 모두 포함해 비교해 봐도 한·일 간 대졸초임 수준은 비슷하게 나타남
- * A그룹 대졸초임의 경우 고정적 상여금을 포함한 월평균 통상임금은 월 292만 원이지만 특별성과급을 포함하면 408만 원임

언론에 보도된 우리나라 성과급 (예시)

그룹	통상연봉(상여금 포함)	성과급 포함시	성과급 내용
A	2,800만 원	3,200~4,500만 원	생산격려금 300%(월기본급), 성과급은 연봉의 0~50%
B	2,940만 원	3,300만 원	성과급 300만~400만 원 포함
C	3,500만 원	4,900만 원	성과급, 격려금 등 1,400만 원 포함
D	3,300만 원	4,100~4,200만 원	통상급의 300% + 현금 400만 원
E	3,150만 원	3,600만 원 안팎	성과급 300%

* 성과급은 평균치 혹은 추정치

자료 : 언론보도 기준

- 설령 우리 대졸초임이 일본보다 낮다고 해도, 그것이 민주노총 주장처럼 대졸초임을 삭감하지 말아야 하다는 반대논리가 될 수도 없음
- 또한 월임금 총액은 통상급여에 초과근로수당, 성과급 등을 모두 포함해야 하는 것이므로, 한국 수치가 월임금 총액이라는 민주노총의 주장은 전혀 맞지 않음

쟁점 11. '08년도 대졸초임이 공표되었는데도 의도적으로 '07년 자료 사용

노동계 주장

- 경총과 일본 경단련의 '08년 한·일 대졸초임이 이미 공표되었는데도 전경련은 의도적으로 '07년 자료를 사용 → 환율이 예외적으로 낮았던 '07년 환율을 적용해야 그나마 '한국의 대졸초임(월임금 총액)이 일본의 대졸초임(정액급여)보다 높다'는 주장을 할 수 있기 때문

〈'09.3.3 민주노총 기자회견〉

- 전경련이 1인당 GDP 대비 각국의 임금수준을 비교하면서 '07년 자료를 쓴 것은, 사업계획 발표 당시 '08년 한·일 양국의 GDP 확정치가 나오지 않았기 때문임
- 최근 발표된 '08년 기준 우리나라 1인당 GDP(추정)를 이용하여 '08년 대졸초임과 비교하면 '07년 1.28배보다는 다소 감소한 1.16배이지만, 여전히 한국의 1인당 GDP 보다 대졸초임이 높게 나타남 (우리나라 '08년 1인당 GDP 추정치 2,106만 원)
- 일본 대졸초임 절대액은 환율에 따라 우리보다 낮을 수도 높을 수도 있으나, 어떤 년도의 환율을 적용하더라도 1인당 GDP 대비 대졸초임 수준이 한국은 1.28배, 일본은 0.72배라는 사실은 변화가 없음 (* 미국; 0.94배, 영국 0.92배)

GDP 대비 임금 비교 ('07)

구 분	한 국	일 본			
		'07년 평균환율 (100엔=803.64)	3년('06~'08) 평균환율 (100엔=912.64)	'08년 평균환율 (100엔=1098.72)	'09.1월 평균환율 적용시 (100엔=1523.67)
대졸초임(年)	2,379만 원	2,345만 원(0.99배)	2,664만 원(1.12배)	3,207만 원(1.35배)	4,447만 원(1.87배)
1인당 GDP	1,859만 원	3,242만 원(1.74배)	3,682만 원(1.98배)	4,433만 원(2.38배)	6,147만 원(3.31배)
1인당 GDP 대비 대졸초임	1.28배	0.72배	0.72배	0.72배	0.72배

주 : ()안은 한국 대비 일본 수준

자료 : 경총, 주요국 대졸초임 비교와 정책적 시사점('08.11)을 참조로 재작성

- 민주노총은 환율이나 임금산정 방식을 근거로 한·일 대졸초임 비교가 잘못 되었다고 주장하나, GDP 대비 한국 대졸초임 수준이 일본보다 높다는 근본적인 문제에 대해서는 전혀 언급하지 않아 사안의 본질을 호도