우리는 왜 '임금피크제'를 반대하는가

▌전국금속노동조합 충남지부 정책해설지 ▌21호_2025년 5월 12일(월) ▌홈페이지 https://ch.kmwu.kr

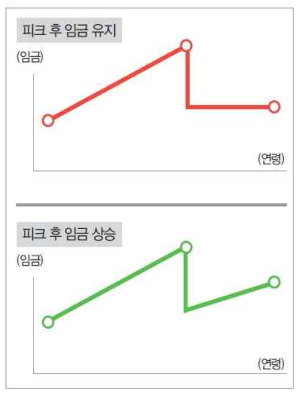
▌5월 9일 금속노조 충남지부(이하 '지부')와 충남지역관계 사용자(이하 '사용자')가 올해 3차 단체교섭을 진행했습니다. 지부 요구안에 대해 사용자의 질의와 지부의 답변이 오갔습니다. 특히 지부 요구안 <연령에 따른 임금차별금지>에 대해 사용자는 문제제기성 질의를 통해 사실상 '수용불가' 의사를 내비쳤습니다. 올해 충남지부 집단교섭에서 '임금피크제' 가 핵심쟁점이 될 것임을 가늠할 수 있습니다.

임금피크제는 임금착취 연장에 불과

▌우리 사업장(특히 집단적, 공동작업을 수행하여 개인의 직무평가와 성과 측정이 불가능한 민간제조업)의 임금체계는 근속 또는 나이에 따라 임금이 상승합니다. 우리가 공장에 취업할 때 가장 낮은 임금을 감수한 것은 '평생직장' 을 전제로 퇴직시 가장 높은 임금에 대한 기대가 있었기 때문입니다. 근속이 늘면서 회사에 기여한 공헌도, 업무 숙련도와 노하우에 대한 보상이 이루어지고, 연령이 높아지며 생애주기에 따른 생계비가 늘어나는 점도 고려가 되었습니다. 이같은 '연공' (年功 : 여러 해에 걸쳐 근무한 공로)에 따른 임금체계는 오랫동안 사회적 인정을 통해 노동자간, 노사간 공감대를 이루어왔습니다.

<그림 1> 임금감액 유형

<그림 2> 피크금액 설정



▌임금피크제는 특정 연령에 도달하면 임금을 동결 또는 삭감하는 제도입니다. 이는 나이외에 다른 기준이 없는 연령에 따른 임금차별이 분명합니다. 특히 현대사회 작업장은 자동화, 기계화로 육체적 노동강도가 높지 않습니다. 오히려 장시간 축적된 지식과 경험에 의존하는 경우가 많습니다. 고령노동자가 생산성이 떨어진다는 과학적 근거도 없습니다.

임금피크제는 '동일노동 동일임금' 원칙에도 위배됩니다. 원래 이 원칙은 원하청 노동자의 임금차별을 금지하기 위한 것입니다. 하지만 비슷한 일을 하면서 같은 성과를 내는데 특정 연령에 대해 임금을 삭감하는 경우에도 적용됩니다.

임금피크제는 청년일자리와 상관없다

▌사용자는 정년연장을 신규채용을 저해하는 요인으로 삼으며, 특히 임금피크제 없는 정년연장이 청년일자리를 감소시키는 원인으로 지목합니다. 하지만 자본은 임금피크제와 신규채용의 연관성을 객관적으로 증명하지 못합니다. 기업의 채용권한은 경영진이 철저하게 독점하고 있기 때문입니다.

사용자는 필요와 여건에 따라 정년연장, 계속고용(퇴직후 촉탁직 재채용 등)으로 숙련고령노동자의 노동력을 사용합니다. 동시에 청년노동자들이 필요할 시에는 상대적인 숙련도 저하와 교육훈련 비용을 감수하고 신규채용을 합니다. 자동화나 외주화, 생산라인조정을 통해 정년퇴직 노동자의 빈 자리를 정규직으로 채우지 않고 계약직, 외주화, 정원(TO) 감소 등의 꼼수를 부리기도 합니다. 즉, 사용주들의 입맛에 맞게 고령노동자를 사용할지, 청년노동자를 채용할지 결정해왔습니다. 자본이 신규채용을 꺼리는 것을 고령노동자의 고임금과 연관시키는 것은 핑계 또는 억지일 뿐입니다.

고령노동자의 임금을 삭감하여 그 비용을 청년노동자 채용에 사용한다는 보장도 없습니다. 결국 고령노동자들의 숙련도 높은 노동력을 싼 값에 사용하는 동시에 청년노동자 초임도 법정최저임금만 지급하기도 합니다. 결국 자본은 근거도 없이 노동자들간의 세대갈등을 유발하며 20대와 50대 모두에저임금 노동착취를 통해 이윤을 쌓는 셈입니다.

고령노동자 숙련도·공헌도 인정해야

▌정치권과 자본은 정년연장과 임금체계개편을 한 묶음으로 바라봅니다. 임금피크제를 전제로 정년유지, 정년연장, 계속고용(퇴직후 촉탁직) 방안을 논의하자고 합니다.

임금피크제는 △한국의 초고령화 사회 진입 △고령노동자 빈곤률 OECD 1위 △국민연금 불안정성 △ '육체노동 가능연령 상승' (2019년 대법원 판결) △ '연령에 따른 임금차별 임금피크제 무효' (2022년 대법원 판결) 등의 사회적 위기와 노동자의 삶을 고려하지 않는 제도입니다. 반평생 동안 영혼과 육체를 기계에 갈아넣어온 고령노동자의 공헌이 기업의 지속적인 성장을 가능케 했습니다. 기업은 이들에게 임금삭감이 아닌 합당한 보상으로 응해야 합니다. 고령노동자를 기업의 구성원으로서 인정한다면 최소한의 도리를 지키고 존중을 보여야 합니다.

▌대법원은 임금피크제에 대해 △ 도입 목적의 타당성 (고용안정을 위한 것인지, 임금삭감을 위한 것인지) △ 대상 노동자들이 입는 불이익의 정도 (임금삭감으로 인한 피해가 과도한지) △ 임금삭감에 대한 대상 조치 도입 여부와 적정성 (임금삭감에 대한 대체적인 조치가 마련되었는지) △ 감액된 재원 사용 목적 (감액된 임금으로 인해 발생하는 재원이 어떻게 사용되는지) 등을 검토해야 한다고 판결했습니다. (대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결)

지부는 현재 임금피크제가 시행되는 사업장이 위 요건을 부합하고 있는지 오히려 사용자에게 되묻지 않을 수 없습니다. 지부는 임금피크제가 시행되는 사업장(현대차그룹계열사 등)의 제도 폐지와 충남지역 사업장에 임금피크제 도입과 확산을 차단하기 위한 투쟁을 계속할 것입니다.