

연봉 30% 감축은 기본이다!

최근 공공기관을 중심으로 신입사원의 연봉을 삭감하는 작업이 한창인 모양이다.

기획재정부가 집계한 바에 따르면, 신입사원 연봉이 3500만원을 넘는 15개 공공기관이 20-30% 삭감한 것을 비롯해 3000만-3500만원인 34사는 15-20%, 2500만-3000만원인 44사는 10-15%, 2500만원 이하인 23사는 10% 이하를 삭감한다고 한다.

정부가 297개 공공기관에 대해 대졸 초임을 기준으로 3500만원 이상은 20-30%, 3000만-3500만원은 15-20%, 2500만-3000만원은 10-15%, 2000만-2500만원은 10% 이하를 삭감토록 거의 강제적인 권고조치를 내렸기 때문이다.

요즘 구직자들 사이에서 <88만원세대> <인턴세대>에 이어 <삭감세대>라는 자조가 유행하고 있다고 한다.

그래서 대학을 막 졸업하고 사회에 진출하는 새내기들 사이에서는 1년 먼저 입사한 동기나 1년 선배는 초임연봉이 3500만원 수준에 달했는데 30% 삭감되면 1000만원 차이가 난다며 공기업 입사를 재고해야 하는 것이 아니냐고 푸념인 모양이다.

신입사원 연봉이 4000만원이 넘는 것으로 알려진 금융권이 본격적으로 연봉삭감에 나서지 않고 있고, 삼성그룹을 비롯한 재벌기업들도 신입사원 연봉을 조정하는데 있어 눈치보기로 일관하고 있는 것도 영향을 주고 있다. 재벌기업들이 연봉조정에 선불리 나서지 않고 있는 것은 강성 노동조합의 눈치를 보아야 하는 점이 크게 작용하고 있지만, 1997년 IMF 경제위기 당시 월급이 많은 경력자 위주로 대대적인 감원을 단행하는 바람에 경기가 회복된 뒤 전문인력이 없어 쪼쪼맨 경험이 있기 때문인 것으로 해석되고 있다.

즉, 미국의 서브프라임 모기지 부실대출 파문에서 시작된 세계경제 침체가 제2의 대공황 조짐을 보이고 있지만 부채비율을 100-150%로 대폭 낮추고 유보자금을 100조원(?) 이상 비축해놓은 마당이니 연봉삭감 작업을 서두를 이유가 없다고 판단하고 있다는 것이다.

특히, 유보자금으로 사업성이 유망한 부실기업을 인수하면 경험 많은 전문인력이 절대적으로 필요하다는 판단과 함께 연봉을 삭감해보아야 2-3년 뒤에는 원상회복된다는 IMF 경제위기 때의 경험을 상기하고 있다.

그러나 MB(이명박 대통령)가 고통을 분담하는 차원에서 <신이 내린 직장>의 임금을 낮춰 고용을 늘리는 일자리 나누기(Job Sharing) 방법을 강구해보라고 강조한 것은 공기업 대졸 신입사원의 초임을 민간기업 수준으로 낮추도록 한 것에 그치지 않은 것으로 해석되고 있다.

공기업이나 재벌기업의 임금수준이 지나치게 높기 때문에 중견기업 수준으로 낮추기 위해 손대기 쉬운 대졸 초임연봉을 10-30% 삭감한 후 연이어 기존사원들의 연봉도 비슷한 수준으로 낮출 것을 요구하고 있다는 것이다.

국내기업들은 원료 코스트 경쟁력이 크게 뒤쳐지는 마당에 임금 코스트마저 선진국 수준을 뛰어넘는 지경에 이르러 있어 임금수준이 지나치게 높은 공기업, 금융기관, 대기업을 중심으로 연봉을 삭감하는 작업이 절대적으로 필요하기 때문이다.

물론 기존사원들의 연봉 삭감에는 노동조합이라는 <철의 장막>이 가로막고 있어 신입사원 연봉을 삭감하는 우회전술을 사용하지 않았나 생각된다.

그러나 기획재정부가 2008년 302개 공공기관의 경영정보를 분석한 결과, 직원들의 평균연봉이 5340만원으로 중소기업들을 포함한 민간기업 근로자 평균연봉 3220만원보다 2000만원 이상 많은 것으로 나타났으니 대한민국 국민이기를 포기하지 않는 한 노동조합들도 더 이상 버티기는 어려울 것이다.

중소기업에서도 임직원들이 연봉을 자진 삭감하거나 성과급 반납 운동을 벌이고 있다는 사실을 예의주시할 필요가 있다고 본다.

연봉 30% 삭감은 기본이고 휴일에 연차휴가에서 상조휴가에 이르기까지 놀고먹는 인력 30%를 추가 감축해야 하는 작업이 기다리고 있다.

연봉 30% 삭감에 인력 30% 감축, 비핵심사업 30% 철수는 선택사항이 아닌지 오래됐다.

<화학저널 2009/3/2>