

[노동생산성이 왜?①]

韓, 노동생산성 최하위권... 또 '연공급·장시간 노동' 탓?

한국은 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 노동생산성 하위권에 머물러 있다. 때문에 낮은 노동생산성이 경쟁력 확보에 발목을 잡는다는 비판에 자주 직면한다. 최근엔 생산인구 감소에 따른 인구구조 변화, 주4일제 등 근로시간 단축이 화두에 오르면서 노동생산성에 대한 관심과 우려가 동시에 나오고 있다. 그런데 한편으로 왜 유독 한국에서만 노동생산성이 도마 위에 오르는 것인지 의문이 생긴다. 노동법률이 '노동생산성이 왜?' 기획을 통해 노동생산성을 둘러싼 문제 진단부터 해결까지 살펴봤다.



▲서울 시내 빌딩(사진=뉴시스)

최근 더불어민주당이 주4일제를 포함한 20대 민생의제를 발표하고, 이재명 민주당 대표 역시 주4일제를 여러 번 강조하자 우려의 목소리가 나오고 있다. 한국의 '낮은 노동생산성'에 대한 별다른 조치 없이 근로시간만 단축할 경우 국내 총생산(GDP)이 줄어들 것이라는 우려로 풀이된다.

노동생산성은 GDP를 총노동시간으로 나눈 것으로, 근로자의 평균 숙련도, 자본 축적 정도, 과학을 기술에 적용하는 수준의 발전 단계, 생산 과정의 사회적 결합방식, 생산 수단의 규모와 작업 능력, 자연 환경 등 다양한 요인에 의해 결정된다. 이러한 노동생산성은 한 국가의 국제경쟁력을 비교할 때 중요한 지표로 쓰인다.

OECD에 따르면 한국의 시간당 노동생산성은 2023년 기준 44.4달러로, 일본 49.1달러, 이탈리아 53.5달러, 영국 60.1달러, 호주 54.6달러, 독일 68.1달러, 프랑스 65.6달러, 미국 77.9달러 등 주요국의 노동생산성과 비교하면 한국의 노동생산성은 하위권에 머물러 있다.

높은 연공성이 '생산성 저하'로

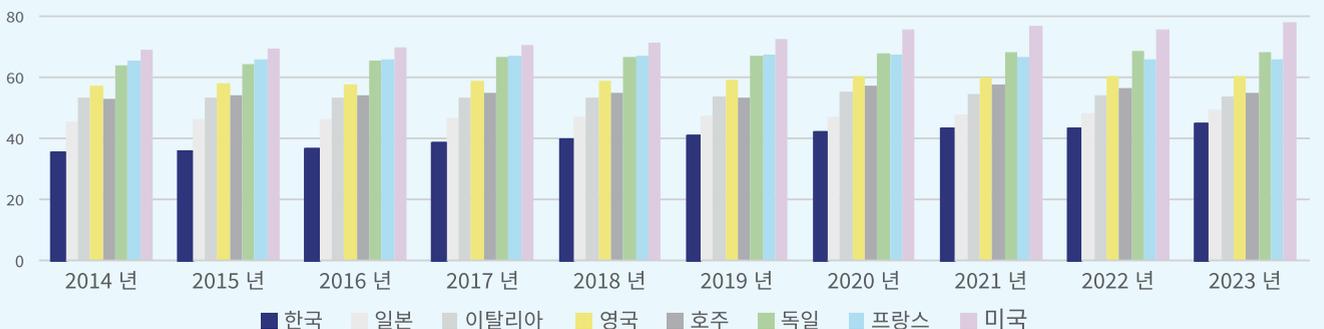
낮은 노동생산성의 제1이유로는 '연공성이 강한 임금체계'가 꼽힌다. 한국 기업, 특히 대기업이나 공공기관의 경우 대부분 연공성이 강한 호봉급 임금체계를 가지고 있다. 연공성이란 근속연수가 올라가면 임금이 함께 오르는 구조를 말한다. 고용노동부의 2023년 사업체노동력부가조사에 따르면 한국의 전체 사업체 중 12.7%가 호봉급 임금체계를 갖고 있는 것으로 나타났다. 이 중 100인 이상 사업체는 54.4%, 300인 이상 사업체는 58.4%를 기록했다.

한국노동연구원에서 지난해 10월 발간한 '인구구조 변화를 고려한 임금체계별 사회적 비용 연구' 보고서에 따르면 근속기간 30년 이상인 근로자 집단이 받는 임금수준은 근속 1년 미만 근로자 집단이 받는 임금의 4.39배인 것으로 나타났다.(5인 이상 사업장 근로자 대상, 고용노동부 2014년 고용형태별근로실태조사 자료 활용)

[표 1] OECD 주요국의 시간당 노동생산성

	2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년
한국	35.1	35.6	36.5	38.2	39.6	40.6	41.9	43.1	43.1	44.4
일본	45.3	46.2	46.2	46.6	46.9	47.3	46.9	47.9	48.3	49.1
이탈리아	53.2	53.2	53.1	53.4	53.4	53.7	55.3	54.4	54.2	53.5
영국	57.1	58.0	57.7	58.8	58.9	59.2	60.3	59.9	60.3	60.1
호주	52.8	54.1	54.0	54.6	54.7	53.4	57.1	57.4	56.3	54.6
독일	64.0	64.4	65.2	66.4	66.5	67.0	67.8	68.2	68.5	68.1
프랑스	65.2	65.8	65.7	67.0	67.1	67.4	67.5	66.6	65.7	65.6
미국	68.8	69.5	69.7	70.5	71.4	72.4	75.7	76.7	75.5	77.9

*출처 : OECD, 'Productivity'



이는 해외 다른 나라와 비교해도 눈에 띄는 수준이다. 같은 보고서에서 한국은 20년 이상 30년 미만 근속의 임금이 1년 미만 근속의 임금보다 2.83배 높은 것으로 나타났다. 임금 연공성이 강하다고 평가되는 일본(2.54배), 유럽 국가들 중 임금 연공성이 높은 독일(1.88배)과 비교해도 한국의 임금 연공성은 강한 편이다.

2019년 OECD 조사에 따르면 한국은 근속연수가 10년에서 20년으로 증가하면 임금이 15.1% 증가하는 것으로 나타났다. 한국은 당시 조사 대상이었던 OECD 28개국 중 연공성이 가장 높았다.

한국에서 이러한 연공성이 강한 임금체계는 과거의 산물이다. 노동시장에 한 번 진입하면 ‘평생직장’으로 삼았던 과거엔 근로자의 생애 주기를 반영해 임금을 올리는 것이 합당한 일이었다. 시기적으로도 한국이 경제와 인구 모두 고도성장기를 달리고 있던 시기였고, 기업 입장에서 숙련도 높은 근로자를 오래 붙잡아둘 수 있다는 장점이 있었다.

그러나 현재에 이르러선 연공성 강한 임금체계가 저성장 시대엔 적합하지 않다는 지적이 나오며, 한 발 더 나아가 ‘낮은 노동생산성’의 원인으로 지목되고 있다. 업무의 성과나 능력에 관계없이 근속연수만 채우면 저절로 임금이 오르는 구조가 저성과자를 양산한다는 비판이 나온다.

이지만 연세대 경영대학 교수는 “능력이나 노력과 관계없이 임금이 고정적으로 오르는 연공성은 새로운 기술을 습득하거나 자기 계발을 할 필요성이 떨어진다”며 “호봉제는 자동으로 매년 2~3%의 연봉 인상을 약속하지만, 올해 한국의 경제성장률은 1%대로 전망된다. 저성장 시대를 감당할 수 없는 임금체계”라고 지적했다.

앞의 보고서에서도 저출생·고령화로 인한 인구구조 변화가 예상되는 상황에서 연공성 강한 임금체계를 주류 임금체계로 유지할 경우 GDP 대비 약 7%의 사회적 비용을 초래할 수 있다고 분석했다.

이지만 교수는 직무·능력 중심의 임금체계 개편이 시급한 과제라고 말했다. 이지만 교수는 “모든 산업에 일괄적으로 직무·능력 중심의 임금체계를 적용해야 한다는 것은 아

니지만 연공성이 강한 호봉제의 임금체계는 현재로선 지속 가능한 모델이 아니”라며 “생산성을 높이고 성과를 내야 한다는 동기 부여를 하기 위해서라도 직무·능력 중심의 임금체계로 전환할 필요가 있다”고 말했다.

낮은 업무 몰입도…‘딴짓’하게 만드는 구조

낮은 업무 몰입도 또한 노동생산성을 낮추는 원인으로 지목된다. 일각에서는 주어진 근무시간에 온전히 집중하지 않아 장시간 근로가 발생한다는 지적도 나온다.

지난해 한국경영자총협회(경총)가 주요 회원사 50곳을 대상으로 실시한 설문조사에 따르면 하루 8시간을 일하는 근로자 1명이 휴게시간을 제외하고 평균 1시간 20분(17%)을 업무 외 사적 활동에 사용하는 것으로 나타났다.

1일 업무시간 중 사적 활동으로 1시간 미만을 소비하는 기업은 전체의 22.4%로 조사됐다. 1시간 이상 2시간 미만 소비하는 기업이 65.3%로 가장 많았고, 2시간 이상 소비하는 기업도 12.2%나 됐다.

업무 몰입도가 낮은 원인으로서는 ‘기업 내 직무 칸막이의 부재’가 꼽힌다.

서유정 한국직업능력연구원 선임연구위원은 “과거에 비해 한국의 근로자 윤리가 낮아져 성실도나 몰입도가 떨어진 것도 맞지만, 업무 몰입도가 낮아진 것이 단순히 근로자 윤리 때문만은 아니다”라며 “한국은 명확하게 직무 구분이 돼 있지 않아 근로자들의 업무 몰입도가 떨어지는 것”이라고 지적했다.

해외는 직무 분석을 통해 업무 매뉴얼을 만들어 역할과 직급별로 해야 할 일과 책임 영역이 확고하다. 뿐만 아니라 업무에 들어가는 시간 또한 명확해 한 사람이 얼마나 일해야 하는지 알 수 있는 구조다. 반면 우리나라는 내가 할 일이 아니라도 상사가 지시하면 해야 하고, 책임 영역 또한 분명하지 않다는 지적이다.

서 선임연구위원은 “한국의 경영자 및 임원은 몇 명이 업무에 필요한지, 시간은 얼마나 투입돼야 하는지에 대한 분



석이 부족하다. 뿐만 아니라 과도한 의전을 시키거나 즉흥적으로 새로운 지시를 내리는 등 근로자의 시간을 낭비하게 만든다”며 “이처럼 인력 활용 역량이 떨어지니 근로자들의 업무 몰입도 또한 떨어지는 것이다. 근로자 스스로 해야 할 일이 명확하고 그 일만 하면 된다는 믿음이 있어야 몰입도가 올라갈 것”이라고 진단했다.

경영계 “근로시간 유연화” vs 노동계 “근로시간 단축”

경영계와 노동계가 각각 노동생산성을 바라보는 입장도 첨예하다. 경영계는 경직된 노동시장으로 인해 노동생산성이 악화되고 있다고 진단했다. 특히, 근로시간 단축은 빠르게 이루어진 반면 노동생산성은 그만큼 성장하지 못했다며 근로시간 유연화 등을 통해 노동생산성을 제고해야 한다고 봤다.

경총 관계자는 “한국의 실근로시간이 OECD 평균과 차이가 크게 줄어들어 한국을 더 이상 장시간 근로 국가로 보기 어렵다”며 “노동생산성이 다른 선진국에 비해 현저히 낮기 때문에 기업 입장에서는 노동시간을 더 줄일 수 없는 상황”이라고 말했다. 이어 “구시대적 노동법과 일부 강성 노동조합에 의해 경직된 노동시장이 기업의 노동생산성을 더욱 제

약하고 있다”며 “그간 근로시간이 인위적으로 빠르게 단축된 반면 생산성은 이에 따르지 못했다”고 지적했다.

반면 노동계는 근로시간을 단축해야 시간당 노동생산성이 높아진다고 봤다. 시간당 노동생산성은 1인당 GDP를 총근로시간으로 나눈 값이다. 즉, 근로시간이 줄어들면 분모가 작아져 노동생산성은 커진다. 때문에 노동계에선 총근로시간을 줄이는 게 시간당 노동생산성을 높이는 방법이라고 주장한다.

유정엽 한국노동조합총연맹(한국노총) 정책본부장은 “한국은 아직 OECD 기준에서는 장시간 근로국가다. 특히 중소기업일수록 그 정도가 심각하다”며 “경영계가 주장하는 근로시간 유연화는 결국 연장근로를 더 허용해 달라는 것인데, 주40시간 이내의 근로시간에서 생산성 높이는 방법을 강구해야 한다”고 강조했다.

또, 대기업의 노동생산성을 보존하기 위해 하청업체의 노동생산성을 희생하는 구조를 개선해야 한다는 주장도 나왔다.

유 본부장은 “대기업은 납품 단가를 낮추는 방식 등을 통해 하청기업의 생산성을 착취하고 있다”며 “노동시장 이중구조를 개선하고 상생하는 구조를 만들어야 사회 전반의 생산성이 함께 높아질 수 있을 것”이라고 말했다. **노법**

박정현 기자 axs@elabor.co.kr