



## 허점투성이 월급으로 은폐되는 '장시간 노동'

2015. 2. 16 | 이정아\_고려대학교 경제학박사 | tempjunga@gmail.com

월급이 아닌 나의 '시간당 임금' 을 계산해보자. 임금형태가 시급제가 아닌 이상 시간당 임금은 귀찮은 사칙연산을 필요로 한다. 단, 시급제라고 하더라도 근로계약에서 정한 시간당 임금이 실제로 내가 받는 시간당 임금과 다를 수 있다는 점에 주의해야 한다.

'시급' 을 보다 직관적으로 계산하는 방법은 급여를 노동시간으로 나누는 것이다. 2014년 8월<sup>1)</sup>을 기준으로 일급을 받은 9.4%의 임금노동자는 일급여를 하루 노동시간으로 나누고, 월급을 받은 63%는 월급여를 월간 총 노동시간으로 나누고, 16.2%의 연봉제 임금노동자는 1년 치를 한 번에 받는 게 아니라면 월급제와 같은 방식으로 계산할 것이다. 그런데 월급을 월간 총 노동시간으로 나누는 월급제 계산 방식은 최소 한 번의 연산 과정을 더 거쳐야 한다. 월간 총 노동시간을 누적하여 기억하고 있지 않다면 일상적 노동시간을 월 단위로 환산해야 한다. 달마다 길이가 다르기 때문에, 혹은 휴일수가 다르기 때문에 일한 총 시간은 달라도 월급은 동일하게 받는다면 경제학자들이 시간당 임금을 계산하는 간단한 방법을 활용할 수 있다.

(식 1)

$$\text{시간당 임금} \approx \frac{\text{월급여}}{\text{주간 총노동시간} \times \frac{365 \div 7}{12}}$$

(식 1)은 한 달 평균 4.345...주이므로 주간 총노동시간에 4.345...를 곱해서 월급여를 나누어 시간당 임금을 계산하는 방식을 표현한 것이다. 사실 이 단계에서 암산을 포기

1) 통계청 『경제활동인구조사』 근로형태별 부가조사 2014년 8월 자료(국가통계포털 참조, kosis.kr).



하게 된다. 이해를 돕기 위해 가상의 인물 K씨를 생각해본다. K씨는 월급제 임금노동자로 2013년 한 달에 230만 원씩 월급으로 받았다. K씨는 한 주 55시간 일한다. 주 5일, 40시간 소정노동에 매일 3시간 연장근로를 한다. 앞의 시간당 임금 계산식을 이용하면 K씨의 시간당 임금은 약 9,624원이다.

표 1. 분위별 시간당 임금 수준(원)

p1	p5	p10	p25	p50	p75	p90	p95	p99
4,600	5,971	6,809	8,770	12,625	19,100	28,250	35,368	55,664

출처: 고용노동부 『고용형태별근로실태조사(상용직 5+)』 2013년 원자료.

표 1은 2013년 임금노동자의 분위별 시간당 임금 수준이다. 이 자료에서 K씨의 임금구조 내 위치는 하위 25~50%에 해당하는데, 정확한 위치는 하위 31.13%이다.

이러한 K씨의 시간당 임금은 잘못 계산된 것이다. 소정노동시간 정보를 포함하지 않는 자료를 이용하는 경제학자들이야 할 수 없이 채택하는 계산 방법이지만, K씨는 자신의 소정노동시간이 주 40시간이라는 사실을 알고 있다. 따라서 소정노동시간외 노동에 대한 50%의 할증수당을 포함하여 다시 계산해야 한다. 소정노동시간에 수행하는 소정노동에 대한 정액급여인 시간당 정액급여는, 월간 정액급여를 알면 쉽게 계산할 수 있지만 K씨는 정액급여 액수를 모른다. K씨를 고용한 사업체가 시간외근로 수당을 포함하여 일괄 지급하는 ‘포괄임금제’ 방식으로 월급을 지불하고 있었기 때문에 몰랐을 수 있다. 어쩌면 주 40시간 소정노동시간외 노동은 급여대장에 기록되지 않았을지도 모른다. K씨는 다달이 230만 원을 주는 일자리에 고용된 것이었고 소정노동시간은 주 40시간이었지만 어쩌면 일인지 모두 55시간씩 일하고 있었다. K씨가 모르는 K씨의 정액급여와 시간당 정액급여를 계산해보자.

(식 2)

$$\begin{aligned}
 \text{월급여} &= \text{정액급여} + \text{초과급여} \\
 &= \text{시간당 정액급여} \{ \text{월간 소정노동시간} + \text{월간 시간외 노동시간} \times 1.5 \} \\
 &= \text{시간당 정액급여} \left\{ (40 + 15 \times 1.5) \times \frac{365 \div 7}{12} \right\}
 \end{aligned}$$

월급여를 산출하는 단순한 식인 (식 2)에서 시간당 정액급여가 미지수이므로 변형한 식은 다음과 같다.



(식 3)

$$\text{시간당 정액급여} = \frac{\text{월급여}}{(40 + 15 \times 1.5) \times \frac{365 \div 7}{12}}$$

(식 3)에 대입하여 계산한 K씨의 시간당 정액급여는 약 8,469원으로 (식 1)에 의해 계산한 시간당 임금의 88%수준이다. K씨가 8,469원에 고정된 시간당 정액급여를 받고 시간외 노동을 하지 않았다면 받았을 월 정액급여는 약 147만 원으로 현재 받는 월급여의 64%정도이다. K씨는 월급여 147만 원의 일자리에 고용되어 자신의 추가적 노동시간으로 230만 원을 벌고 있었던 것이다.

표 2. 분위별 시간당 정액급여 수준(원)

p1	p5	p10	p25	p50	p75	p90	p95	p99
4,467	5,769	6,644	8,553	12,500	19,146	28,421	35,487	55,761

출처: 고용노동부 『고용형태별근로실태조사(상용직 5+)』 2013년 원자료.

이제 다시 K씨의 임금구조 내 위치를 확인해보자. 앞서 하위 31.13%로 계산되었던 K씨의 위치는 하위 24.4%로 더 낮아졌다. 동일한 임금구조가 아닌 계산 방식을 달리하여 새로 도출한 임금구조임에도 불구하고 K씨의 위치는 낮아졌다. 시간외 노동을 많이 하는 사람일수록 더 저하되는 탓이다. 아, 어차피 장시간 노동이 정규적인 일자리라면 소정근로시간이 길다고 보면 되지 않을까? 이는 가능하지 않다. 현 근로기준법 하에서 5인 이상 사업장이라면 1주 소정근로시간은 40시간을 초과할 수 없다.

사실 K씨의 시간당 정액급여는 위에서 계산한 것보다 더 낮다. 유급휴일을 계산하지 않았기 때문이다. 근로기준법은 사용자가 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주도록 규정하고 있다. 즉, 주 5일, 40시간을 소정노동시간으로 근로했다면 8시간을 유급휴일로 주어야 하는 것이다. 즉 주당 8시간의 시간당 정액급여를 받았다고 생각해야 한다. 따라서 월급여로부터 시간당 정액급여로 거슬러 올라가는 이 여정에서 (식 3)은 다음과 같이 변형되어야 한다.

(식 4)

$$\text{시간당 정액급여} = \frac{\text{월급여}}{(40 + 8 + 15 \times 1.5) \times \frac{365 \div 7}{12}}$$



(식 4)에 의해 다시 계산한 K씨의 시간당 정액급여는 7,508원이다. 이는 (식 1)로 계산한 시간당 임금의 78%, 주휴수당을 고려하지 않고 계산한 시간당 정액급여의 약 88.7%이다. 2013년 적용 최저임금의 약 2배를 시간당 임금으로 받고 있다고 생각했는데 약 1.5배를 시간당 정액급여로 받고 있었다. 최저임금을 기준으로 K씨의 임금을 비교한 표를 다음에 제시한다. 참고를 위해 프랑스 규범에 물든 사용자와 근로계약을 한 F씨의 사례와 비교한다. K씨와 마찬가지로 월급여로 230만원을 받는 F씨의 소정근로시간은 주35시간이다. 주5일간 오전 9시에 출근해서 저녁 5시에 퇴근하고, 시간외근로는 하지 않는다. 주35시간 일하므로 F씨의 유급휴일은 8시간이 아닌 7시간으로 계산되었다. 월급여가 같지만 노동시간이 훨씬 짧은 F씨의 시간당 정액급여는 12,603원으로, F씨가 K씨의 1.7배를 받고 있다.

표 3. 최저임금 대비 임금수준

	시간당 임금	시간당 정액급여		월 정액급여		월급여
		주휴수당 미포함	주휴수당 포함	주휴수당 미포함	주휴수당 포함	
최저임금	4,860	4,860	4,860	844,714	1,013,657	1,013,657
K씨	9,624	8,469	7,508	1,472,000	1,565,957	2,300,000
(배율)	1.98	1.74	1.54	1.74	1.54	2.27
F씨	15,123	15,123	12,603	1,916,667	2,300,000	2,300,000
(배율)	3.11	3.11	2.59	2.27	2.27	2.27

시급제 임금노동자라고 하더라도 근로계약 체결시 협상한 시급이 실제 받고 있는 시간당 임금과 다를 수 있다고 한 이유가 여기에 있다. 1주 15시간 이상 일을 하고 있는데 월급여가 정확하게 노동시간에 비례하여 지급되었다면 주휴수당이 체불되었거나, 실제 시간당 임금이 더 낮은 상태이다. 물론 근로계약은 사전에 체결하므로 주휴수당을 받지 못한 시급제 노동자가 체불임금을 받기 위해 법원에 간다면 후자의 방식으로 해석될 염려는 없다. 그러나 포괄임금제의 본질은 후자의 방식에 있다. 포괄임금제는 장시간 노동을 은폐하는 주요 기제이다. 어떤 일자리를 선택하는 의사결정에서 노동시간보다는 생활비와 직결되는 월급여가 기준이 되므로, 종종 노동시간은 간과된다. 그러나 분명히 하자. 당신의 노동시간은 제대로 지불받아야 한다.

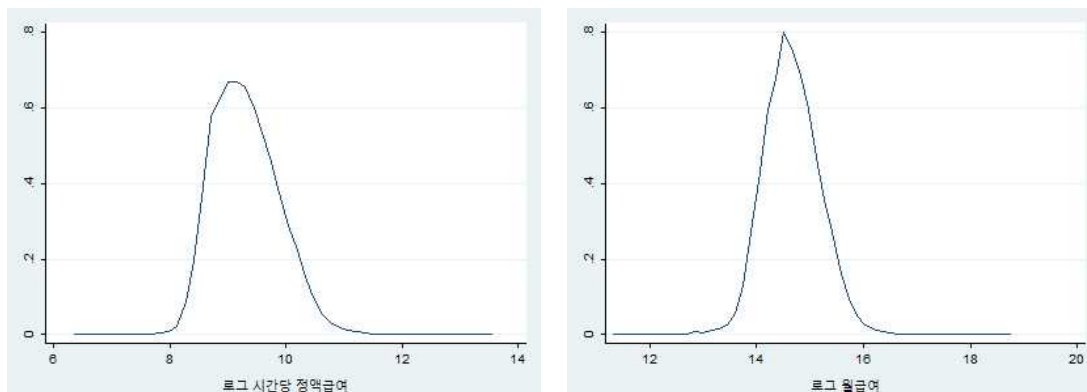
아래의 그림은 주휴수당을 고려하는 시간당 정액급여와 월급여의 분포를 나타낸 것이다. 왼쪽이 시간당 정액급여 오른쪽이 월급여를 나타낸 그래프이다. 로그로 환산하여 계산한 분산은 각각 0.324와 0.278<sup>2)</sup>, 왜도는 0.439와 0.160이다. 간단히 설명하면 월급여에 비해 시간당 정액급여의 분포가 훨씬 넓고, 중위수준에서 저임금 분위로 많이 치우쳐 있다. 더 쉽게 표현하면, 한국 사회에서 월급여로 볼 때 중간정도의 임금소득을

2) 로그 월급여의 분산은 시간제 노동자를 제외하고 도출하였음.



별로 있는 다수의 임금노동자는 장시간 노동을 하는 저임금 노동자이다. 아이러니하지만 월급여 단위의 임금에 대해서만 관심을 집중하면 시간당 임금은 낮게 유지될 수 있다.

그림 1. 커널 밀도 함수(kernel density function)



출처: 고용노동부 『고용형태별근로실태조사(상용직 5+)』 2013년 원자료.

〈표 4〉 최저임금 기준 시간당 정액급여 수준별 분포

최저임금 배율	임금수준(원)	비중(%)	누적(%)	월간 실노동시간
1배 미만	<4,860	4.9	4.9	208.67
1-1.5	<7,290	21.12	26.02	192.24
1.5-2	<9,720	19.01	45.04	183.11
2-2.5	<12,150	14.71	59.75	176.75
2.5-3	<14,580	10.54	70.29	171.72
3-3.5	<17,010	7.75	78.04	168.37
3.5-4	<19,440	5.48	83.52	164.46
4-4.5	<21,870	4.07	87.59	161.47
4.5-5	<24,300	3.03	90.62	159.85
5-5.5	<26,730	2.37	92.99	159.07
5.5-6	<29,160	1.71	94.7	157.20
6-6.5	<31,590	1.26	95.96	156.19
6.5-7	<34,020	0.96	96.92	155.04
7-7.5	<36,450	0.67	97.6	154.36
7.5-8	<38,880	0.52	98.11	154.31
8-8.5	<41,310	0.36	98.47	154.74
8.5-9	<43,740	0.26	98.74	153.39
9-9.5	<46,170	0.22	98.96	152.74
9.5-10	<48,600	0.16	99.11	153.48
10배 이상	48,600≤	0.89	100	150.59

출처: 고용노동부 『고용형태별근로실태조사(상용직 5+)』 2013년 원자료.

승자독식의 신자유주의에서 벗어나 신뢰와 협동으로 함께 살아가는 사회, 새사연이 그리는 미래입니다.  
더 큰 걸음으로 움직이고 성장하는 새사연, 이제 여러분이 회원이 되어 함께해주세요.

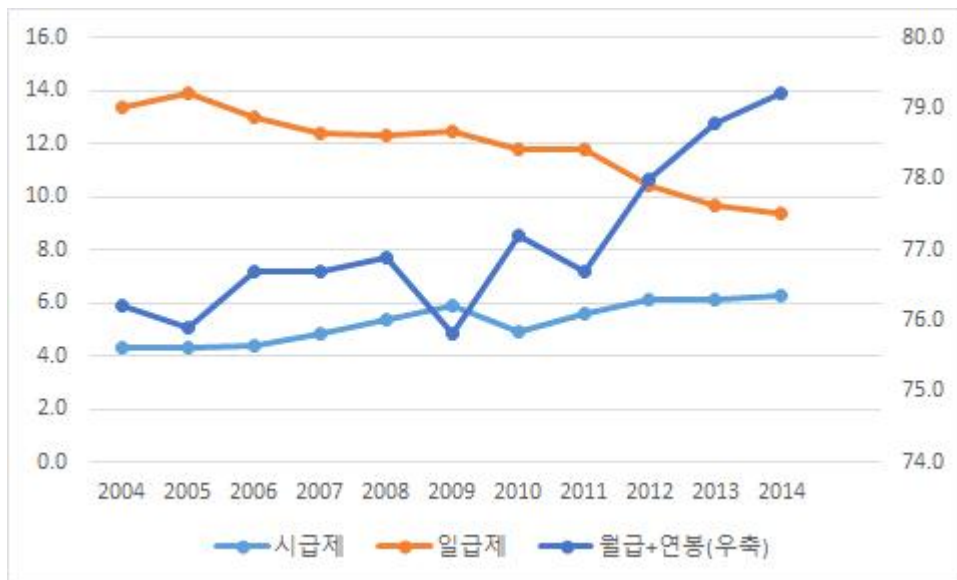




〈표 4〉에서 보듯이 K씨와 같이 최저임금의 1.5-2배 구간에 있는 임금노동자 비중은 약 19%이다. 2배 미만 구간에 있는 노동자는 절반에 가깝다. 중요한 점이 있다. 임금 수준이 높을수록 노동시간은 짧다. 그러나 임금이 낮을수록 노동시간이 긴 이유를, 임금이 낮기 때문에 더 많이 벌기 위해 장시간 노동을 선택한 것이라고 해석해서는 안 될 것이다. K씨의 예를 통해 설명하였듯이 시급제가 아닌 이상 자신의 정확한 시간당 정액 급여를 계산하기도 어렵기 때문이다.

혹자는 그렇기 때문에 시급제를 확산시켜야 한다거나 늘어나고 있다고 주장한다. 실제로 미국 등의 선진국에서는 시급제가 더 보편적이다. 그러나 Trejo<sup>3)</sup>, Barkume<sup>4)</sup> 등의 연구에 따르면 미국에서도 시간외 노동을 많이 하는 일자리의 시간당 정액급여가 더 낮다. 사전에 사용자들이 정해놓은 노동조건, 즉 월급여 총액과 총노동시간에 따라 계산된 시간당 임금이 제시될 뿐, 노동자들이 자신의 노동시간을 자율적으로 선택하는 것이 아니다. 포괄적인 노동조건이 일자리, 즉 고용의 대가로 거래되는 현실은 시급제가 지배적이라고 해도 변하지 않는다. 그렇지만 자신의 임금을 쉽게 계산하고 비교할 수 있다는 점은 장점이다.

그림 2. 임금형태별 비중



출처: 통계청 『경제활동인구조사』 근로형태별 부가조사

시급제가 늘고 있다는 주장도 일견 타당하다. 〈그림 2〉에서 보듯이 전체 임금노동자의 임금형태 중에서 시급제가 차지하는 비중은 늘어왔다. 그러나 시급제 비중

3) Trejo, S. J.(1991), "The Effects of Overtime Pay Regulation on Worker Compensation", *The American Economic Review*, 81(4): 719-740.

4) Barkume, A.(2010), "The Structure of Labor Costs with Overtime Work in U.S. Jobs", *Industrial and Labor Relations Review*, 64(1): 128-142.



이 늘어난 것은 월급제 비중이 줄었기 때문이라고 할 수 없다. 연봉제 비중이 늘어  
서, 연봉제를 월급제와 하나의 범주로 계산할 때의 비중이 높아졌다는 이유이다. 시  
급제 비중의 증가는 오히려 일급제 비중의 감소와 관계가 있는 듯 보인다.

이상의 분석을 통해 말하고자 하는 바는 노동자 개인이 시간당 임금을 계산하고  
있어야 한다는 것이 아니다. 불평등, 양극화, 저임금 문제가 모두 장시간 노동과 체  
계적 관계에 있다는 점을 인식해야 한다. 사회적으로 노동시간 단축에 관심을 기울이고  
핵심 의제로 삼아야 할 것이다. ▶