

‘이제는 임금체계 개편’ 연속토론회 2차

연공서열임금제, 어떻게 개선해야 하나?

| 일시 | 2016년 6월 15일(수) 오전 10시

| 장소 | 바른사회시민회의 2층 회의실

| 주최 | 바른사회시민회의

순 서

■ 사 회

- 연 강 흠 (연세대 경영대학 교수)

■ 발 제

- 이 정 (한국외대 법학전문대학원 교수)

■ 토 론

- 금 재 호 (한국기술교육대 교수)
- 박 성 민 (PMG 노무법인 대표)
- 하 상 우 (경총 경제조사본부장)
- 박 주 희 (바른사회시민회의 사회실장)

■ 질의·응답

■ 폐 회



■ 목 차 ■

■ 발제문

연공서열임금제, 어떻게 개선해야 하나?..... 7
- 이 정 (한국외대 법학전문대학원 교수)

■ 토론문

임금피크제, 왜 필요한가?..... 15
- 금 재 호 (한국기술교육대 교수)

성과연봉제 도입 및 도입 시 고려사항..... 19
- 박 성 민 (PMG 노무법인 대표)

임금체계 개편 23
- 하 상 우 (경총 경제조사본부장)

고령화, 청년실업 문제 해결은 임금체계 개편밖에 없어..... 27
- 박 주 희 (바른사회시민회의 사회실장)



연공서열임금제, 어떻게 개선해야 하나

이 정
한국외대 법학전문대학원 교수

I. 문제제기

총선이 끝나자마자 노동정국이 또다시 얼어붙고 있다. 정부가 노동조합과의 합의 없이도 성과연봉제 도입이 가능하다고 선언한 것이 도화선이 되었다. 정부는 그동안 야심차게 추진해온 4대 개혁 중에서 특히 노동과 금융개혁이 지지부진하자 강공으로 선회한 것이다. 이에 대해 금융노조는 성과연봉제 도입 저지를 위해 총파업도 불사하겠다는 각오다. 정치권에서도 성과연봉제 도입에 따른 불법은 없었는지 그 실태조사를 하겠다고 한다. 성과연봉제 도입을 둘러싼 문제가 자칫 통상임금의 경우처럼 정쟁(政爭)과 소송전으로 번질까 우려된다.

사실 성과연봉제 도입을 둘러싼 문제는 전혀 새로운 것은 아니다. 정부가 연초에 저성과자 및 임금피크제 도입을 위한 ‘공정인사·취업규칙’ 등 2대 지침을 발표할 때 이미 예견된 것이다. 아시다시피 한국노총은 이러한 지침을 빌미로 어렵게 합의한 9.15 노사정대 타협을 파기한 바 있다. 성과연봉제 문제는 저성과자 및 취업규칙 불이익 문제가 교착(交錯)하고 있는 만큼, 노동조합의 반발이 큰 것도 당연하다. 다만, 고령사회로의 진입 및 노동생산성의 저하에 따른 노동개혁의 필요성은 공감을 하면서도, 실제 임금피크제 및 성과연봉제 도입에 대해서는 법리적 공방만을 내세우고 있는 형국이 안타까울 따름이다.

따라서 이하에서는 임금피크제 및 성과연봉제의 도입 및 취업규칙의 변경을 둘러싸고 전개되고 있는 법리적 다툼에 대한 검토를 중심으로 살펴보고자 한다.

II. 취업규칙의 법적 성격

‘취업규칙’은 노동현장의 ‘소법전’이라 할 정도로 고용관계를 설정하는데 매우 중요하다.

특히 다수의 근로자를 사용하는 기업에서는 근로조건을 공평하고 통일되게 설정함과 동시에, 직장규율을 규칙으로서 명확히 정하는 것이 효율적인 사업경영을 위해 필수 불가결하기 때문에 취업규칙을 제정하여 운용하고 있다. 노동조합이 있는 기업에서는 노동조합과의 단체교섭을 통하여 단체협약으로 근로조건을 정하는 경우도 많지만, 이 경우에도 비조합원을 포함한 전체 종업원에게 적용될 근로조건을 집합적으로 처리한다는 점에서 의의가 있으며, 노동조합이 존재하지 않는 많은 기업에서는 취업규칙이 노동관계의 내용을 정하는 거의 유일한 준칙이 된다.

이에 근로기준법은 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 기업은 반드시 취업규칙을 작성, 신고하도록 규정하고 있으며(제93조), 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에는 ‘과반수 노동조합’ 또는 ‘근로자 과반수’의 동의를 얻도록 하고 있다(제94조). 아울러 근로기준법은 취업규칙을 근로계약의 상위 개념으로 자리매김하여 사업장내 모든 근로자들에게 구속력을 가지게 한 점에서는 ‘법규범적 성격’을 띠지만, 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에는 근로자들의 소위 ‘집단적 동의’를 요한다는 점에서 ‘계약적 성격’을 함께 가지고 있다고 볼 수 있다.

한편, 판례는 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에는 원칙적으로 근로자들의 ‘집단적 동의’를 얻어야 하지만, ‘사회통념상의 합리성’이 인정되는 경우에는 반드시 집단적 동의를 얻지 못하였다하더라도 개정된 취업규칙의 내용을 유효한 것으로 해석하여 많은 논쟁을 불러일으키고 있다. 구체적으로는 첫째, 취업규칙을 불리한 변경에 대해 근로자들의 집단적 동의를 요구하는 규정은 강행규정인데, 이에 대한 예외를 판례상 인정할 수 있는지가 문제로 될 수 있으며, 둘째 구체적으로 어떠한 경우에 ‘사회통념상의 합리성’이 인정되는지가 문제로 될 수 있다.

따라서 이하에서는 위에서 언급한 두 가지 문제점에 대해 검토하고자 한다. 참고로 우리나라 근로기준법에서 규정하고 있는 취업규칙에 관한 내용은 일본 노동기준법상의 취업규칙을 참고하여 규정한 것으로, 내용면에서도 매우 흡사하다. 뿐만 아니라 취업규칙의 불이익 변경에 대한 판단에서도 과거 일본의 최고재판소 판례를 원용한 결과 판단기준 또한 매우 유사하다. 따라서 이하에서는 일본의 취업규칙의 내용과 불이익 변경의 판단기준에 대해서도 비교법적 관점에서 검토한 다음, 우리나라의 문제점과 개선책에 대해 모색을 하고자 한다.¹⁾

1) 이에 대한 보다 상세한 내용은 이정, “정년연장에 따른 임금체계 개편을 둘러싼 법적 쟁점과 과제 - 취업규칙 변경법리에 관한 비교법적 검토를 중심으로-”, 『노동법학』제55호(2015) 참조.

II. '사회통념상의 합리성' 해석을 둘러싼 법적 쟁점

취업규칙 불이익 변경에 대한 '사회통념상의 합리성'여부는 최근 정년연장에 따른 임금체계의 변경문제와 결부되면서 노동 분야에서 최대의 사회적 이슈로 등장하고 있다. 위에서 언급한 바와 같이 근로기준법은 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우, 과반수 노조나 또는 근로자 과반수의 동의를 요하는 규정을 두고 있으므로, 이에 반하는 취업규칙은 원칙적으로 그 효력이 부인된다(위반시 벌금 500만원). 이러한 강행규정이 있음에도 불구하고, 판례는 '취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에도 그것이 당해 조항의 법적 규범성을 시인할 수 없을 정도로 사회통념상 합리성이 있는 변경에 해당하는 때에는 근로자 집단의 동의를 받지 않은 경우에도 변경의 효력을 인정'하는 예외적인 판례법리를 형성해 오고 있다.

한편, 위 판례법리의 전개과정을 보면, 대법원은 초기에는 정년제를 신설하고 퇴직금을 누진제에서 단수제로의 변경하는 등 근로조건을 저하시키는 경우에도 사회통념상의 합리성이 인정되면 불이익한 변경이 아니라는 논리구조를 취하였다.²⁾ 그러나 1989년 근로기준법 개정시에 취업규칙 불이익 변경에 근로자 집단의 동의절차가 규정된 이후에는 사회통념상 합리성 여부를 불이익 여부의 판단과 구분하여 비록 불이익 변경에 해당한다해도 사회통념상 합리성이 있으면 과반수 노조 또는 근로자의 동의를 받지 않아도 변경된 취업규칙의 효력을 인정하는 쪽으로 바뀌었다.³⁾

다만 판례는 사회통념상 합리성의 판단과 관련해서는, 취업규칙의 변경의 필요성 및 내용의 양면에서 보아 근로자가 입게 될 불이익의 정도를 고려하더라도 당해 규정의 법적 규범성을 시인할 수 있을 정도가 되어야 하며, 그 구체적인 판단기준은 ① 취업규칙 변경으로 근로자가 입게 되는 불이익의 정도, ② 사용자측의 취업규칙 변경 필요성의 내용과 정도, ③ 변경 후 취업규칙 내용의 상당성, ④ 대상 조치 등을 포함한 다른 근로조건 개선상황, ⑤ 노동조합 등의 교섭경위와 노동조합이나 다른 근로자의 대응, ⑥ 동종사항에 관한 국내 일반적인 상황 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 실시한 하였는데, 이러한 판단구조는 거의 정착되어 있다고 할 수 있다.⁴⁾

이러한 판례법리는 후술하는 바와 같이 일본 최고재판소가 1968년에 '슈보크버스사건(秋北バス事件)' 및 1997년에 '다이시은행사건(第四銀行事件)'에서 판시한 취업규칙의 판단기준

2) 대법원 1978. 9. 12. 선고 78다1046 판결.

3) 대법원 2001. 1. 5. 선고, 99다70846 판결, 대법원 2002. 6. 11. 선고 2001다16772 판결 등.

4) 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다21494 판결 등에서도 동일한 판단구조를 원용하고 있다.

을 그대로 답습한 것으로 판단되나, 우리나라의 경우에는 일본과는 달리 1989년 근로기준법 개정시에 이미 취업규칙 불이익 변경시에는 과반수 노조 또는 근로자의 동의가 필요하다는 규정이 명문화되어 상황이 달라졌음에도 불구하고, 법원이 계속적으로 종전의 법리를 유지하는 것은 강행법규의 적용을 비켜가는 것은 일종의 사법적 일탈이며 법체계 상으로도 모순된다.⁵⁾ 대법원도 이를 의식해서인지 최근의 판결에서는 사회통념상의 합리성을 판단함에 있어 위에서 열거한 ①~⑥항목을 종합적으로 고려하여 판단할 것을 전제로 하면서도, '다만, 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받도록 한 근로기준법을 사실상 배제하는 것이므로 제한적으로 엄격하게 해석하여야 한다.'는 입장을 취하고 있다.⁶⁾ 그 결과, 사용자의 일방적인 취업규칙의 불이익 변경에 대해 사회통념상의 합리성을 이유로 이를 인정할 사례는 수건에 불과한 것이 현실이다.

Ⅲ. 일본의 경우

일본에서도 취업규칙의 효력과 관련하여 가장 논의가 많은 부분은 역시 사용자가 취업규칙규정을 근로자에게 불리하게 변경한 경우 또는 불리한 규정을 취업규칙에 신설한 경우, 이에 반대의사를 표명한 근로자를 구속할 수 있는지의 여부이다.

이 점에 대해 취업규칙을 법규범으로 보는 견해는 논리적으로 근로자가 이에 구속될 수 있다는 결론에 도달하기 쉽다. 그러나 법규범설을 지지하는 많은 학자들은 이 논리적 귀결을 피하기 위하여, ① 취업규칙은 근로자의 기득권을 침해할 수 없다는 견해, ② 취업규칙은 보호법 원리의 참된 실현을 추구할 때만 일방적 변경이 허용된다는 견해 등과 같은 논법을 이용하였다.

한편 취업규칙을 계약으로 보는 견해에 의하면, 그 논리적 귀결로서 불이익한 조항을 신설하거나 기존의 조항을 불리하게 변경하는 경우, 근로자가 이에 명시적 또는 묵시적으로 동의하지 않으면 구속하지 않는다고 주장해 왔다.

이에 대해 일본 최고재판소는 취업규칙의 법적 성질에 대해 「새로운 취업규칙의 작성 또는 변경으로 기득권을 박탈하거나 근로자에게 불리한 근로조건을 일방적으로 부과하는 것은 원칙적으로 허용되지 않는다. (중략) 하지만, 근로조건을 집합적 처리, 특히 그 통일적이고 획일적인 결정을 원칙으로 하는 취업규칙의 성질에 비추어 해당규칙조항의 내용이 합리적인 한, 개개인 근로자가 이에 동의하지 않았다는 것을 이유로 그 적용을 거

5) 이에 대해서는 사법권의 한계를 넘어서는 것이라는 비판이 있다. 상세한 것은 임종률, 『노동법』2015, 356면; 김형배, 『노동법』2015, 312면 이하 참조.

6) 대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다32362 판결.

부하는 것은 허용되지 않는다。」라고 하였다.⁷⁾

다시 말해서, 일본 최고재판소(대법정)는 취업규칙의 불리한 변경은 원칙적으로 구속력이 없으나, 근로조건을 통일되게 처리해야 한다는 요청에 비추어 합리성이 있는 변경이라면, 이에 반대하는 근로자도 구속된다는 입장을 분명히 한 것이다. 그러나 이러한 최고재판소의 판단은 법규범설이나 계약설의 논리에 합치하는 것이 아니었기 때문에, 이러한 견해를 지지하는 학설로부터 많은 비판을 받았다.

한편, 기업과 근로자간의 계속적 근로관계에서는 새로운 경영환경에 적응하면서 기존의 근로관계를 더욱 존속·발전시키기 위해서는 일정한 범위 내에서 근로조건을 변경할 필요가 있다. 민법의 계약이론에서는 그러한 경영의 유연성은 근로계약의 해지(해고)에 의해 담보되지만, 현행 일본의 노동법체계에서는 ‘해고권의 남용법리’에 의해 해고가 엄격히 제한되기 때문에, 이러한 근로자의 이익을 충분히 배려하면서 해고를 대신할 만한 근로조건 변경법리를 모색할 필요가 있었다. 이러한 문제를 해결하기 위하여 의도된 것이 위 최고재판소의 판결로 이해할 수 있다.⁸⁾

이와 같은 일본 최고재판소의 입장은 그 이후의 유사한 사안에 그대로 답습되어, 불리하게 변경된 취업규칙의 구속력의 여부에 대해서는 불이익 변경의 합리성의 유무에 따라 판단한다고 하는 법리가 실무상 정착되게 되었다.

이러한 가운데, 학설도 노동시장 및 기업환경의 변화를 인식하면서 취업규칙을 통한 근로조건 변경의 합리적 변경의 필연성에 공감하고, 이에 대한 정당성을 부여하기 위하여 다양한 법리를 모색하려는 움직임이 활발히 전개되었다. 그러던 중, 2007년 말에 제정된「노동계약법」은 변경된 취업규칙의 구속력과 관련하여 종전에 최고재판소가 제시한 불이익 변경에 대한 합리성 판단기준을 명시함으로써, 적어도 취업규칙의 법적 효력에 대한 논의는 일단락 짓게 되었다.

IV. 비교법적 검토로부터 시사

위에서는 문제제기 차원에서 일본법제와의 비교법적인 시각을 통하여 얻을 수 있는 몇 가지 시사점만 지적 하고자 한다.

7) 秋北버스(バス)事件, 最大判 昭43. 12. 25, 民集 22권 13호, 3459쪽.

8) 이에 대해 일본 노동법학계의 최고의 권위자라 할 수 있는 스게노카즈오(菅野和夫) 동경대학 명예교수는 ‘법규범설 및 계약설의 결점을 극복한 고심작(苦心作)’으로 평가하고 있다. 이정(역), 『일본노동법』(법문사, 2007), 118쪽.

첫째, 우리나라 근로기준법상의 취업규칙에 관한 규정 및 불이익 변경법리는 일본의 노동기준법 및 판례법리의 영향을 받아 성립되어 내용면에서 매우 유사하다. 그러나 우리나라는 1989년 근로기준법 개정시에 취업규칙의 불이익 변경시에는 과반수 노조 또는 과반수 근로자의 동의를 받도록 하는 소위 집단적 동의절차를 규정하면서 법제와 판례 사이에 괴리가 발생하기 시작하였다. 그 결과 취업규칙의 불이익 변경에 대해서는 집단적 동의를 원칙으로 하면서도, '사회통념상의 합리성'을 가지는 경우에는 이를 허용한다는 취지의 판례법리가 형성되면서, 사법적 해석이 강행법규에 우선하는 법체계상의 모순이 유지되고 있는 형국이다. 물론 사법부에서도 이러한 점에 착목하여 사회통념상의 합리성을 매우 예외적이고 한정적인 것으로 해석하고는 있으나, 이러한 법제도상의 모순에 대해서는 조속한 입법적 해결이 필요하다고 판단된다.⁹⁾

둘째, 다양한 근로형태의 근로자를 사용하는 기업에서 근로조건을 공평하고 통일되게 설정함과 동시에, 직장규율을 규칙으로서 명확히 정하는 것이 효율적인 사업경영을 위해 필수 불가결하기 때문에 취업규칙을 제정하여 운용하고 있다. 노동조합이 있는 기업에서는 노동조합과의 단체교섭을 통하여 단체협약으로 근로조건을 정하는 경우도 많지만, 이 경우에도 비조합원을 포함한 전체 종업원에게 적용될 근로조건을 집합적으로 처리한다는 점에서 의의가 있으며, 노동조합이 존재하지 않는 많은 기업에서는 취업규칙이 노동관계의 내용을 정하는 거의 유일한 준칙이 된다. 이처럼 취업규칙은 기업현장에서 매우 중요한 기능을 하고 있기 때문에, 우리나라나 일본에서는 사용자가 일방적으로 정하는 취업규칙에 대해 가능한 한 '노사대등의 원칙'을 반영하여 노사가 자율적으로 근로조건을 정할 수 있도록 여러 규정을 두고 있다. 그 중의 하나가 근로자의 집단적 동의절차인데, 이는 우리나라나 일본의 경우에는 유럽처럼 종업원대표제 등을 통하여 근로조건을 결정할 수 있는 구조가 아니기 때문에 취업규칙 변경절차에 근로자들의 참여절차를 규정한 것은 매우 의미가 있다. 그러나 우리나라의 경우에는 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우, 과반수 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 요구하는 강행규정을 두고 있다는 점에서 일본과는 결정적으로 다르다. 우리나라 근로기준법이 이처럼 '집단적 동의조항'을 두고 있는 이유는 사용자가 이미 정한 근로조건을 일방적으로 저하시키는 것을 방지하기 위한 것으로 해석된다. 이러한 우리나라 법체계는 일견 근로자 보호 차원에서 보면 긍정적인 면도 있으나, 새로운 고용환경에 능동적으로 대처해야 하는 현실적인 차원에서 보면 부정적인 면도 있으므로, 일본처럼 근로자집단의 동의 여부를 사회통념상의 합리성 판단의 요소로 해석하는 절충안을 모색할 필요가 있다. 차제에 집단적 동의방식에 대해서도 자

9) 취업규칙 불이익변경의 경우, 1987년의 근로기준법 개정 이전처럼 사회통념상 합리성이 인정되는 경우에는 불이익한 변경이 아닌 것으로 간주하는 것이 오히려 법체계상의 정합성이 있으며, 현행 법리상의 모순도 해결할 수 있으리라 생각한다.

첫 소수노조나 무노조 사업장의 근로자들의 의견수렴이 합리적이고 원활히 이루어질 수 있도록 제도적인 개선책을 강구할 필요가 있다고 판단된다.

V. 결론

임금피크제 및 성과연봉제의 도입문제를 법리적으로만 따진다면 노동조합의 주장이 옳다. 현행 근로기준법에 의하면, 취업규칙을 불리하게 변경하는 경우에는 과반수 노동조합이나 근로자 과반수의 동의를 얻어야만 한다. 따라서 임금피크제 및 성과연봉제의 도입에 대해 노동조합이나 근로자가 불리하다고 하여 동의하지 않으면 이를 도입할 수 없는 것이 원칙이다. 따라서 정부가 이러한 절차를 무시하고 일방적으로 임금피크제 및 성과연봉제를 도입하더라도 이는 강행법규 위반으로 법적 효력이 부인된다. 이를 극단적으로 표현하면, 아무리 필요한 임금체계라 하더라도 노동조합이나 근로자가 반대할 경우 도입이 불가능하다. 이러한 법리적 문제점을 해결하기 위해 판례는 예외를 인정하고 있다. 즉 '사회통념상의 합리성'이 인정되는 경우에는 예외적으로 노동조합이나 근로자들의 동의가 없더라도 이를 허용하는 것이 판례의 입장이다. 정부가 노동조합과의 합의 없이도 성과연봉제 도입이 가능하다고 한 것은 바로 이 판례에 근거하고 있는 것이다.

그렇다면 과연 현 정부가 추진하고 있는 임금피크제 및 성과연봉제의 도입은 사회통념상의 합리성이 있을까? 이에 대해서는 임금피크제 및 성과연봉제 도입의 필요성과 이로 인하여 근로자가 입게 되는 불이익의 정도 등을 구체적으로 따져봐야 한다. 물론 이러한 판단은 사법부의 몫이다. 다만 한 가지 공기업의 무사안일과 보신주의를 개혁하겠다는 정부의 개혁의지는 나름대로 설득력이 있고 국민적 공감대를 형성하고 있는 것 같다. 이에 비해 노동조합은 임금피크제 및 성과연봉제의 도입으로 인해 근로자들이 입게 되는 불이익을 주장하기보다는 절차적 정당성만을 고집하고 있어 주장치고는 다소 궁색하다. 그러다보니 이에 대한 타협의 실마리를 찾지 못하고 평행선을 달리고 있는 것이다.

참고로 우리나라와 사정이 비슷한 일본의 경우에는 이미 위에서 검토한 바와 같이 취업규칙 불이익 변경 시에 노동조합이나 근로자들의 동의를 요구하는 강행규정을 두고 있지 않다. 따라서 우리나라의 경우 일본과는 달리 새로운 고용환경에 능동적으로 대응해야 하는 현실적인 차원에서 보면 이러한 규정에는 분명 문제점이 있다. 많은 외자기업들이 이러한 근로기준법상의 강행규정을 두고 소위 '알박기'라 비판하며 개정을 요구하는 것도 바로 그 이유 때문이다. 임금피크제 및 성과연봉제의 도입과 관련하여 절차상 정당성에 지나치게 매몰되지 말고 진정한 노동개혁의 필요성에 대해 보다 진지한 고민이 필요할 때다.

임금피크제, 왜 필요한가?

금재호
한국기술교육대 교수

1. 잘못된 한국의 임금제도

한국의 임금은 주로 근속년수에 따라 결정된다. 미국과 같은 선진국에서 임금이 직무(하는 일)와 직능(직무 능력), 그리고 성과에 의해 결정되는 시스템과 대비된다. 문제는 임금이 근속년수에 따라 지나치게 빨리 상승한다는 것이다.

아래의 <표>와 같이 한국에서 제조업에 종사하는 남성의 임금은 생산직의 경우 1년차 임금이 100.0이라면 20년 이상의 임금은 241.0으로 높아진다. 이에 비해 일본을 제외한 다른 국가들은 1년차와 20년 이상의 임금격차가 최대 50.1%에 그치고 있다. 이는 오랫동안 근무할수록 근로자가 받는 임금이 근로자의 기여도, 즉 생산성보다 높아질 가능성이 크다는 점을 시사한다.

<표> 임금의 연공성 국제비교(남성, 제조업)

구분	근속기간	한국	스웨덴	프랑스	독일	영국	일본
관리사무 기술직	0-1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.9	100.0
	2-4년	130.2	110.0	110.8	105.9	107.0	120.1
	5-9년	152.6	112.3	124.9	111.3	112.0	127.7
	10-19년	178.8	127.5	126.1	119.2	113.5	162.6
	20년 이상	218.0	112.9	131.0	126.9	101.9	214.7
생산직	0-1년	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	2-4년	133.1	111.6	116.1	105.8	107.7	119.7
	5-9년	163.9	110.6	122.9	111.7	112.9	135.1
	10-19년	205.6	109.5	133.5	119.8	118.0	163.9
	20년 이상	241.0	112.4	150.1	123.9	119.6	210.8

출처: 이병희 편(2008) 『통계로 본 20년』, 한국노동연구원

임금이 생산성보다 높아지면, 기업은 인건비 부담을 줄이기 위해 장기근속의 고임금 근로자를 해고할 수밖에 없다. 이는 왜 많은 한국의 근로자들이 50대 초중반에 직장을 그만두게 되는가를 설명한다. 만약 기업에 강력한 노조가 있어 근로자의 해고를 막는다면 기업은 인건비 부담을 줄이기 위해 신규채용을 줄이거나 또는 생산기지의 해외이전을 꾀할 것이다. 이는 청년을 중심으로 한 취업난을 악화시킨다.

2. 60세 정년제도의 효과와 임금피크제

□ 60세 정년제의 장점

2016년 1월 1일부터 공공기관, 지방공사, 지방공단 등 공공부문과 300인 이상의 사업장부터 정년 60세가 적용되고, 1년 뒤인 2017년 1월 1일부터는 모든 사업장에 정년 60세가 적용된다. 정년연장과 관련된 법에 따르면 '사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정해야 하며', '사업주가 정년을 60세 미만으로 정해도 정년을 60세로 정한 것으로 본다.'라고 하고 있다. 이에 정년연장에 따라 여러 가지의 긍정적 효과가 발생할 것으로 기대된다.

먼저 정년보장 및 정년연장은 중장년층의 소득증가를 통한 빈곤예방과 경제적 안정, 그리고 소득양극화의 완화에 기여할 것이다. 특히 정년과 국민연금 수급연령(현재 61세)의 차이를 줄임으로써 국민연금 수급시기까지의 소득 공백기를 완화할 수 있다.

둘째, 법적으로 정년을 보장받게 됨에 따라 고용불안에 시달리지 않고 정년까지 직장생활을 영위할 수 있으며 정년 뒤의 삶과 일에 대한 합리적 설계와 준비가 가능하게 된다.

셋째, 정년연장은 중장년층의 소득증가로 이들이 노후에 빈곤에 빠질 위험성을 낮출 것이다. 이는 복지수요를 감소시킴과 동시에 재정건전성에 긍정적 효과를 초래한다.

넷째, 중장년층의 고용 및 소득안정은 내수를 진작시킨다. 그 결과 기업의 매출 및 이윤 증대, 투자 및 생산의 증가, 그리고 일자리창출로 연결되는 성장잠재력의 강화를 기대할 수 있다.

다섯째, 정년연장으로 인한 고용 및 소득안정은 퇴직 후의 자영업 진출을 예방하는 효과가 있다. 임금근로자로서의 재취업이 어렵기 때문에 생계난 해소를 위해 어쩔 수 없이 자영업을 시작한 사례가 줄어들게 된다. 그 결과 자영업에서의 경쟁완화로 인해 기존 영세

자영업자의 경영난이 조금이나마 해소될 것이다.

마지막으로 정년제도의 법제화 및 정년연장은 작업장혁신을 촉진시키게 된다. 연공중심의 임금시스템 개편을 유도할 뿐만 아니라 근로자의 생산성 증대를 위한 인적자본투자의 확대를 가져올 것이다.

현재 기업이 장기근속 근로자에 대해 인건비부담을 느낄 경우 근로자의 저항이 높은 임금시스템 개편보다 명예퇴직이나 조기퇴직을 선호할 가능성이 높다. 그렇지만 인건비 부담의 해소를 위한 명예퇴직, 조기퇴직은 기업에게 손쉬운 해결책인 반면, 이에 따른 사회적 갈등, 빈곤, 재취업 등의 문제를 근로자 개인 및 사회가 짊어지는 문제를 일으킨다. 연공중심의 임금체계에서 발생하는 기업의 문제를 기업 스스로가 해결하는 것이 올바른 길이다. 정년제도의 법제화는 임금시스템을 합리화하려는 기업의 노력을 측면에서 지원할 것이다.

□ 60세 정년제도의 위험성

하지만 정년연장에 따른 위험성도 높다. 우선 기업은 근로자를 60세까지 고용하여야 함에 따라 청년 등 새로운 인력을 신규로 채용할 여력이 줄어들 것이다. 이는 청년 취업을 악화시키게 된다. 두 번째의 위험성은 정년연장에 따른 기업의 임금부담 증가로 인해 기업의 해외이전 및 자동화가 더욱 촉진될 가능성이 있다. 인력을 최소한으로 줄이는 대신 자동화 및 전산화를 확대함에 따라 노동시장의 실업이 증가할 것이다. 마지막으로 영세 중소기업을 중심으로 불법적, 편법적 해고가 증가할 위험성이 있다. 즉, 조기퇴직이나 명예퇴직뿐만이 아니라 강제해고의 확산을 통해 정년연장에 따른 기업의 임금부담이나 인사관리의 불안을 해소하는 것이다.

□ 임금피크제의 중요성

따라서 60세 정년연장이 자리를 잡기 위해서는 정년연장에 따른 기업의 인건비 부담 증가를 해소하여야 한다. 그렇지 않으면, 국가 전체적으로 고용이 줄어들 위험성이 있다. 또한 정년연장의 혜택을 받은 근로자들과 그렇지 못한 근로자들 사이의 격차가 벌어지고 이는 소득불평등의 확대로 이어질 위험성이 있다.

정년연장에 따른 인건비 부담을 완화하기 위해서는 정년연장의 혜택을 받는 근로자들 스스로가 임금을 양보하여야 할 것이다. 즉, 정년이 늘어나는 대신 임금의 일부를 삭감하는 **임금피크제**를 통해 기업의 임금부담 증가를 완화함과 동시에 기업이 신규채용을 계속할 수 있도록 협력하여야 한다.

임금피크제의 도입을 정부가 강제하기는 매우 어렵다. 기업마다 상황이 다르기 때문이다. 최근 임금피크제와 관련된 노사정 대타협이 실패로 끝났다. 하지만 정부 노동시장구조개혁의 핵심과제인 임금피크제에 대해 노사정 대타협이 이루어졌다고 하여도 이를 개별 기업에 실제로 적용하기는 쉽지 않을 것이다. 따라서 정부는 임금피크제와 관련된 노사정 대타협의 성공여부와 상관없이 기업현장에서 임금피크제가 도입되고 확산되도록 각종 노력을 지속하여야 한다. 구체적으로 기업의 임금피크제 도입에 대한 컨설팅 서비스를 지원함과 동시에 임금피크제의 성공사례 개발 및 전파, 그리고 임금피크제로 인해 줄어든 근로자 임금의 일부를 정부가 보전하는 방법 등을 적극 활용한다.

3. 임금직무시스템의 혁신과 근로자의 생산성 제고

□ 근로자 생산성의 제고

임금피크제를 도입하더라도 개별 근로자에 대한 기업의 인건비 부담은 늘어나는 것이 일반적이다. 이러한 인건비 부담의 증가는 근로자의 생산성 향상을 통해 해결하여야 한다. 현재 40,50대 근로자에 대한 기업의 교육훈련은 충분치 않다. 특히, 임원으로 승진할 가능성이 낮은 중간관리자나 사무직에 대한 교육훈련 투자가 부족할 뿐만 아니라 이들을 어떻게 활용할 것인가에 대한 인식도 미흡하다.

□ 임금직무시스템의 혁신

법정 정년을 60세로 연장함에 따라 과거처럼 근로자를 쉽게 해고할 수 없는 세상이 되었다. 이에 60세까지 기업에 남게 될 근로자를 어떻게 활용하는가가 중요한 과제이다. 이를 위해서는 연공서열형 기업문화의 개선, 평가 및 보상시스템의 혁신, 교육훈련의 강화를 통한 생산성 향상 등의 노력이 필수적이다.

특히 지금은 정년 60세 안착을 위한 임금피크제의 확산이 필요하다더라도 중장기적으로는 현재의 연공형 임금구조 자체를 바꾸어야 한다. 즉, 선진 외국처럼 직무, 직능, 성과 중심의 임금체계를 도입함으로써 정년이 불필요한 사회로 만들어야 한다. 만약 나이와 직급과 상관없이 근로자 모두가 자신의 역량과 기여도에 상응하는 임금을 받는다면 정년제도 자체가 필요 없을 것이다. 미국과 영국은 정년제도가 없다. 그 뒤에는 생산성에 따라 임금이 결정된다는 임금직무시스템이 바탕을 이루고 있다.

성과연봉제 도입 및 도입시 고려 사항: 공공부문을 중심으로

박 성 민

PMG 노무법인 대표

1. 성과연봉제 도입배경 및 추진상황

우리나라의 경영환경이 과거와 달리 고성장 시대에서 저성장시대로 성장률이 둔화되는 한편, 인구의 고령화가 급격히 진행되고 세계화에 따른 글로벌 환경 속에 기업간 경쟁이 심화되면서 개인의 성과 또는 업적과 무관하게 연공에 의하여 임금이 상승되는 연공급제도를 계속 고집하는 것은 고령자 증대에 따른 인건비 부담의 가중뿐만 아니라 경쟁의 저하로 생산성 저하 및 경쟁력 약화를 초래할 수 있다.

이에 따라 공공부문에서는 성과형 임금체계 도입을 위한 노력을 전방위적으로 기울이고 있는데, 먼저 인사혁신처는 2015. 12. 8. '직무와 성과 중심의 공무원 보수체계 개편방안'을 발표하여 재직기간에 따라 보수가 결정되는 구조를 개선하고 성과중심 인사관리 강화와 연계방침을 마련하고, 2016. 1월부터 일반직 4급 과장급 이상에만 국한되어온 성과연봉제를 일반직 4급 전체 및 5급(과장보직)을 비롯해 경찰·소방 등 특정직 관리자까지 적용하고 2017년에는 5급 전체에 확대할 예정이다.

또한 기재부는 2016. 1. 28. 공공기관운영위원회를 통해 공공기관 성과연봉제를 전면 확대하겠다는 방침을 정하여 공공기관의 성과연봉 적용 대상을 기존 간부직에서 비간부직인 4급까지 확대하기로 하고 공기업은 2016년 상반기에, 준정부기관은 2016년 말까지 전직원 대비 70% 범위에 도입하는 성과연봉제 권고안을 발표하였다.

2. 공공기관 성과연봉제 권고안 주요내용

2016. 1. 28.에 발표한 '공공기관 성과연봉제 권고안'은 2010. 6월에 도입한 간부직 성과연봉제를 비간부직까지 확대하는 것을 주요내용을 하고 있는데 그 구체적인 내용을 살펴보면,

첫 번째로, 성과연봉제 적용 대상을 기존 간부급(통상 1~2급)에서 최하위직급을 제외한 비간부직(4급 이상)까지 확대하였으며, 구체적인 기관별 도입대상은 기관별 조직 및 인력 구조 등을 감안하여 결정하되, 기재부와 사전 협의하는 것으로 하였다.

두 번째로, 고성과자와 저성과자의 기본연봉 인상률 차이를 기존 2%에서 평균 3%로 확대하도록 하고 직급 간에는 기관별 노사협의를 통하여 정하도록 하였다. 기본연봉에 대한 평가등급과 관련하여 각 직급 내의 평가등급별 인원배분비율 및 등급별 기본연봉 인상률 등은 기관 여건을 고려하여 결정하되, 평가등급 수는 5개 이상으로 하고, 등급별 인원비율은 특정등급 인원이 전체의 50%를 초과하지 않도록 하는 한편 최소 10% 이상 되는 정규분포의 형태로 설계하도록 하였다.

세 번째로, 성과연봉의 경우 경영평가등급 “B”를 기준으로 성과연봉 비중을 설계하되, 3급까지는 성과연봉 비중을 20%(준정부기관) ~ 30%(공기업), 차등폭을 2배로 적용하고, 차하위직급(4급)에 대해서는 성과연봉 비중을 15%(준정부기관) ~ 20%(공기업)로 축소 운영이 가능하도록 하였다.

마지막으로, 정부 권고안에는 성과연봉제 내용 외에도 권고사항으로 직무가치를 반영한 직무급 임금체계의 도입을 제안하고 있는데, 직무평가에 따라 동일직급 내 3개 이상의 직무급을 설치하고 직무등급별로 직무급 수준을 차등하여 설계하도록 하고 있다.

3. 성과연봉제의 문제점 및 고려사항

정부가 공무원 및 공공기관에 성과연봉제를 도입하도록 하는 정책을 본격적으로 추진하자 공무원노조와 공공기관노조에서는 정부의 이런 방침에 대하여 반발하며 성과연봉제를 도입하는 것은 여러 측면에서 문제가 있다고 주장하며 대립각을 세우고 있다.

따라서 관련 노조가 제기하는 성과연봉제의 문제점을 확인해 보고 실제 성과연봉제를 도입함에 있어 이러한 문제를 어떻게 해결할 것인지 설계방향을 재점검하는 것이 필요하다. 이는 성과연봉제가 해당 기관의 구성원이 수용해야 도입 및 운영할 수 있는 임금체계가기 때문에 수용성 확보 차원에서 반드시 필요하다고 할 것이다.

공공부문에서 성과연봉제 도입의 문제점으로 제시되는 것은 대체로 다음과 같이 5가지 정도로 나누어 볼 수 있다.

첫째, 단기 실적 중시에 따른 장기 전략의 부재 및 공공성 침해가 우려된다는 것이다. 성과연봉제는 역량 및 성과평가를 하여 그 결과에 따라 보상과 연결하게 되는데 이러한 평가를 받게 되는 구성원들은 평가를 잘 받기 위하여 실적을 바로바로 확인할 수 있는 단기 실적에 치중하게 되고 장기적으로 추진해야 하는 과제나 업무에 대해서는 등한시하기 쉽다는 것이다. 이처럼 구성원들이 실적에만 연연하거나 지나친 경쟁관계가 될 경우

공공기관의 역할이 왜곡되고 공공서비스 질이 저하될 수 밖에 없다고 한다.

둘째, 성과연봉제가 정착하기 위해서는 수용성을 높여야 하는데 이를 위해서 가장 중요한 것은 평가의 공정성 및 객관성의 확보라고 할 것이나, 공공부문에서는 이의 확보가 쉽지 않다는 것이다. 이 문제는 크게 평가주체, 평가방식, 평가내용으로 나누어 볼 수 있는데, 평가주체의 문제는 대부분의 평가를 사용자나 관리자급에서 일방적으로 행하기 때문에 평가의 타당성과 신뢰성, 수용성에 문제가 발생한다는 것이고, 평가방식의 문제는 실제 성과나 공헌도에 상관없이 일방적인 등급 비중에 따라 강제적으로 할당하는 상대평가 방식을 활용하고 있다는 점이고, 평가내용의 문제는 각 업무의 고유한 특성을 고려하지 않은 채 모든 업무에 하나의 평가기준을 일방적으로 적용하고 있다는 점이다. 또한, 공공부문의 업무분장이 개인별로 표준화, 전문화가 부족하고 관련 구성원의 공동 노력의 결과인 경우가 많아 업무성과에 대한 개인의 기여도를 평가하는 것이 쉽지 않다는 것이다.

셋째, 상대평가에 따라 저성과자로 낙인되면 고용불안의 요인이 되고, 성과연봉의 차등폭이 크지 않아 구성원의 동기부여나 근무의욕 향상에 한계가 있다는 것이다. 기재부 권고안에 의하면 최하등급 10%를 의무적으로 정하도록 하고 있는데 이는 모든 구성원들이 업무수행을 잘했다고 하더라도 상대적으로 판단되기 때문에 최하등급은 항상 발생하여 저성과자로 낙인 및 퇴출로 이어질 수 있다는 것이다. 또한 공공부문에서 성과연봉의 차등을 크게 할 수 있는 업무가 제한적이기 때문에 근무의욕을 향상시키기에도 한계가 있다는 것이다.

넷째, 성과연봉제는 개인의 실적을 기반으로 하는 제도이기 때문에 일반적으로 조직 구성원간의 관계가 소원해지고, 경쟁이 심화될 경우 갈등이 유발되어 조직 내 협력을 약화시킬 수 있다는 것이다.

다섯째, 성과연봉제가 도입되면 노동조합의 핵심 기능인 임금 및 근로조건 결정권이 약화되기 때문에 노조의 권한 축소 및 노조 붕괴가 발생할 수 있다는 것이다.

이와 같이 공공부문에서 제시되고 있는 성과연봉제 도입의 문제점을 보면 민간부문을 포함한 대부분의 성과연봉제를 도입함에 있어 제시되는 문제점과 특별히 다른 사항은 없다고 할 것인데, 이러한 문제점을 해결하기 위해서는 최소한 다음의 몇 가지 사항에 대하여 고려하여야 할 것이다.

먼저, 장기 전략의 부재 및 공공성 침해문제와 관련하여 업무별 유형화 및 평가의 방법

을 달리하여 장기간 동안 노력해야 성과가 나올 수 있는 업무와 공공서비스의 확보가 필요한 업무에 대해서도 합리적인 평가를 할 수 있는 방식으로 평가체계를 세분화하여 단기실적 위주로 업무를 수행하는 경우에만 높은 평가를 받을 수 있다는 인식에 변화를 줄 필요가 있다.

두 번째로, 평가의 공정성 및 객관성 확보는 성과연봉제를 도입함에 있어 아무리 강조하여도 지나치지 않다고 할 것이다. 공정성 확보를 위하여 가장 중요한 사항은 '평가자'와 '평가기준'이라고 할 것이다. 평가자가 자의적으로 평가를 할 경우 피평가자가 아무리 일을 잘하더라도 불이익을 받을 수 밖에 없으므로 평가자에게 명확한 평가기준의 제시로 감정적으로 평가를 하지 않도록 제도적으로 장치를 마련해야 할 것이고, 또한 무엇보다 평가자 교육을 철저히 하여 평가자가 피평가자를 단순히 평가하는 것이 아니라 지도하고 육성하는 방식으로 평가를 진행할 수 있도록 유도하여 수용성은 높이는 것이 필요하다. 그리고, 평가기준에 대해서는 구성원들과 함께 고민하고 다양한 의견을 청취하여 합리적으로 제도를 함께 만들어감으로써 불만요인을 줄여 나가는 것이 필요하다.

세 번째로, 상대평가로 인하여 최하등급 10%가 반드시 나오는 것은 문제가 있으므로 절대평가를 가미할 수 있도록 제도를 개선하는 것이 필요하다.

마지막으로, 성과연봉제 도입에 따른 노조의 권한 축소에 대한 우려가 크다고 할 것인데, 성과연봉제 도입에도 노조가 제 기능을 할 수 있도록 노조의 역할을 제정립하고 노조의 위상을 새롭게 구축하는 노력을 노사가 함께 하는 것이 필요하다.

4. 맺음말

모두에 성과연봉제 도입배경을 언급하였지만 기존의 연공급제는 최근에 변화하고 있는 급격한 경영환경의 변화를 반영하기에는 분명히 문제점을 가지고 있다고 할 것이다. 따라서 기존의 연공급제를 개선 및 보완하는 방향으로 임금체계의 변화가 필요한데 그 개선방법으로 정부는 성과연봉제 도입을 대안으로 제시하고 있는 것이다.

성과연봉제가 완벽한 제도라고 말할 수는 없으나 현재의 경영환경을 고려할 때 기존의 연공급제의 약점을 보완하는데 많은 강점을 가지고 있는 것은 사실이다. 다만, 위에서 제시된 성과연봉제의 문제점을 어떻게 잘 해결하고 제도를 도입하느냐가 성공적인 임금체계 개선의 핵심이라고 할 것이다.

임금체계 개편

하 상 우

경총 경제조사본부장

① 임금체계 개편의 필요성과 현황

- 임금체계 개편은 우리 노동시장을 관통하는 하나의 현상으로 자리매김
 - 기존 연공중심 임금체계가 불합리하다는 인식이 사회전반으로 확산되고 있으며, 임금체계 개편 필요성이 강조되고 있음.
 - 또한 60세 정년 의무화 시행으로 인하여 임금체계 개편은 미룰 수 없는 시급한 과제라는 인식이 공유

- 특히 개정법은 정년 60세 의무화 적용을 받는 기업의 노사에게 정년 연장과 함께 임금체계 개편 등 필요조치를 의무화하고 있음.
 - ※ [참고] 고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률
 - 제19조【정년】① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
 - 제19조의2【정년연장에 따른 임금체계 개편 등】① 제19조제1항에 따라 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노조가 없는 경우 근로자의 과반수 대표자)은 사업 또는 사업장 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다.

- 하지만 이러한 당위성에도 불구하고, 산업현장의 직무·성과중심 임금체계 도입은 아직 충분치 않은 상황
 - 기업 규모별 호봉급 비중 추이가 점차 감소하고 있는 추세이기는 하나, 여전히 300인 이상 기업 중 69.2%가 호봉급을 유지

<표1. 기업 규모별 호봉급 비중 추이>

(단위 : %)

구분	2010	2011	2012	2013	2014	2015
100인 미만	46.1	39.6	38.5	36.0	26.7	24.2
100인 이상 전체	76.2	73.2	75.5	71.9	68.3	65.1
100~299인	75.0	72.0	74.5	69.9	67.3	64.1
300인 이상	81.0	78.1	79.7	79.7	72.3	69.2

자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사 부가조사, 각년도

② 연공형 임금체계의 문제점

- ① 연공형 임금체계는 생산성과 임금의 격차를 심화시켜 고용불안 요인으로 작용
- 우리나라 근속 30년차 근로자의 임금은 1년차 근로자 임금의 약 3배에 달하나, 생산성은 오히려 낮은 것이 현실

<표2. 근속연수별 임금격차 국제비교(제조업)>

구분	한국	일본	독일	영국	프랑스	스웨덴
1년 미만	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
20~30년 미만	313.0	241.6	191.2	156.7	146.3	110.8

주 : 한국 및 일본은 초과급여 제외 월임금총액, 유럽은 월임금총액

자료 : 한국노동연구원, 고용률 제고를 위한 임금직무혁신 토론회, 2013.10

- 이처럼 과도한 생산성-임금의 괴리는 결국, 장년층 근로자의 고용 불안과 청년층 신규채용 여력 감소 등 일자리에 부정적 영향
 - 특히 정년 60세 의무화로 기업은 인건비 부담 확대와 정원초과로 인한 신규채용 감소로 이어짐.
- ② 연공형 임금체계는 성과에 따른 차등보상이 제대로 이루어지지 않아 보상의 공정성을 저해, 젊은 근로자·고성과자에게 불이익을 주는 결과 초래
- 임금이 직무가치와 생산성을 반영하지 못해 고성과자에게 가야 할 보상이 저성과자에게 가는 불공정을 초래하고, 동기부여를 통한 생산성 향상을 기대하기 어려움.

③ 기업 내 임금격차 및 차별 확대에 의한 양극화 심화

- 연공형 임금체계는 동일한 직무를 수행하더라도 근속기간에 따라 과도한 임금격차가 발생하며, 속인적 특성이 강하게 반영되어 일부 기업에서는 정규직·비정규직 간에 불합리한 차별을 초래하기도 함.

④ 대·중소기업간 임금격차 확대에 의한 양극화 심화

- 대기업(300인 이상)의 호봉제 도입 비율('15년 기준 69.2%*)이 중소기업보다 월등히 높아 자동호봉 상승 및 베이스업 인상률 등을 고려할 때 대·중소기업간 임금격차를 더욱 확대시키는 요인으로 작용
- * 100인 미만 24.2%, 100~299인 64.1% (고용부, 사업체노동력조사 부가조사)

③ 임금체계 개편 방향

○ 정년 60세 의무화 연착륙, 고용유지 및 창출, 공정하고 유연한 노동시장 구축을 위해서는 직무·성과중심 임금체계로의 개편이 필수적

- 우리 기업의 혁신과 발전, 나아가 성공적인 노동시장 구조개혁을 위해서는 일의 가치와 성과에 기반한 임금체계 도입이 필요
- 과도기적으로 임금피크제를 도입해 기업의 60세 정년 의무화로 인한 부담을 감당할 수 있는 여력을 확보해 주어야 함.
- 근본적으로는 연공에 기반한 임금체계를 성과와 연동되는 직무-성과중심의 보상체계로 전환해야 함.

○ 우리 기업들은 과도한 연공성을 탈피하고 기본급 결정 기준을 일의 가치에 두면서 개인의 성과와 기업의 실적을 반영할 수 있는 임금체계로 개편해 나가야 함.

- 직무급, 역할급 등 특정한 임금체계를 무비판적으로 수용하기 보다는 일의 가치중심이라는 기본적 전제 하에 임금체계를 설계하여 적용
- 반드시 전면적으로 임금체계를 개편하여야 하는 것은 아니며, 자사 상황에 맞게 바꿀 수 있는 것부터 바꾸도록 노력해야 함.

'고령화 대응' '청년실업' 둘 다 잡는 길은 임금체계 개편밖에 없다

박 주 희

바른사회시민회의 사회실장

노동시장의 구조를 들여다보면 어디서부터 해결의 실타래를 풀어야 할지 찾기가 힘들다. 고학력자들은 넘쳐나는데 갈 곳이 없어 헤매고 기업현장에서는 마땅한 인력을 구하기 못해 아우성이다. 취업난 속 일자리 미스매칭이 심각하다. 대학진학률은 세계 최고수준으로 치솟지만, 대학교육과 직무의 연계가 약해 기업은 신입직원들의 직무교육에 많은 비용을 투입한다. 그만큼 신규 채용에 대한 부담감을 느끼게 된다. 일부 대기업의 대졸신입사원 보수는 선진국을 앞서지만, 다수의 청년들은 열악한 근무환경과 저임금이라는 낮은 처우를 받고 있다. 연공성 임금체계로 안정적인 생활이 유지될 것 같지만 50대 초반만 넘으면 고용불안을 느끼게 된다.

노동시장에서는 당사자들의 이해관계가 엇갈리고 갈등의 뿌리도 깊다. 그래서 노사간 자율 협상보다는 일률적으로 법 또는 규칙으로 노동시장을 규제하는 경우가 종종 발생한다. 노사 보다는 정치가 앞장섰고 주로 대기업이 주축이 된 노조가 자신들 집단의 기득권 수호를 위해 노동운동을 벌였다. 지금까지 노동시장의 개혁은 경제사회 문제가 아니라 정치이슈로 귀결되었다. 하지만 정치에 맡겨진 개혁이 진짜 개혁일 리 없다. 노동시장 개혁은 여론과 강성노조의 압박에 떠밀려 차일피일 미뤄지고 그렇게 노동시장은 일부 기득권 노조에 초점을 둔 구조로 점철되어 왔다. 지난 한 해 동안 정부, 노동계, 재계가 공동으로 논의했던 노동개혁 사안들도 야당과 한국노총에 의해 한 순간 물거품으로 사라졌다.

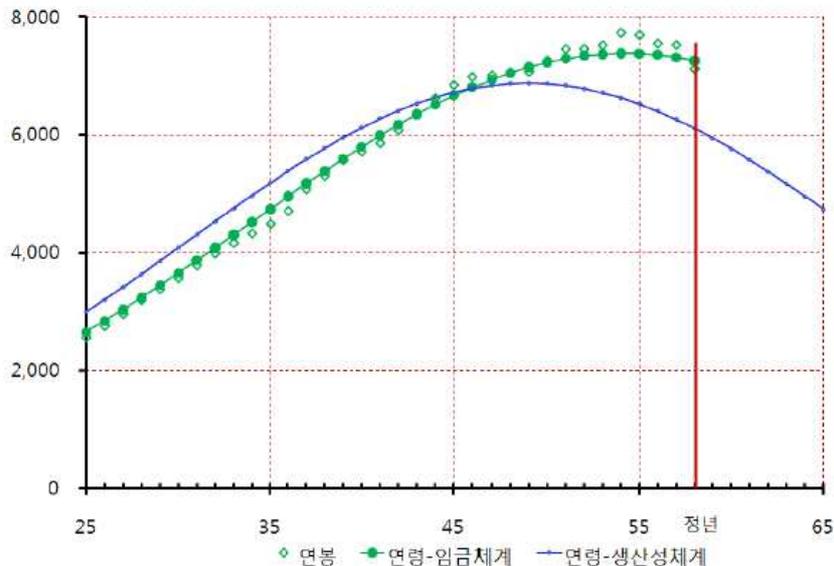
하지만 여러 노동시장의 잠재 여건들을 보면 한국은 노동개혁을 손 놓고 기다릴 만큼 여유롭지 못하다. 저출산·고령화가 급속히 심화되고, 60세 정년연장법 적용대상 범위가 점차 확대될 예정이다. 정년 연장으로 증가하는 노동시장 잔류 근로자는 3년간 30만 명 수준으로 추정된다. 문제는 베이비부머 자녀세대인 에코세대들이 2015~2018년 동안 노동시장에 약 10만 명 더 진출하게 된다. 청년들이 향후 3~4년간은 고용절벽에 부딪힌다는 의미다.

그 동안 한국의 인적자본은 경제성장을 이끄는 동력이며, 기업의 경쟁력도 바로 훌륭한 인재 확보와 인재 관리에서 나온다. 하지만 청년실업이 장기화되면 산업현장에서 새로운 기술과 지식을 습득할 수 없어 그만큼 인적자본의 축적이 늦어지게 된다. 이는 인적자본력의 수준이 저하되어 결국 한국의 잠재성장률을 떨어뜨리는 결과로 이어진다. 청년실업과 성장동력 저하, 경기침체는 서로 꼬리를 무는 악순환을 거듭해 한국경제 도약을 저해하게 된다.

지금 대한민국은 노동주기가 짧던 시대에서 노동주기가 길어지는 시대로 전환점을 맞이하고 있다. 그러면서 청년들의 일자리 문제를 시급히 해결해 미래 인적자본으로 양성해야 한다. 이를 위해서는 합리적인 임금체계 개편이 현재로서는 최선의 방법이다. 한국의 임금체계는 근속년수에 따라 임금이 상승하는 연공성 임금체계이다. 근로자의 생산성과 무관하게 근속년수가 증가하면 임금이 자동으로 상승한다. 문제는 다른 나라에 비해 한국의 연공성 임금격차가 지나치게 크다는 점이다. 20년 이상 근로자 임금수준은 1년 이하 근로자의 2~3배에 이른다. 스웨덴, 프랑스, 영국, 독일 등이 1~1.5배 정도인 것을 감안하면 한국의 연공성 임금격차는 현격히 높은 수준이다.

이러한 자동적 임금인상은 기업의 인건비 부담으로 돌아오고 기업의 새로운 사업의 투자확대를 주저하게 만들어, 결국 청년 신규채용을 감소시키는 이중 유인이 된다. 채용문제뿐 아니라 한국의 성장동력 인적자본과도 연결된다. 연공성에 따른 임금 결정은 직무경험이나 숙련도, 성과를 반영하지 못해 근로자의 업무에 대한 동기부여 효과를 떨어뜨린다.

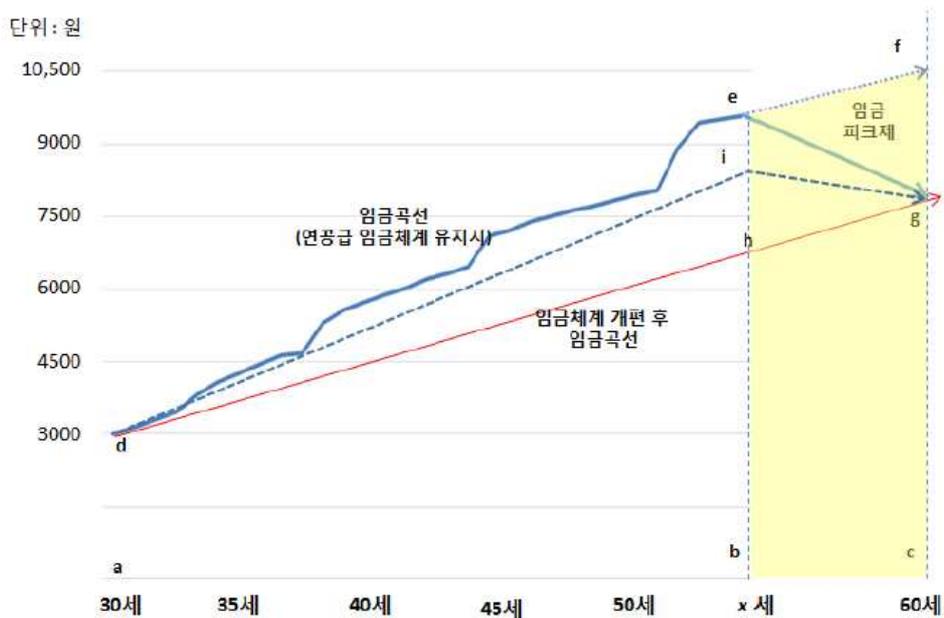
<그림1> 연령별 임금과 생산성(공공부문)



연령별 임금과 생산성 관계를 보더라도 어느 기점이후는 받는 임금만큼 생산성이 따라가질 못한다. 공공부문 전체 인력(20~65세)에서 연령별 월평균 보수 수준과 보수 수준 상승률을 보면, 25~54세까지 상승 추세를 보이다가 57세 이후 급속히 하락하는 모습을 보인다. 연령-생산성체계는 50세에 생애생산성이 최대가 되는데 이는 생애임금 수준이 최대가 되는 54세에 선행하며, 임금과 생산성이 일치하는 연령은 45~46세로 나타난다.¹⁰⁾

이런 이유로 정부는 임금피크제 도입에 박차를 가해 공공기관 60%(191/316개 기관)에 임금피크제를 도입했다. 상시근로자 300인 이상 기업 40%도 도입을 마쳤다. 하지만 임금피크제 도입만으로 정년연장 시행에 따른 기업 인건비 부담과 채용급감 문제가 해결된 건 아니다. 어찌보면 임금체계 개편에서 가장 시급하지만 반면 간편한 해결책이 전체 연공성 체계를 건드리지 않고 정년연령에 대한 임금피크제만 도입하는 것이다. 정부입장에서도 노동개혁의 단초를 풀었다는 실적으로 생각할 수 있고, 노동계에서도 일말의 노동개혁 협상에 양보했다는 제스처를 보일 수 있다는 면에서 임금피크제는 그들에게 좋은 대안일터다.

<그림2> 임금피크제 도입과 임금체계 개편¹¹⁾



임금피크제 도입시 기업은 총 □bcef 중 △egf 만큼 절감. 그렇다면 정년연장과 임금피크제로 □bcge만큼 추가 인건비 발생. □bcge=△dge가 되도록 임금곡선 dg기울기를 조정해 임금체계 개편을 실시

10) 안주엽, 산업관계연구 제24권 제1호 '합리적 정년연장과 정책과제' p96~104. 2014.
 11) 한국경제연구원, 이지만, '임금체계 개선을 위한 노동 현안' 토론회 자료집 p23. (2013.11.27.)

그러나 임금피크제는 한시적 치료제일 뿐이다. 임금체계 개편의 핵심은 임금피크제 도입과 연공성 임금체계 개편의 공동추진이어야 한다. 정년연장으로 인한 인건비 부담은 임금피크제 도입만으로 해소되지 않아 결국 청년 일자리 창구를 좁히는 결과를 낳는다. 지난 5월 대한상공회의소가 정년연장 적용 기업을 대상으로 한 조사에서도, 정년연장이 기업의 신규 채용에 미치는 영향을 묻는 질문에 응답기업의 42.3%는 '정년연장으로 신규 채용 축소가 불가피하다'고 답했다.

물론 기대수명이 길어진 사회에서 정년연장은 필요하다. 입사와 퇴직 시기는 과거 기준인데, 자녀들의 독립시기와 결혼시기는 많이 늦어져 퇴직 후 부양을 받을 형편이 될 수 없을 듯하다. 만 55세 정년을 마쳐도 인생의 반 이상이 남을 정도로 100세 시대를 맞이했다. 정년을 무작정 늘린다면 좋지만 문제는 생산력과 높은 임금의 격차다. 한국은 상대적으로 낮은 나이에 높은 임금으로 취업해서 빠르게 정년퇴직하는 구조를 갖고 있다. 이런 구조에서 임금체계 변화없이 정년만 늘린다면 기업의 인건비 비중이 높아져 기업 생산력은 떨어지고 결국 신규채용을 미룰 수밖에 없다. 또한 기업 입장에서 정년이 되기 전 빨리 퇴직시키려는 유인이 발생한다.

임금체계 개편 논의가 청년 일자리 창출만 연계된 건 아니다. 장년층 임금이 높지 않다면 기업들도 숙련기술과 현장경험을 겸비한 장년층의 고용에 적극 나설 수 있다. 그런 분위기가 정착된다면 퇴직이 영원한 퇴직이 아니게 된다. 자신을 필요로 하는 기업이 있다면 자존감을 되찾고, 고용에 대한 불안이나 퇴직이후 노후 걱정도 사라지게 할 것이다. 또한 전반적인 임금체계 개편은 정년연장 실시가 '아버지가 아들의 일자리를 빼앗는다'는 오해를 풀 수 있다. 정년연장 논의가 한창 공론화됐을 때 '세대갈등'을 촉발시킨다는 우려도 높았다. 지금의 연공성 임금체계를 계속 고집한다면 아들의 일자리가 사라지는 현실을 직면할 것이다. 하지만 정년연장과 함께 임금피크제를 비롯한 임금체계 개선을 서두른다면 아버지와 아들의 일자리 둘 다 만들어진다. 고령화에 대응하고 청년실업을 해소하는 이 두 마리 토끼를 잡는 길은 임금체계 개편밖에 없다.



서울시 중구 세종대로 14길 38(북창동) 단암빌딩 별관 3층

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>