한국경총의 임금정책

김 정 태*

이제 본격적인 임금교섭 시기가 도래하였다. 이미 경총은 임금 가이드라인을 업계에 시달한 바 있고, 양대노총도 임금요구안을 제시하였다. 올해도 노사간에 입장차이가 매우 크기 때문에 교섭과정이 그리 순탄치는 않을 것으로 예상된다. 주지하다시피 올해 우리 경제는 대내외적인 악재들이 중첩되어 힘든 해가 될 것으로 예견된다. 우선 대외적으로는 오랫동안 지속되었던 세계경제의 호황이 마무리되고 있으며, 금융시장 불안과 원자재가격 상승의 여파로 극심한 인플레 압력을 받고 있다. 물가가 상승하면 노동계는 항상 이를 보전키 위해 높은 임금인상을 요구하게 된다. 또한 대내적으로도 기업의 설비투자와 소비가 부진한 가운데 경제성장의 버팀목이 되어 온 수출마저 둔화되고 있는 추세이다.

이런 가운데 최근 몇 년 동안 우리의 임금은 생산성을 상회하여 기업의 경쟁력을 약화시키는 요인이 되고 있다. 그간의 고임금 추세를 반영, 고용사정 또한 신규채용이 급격히 감소하면서 매우 불안한 양상을 보이고 있다. 이같은 환경을 고려해 볼 때 올해 임금은 생산성 기준에 입각, 2.6% 인상되는 것이 바람직하다고 본다. 이 수치는 예상되는 국민경제생산성증가율을 기준으로 한 것이다. 다만 고임대기업의 임금은 동결하며, 그 여유분은 비정규직 근로자와 협력업체 등을 위한 배려에 활용토록 해야 할 것이다. 이러한 경영계의 임금지침은 다음과 같은 배경하에서 마련되었다.

◈ 물가와 임금 상승의 악순환 고리 단절

지난 5년간 우리 경제는 높은 인건비 상승 등 고비용 구조와 각종 규제 및 사회시스템의 비효율성에도 불구하고 세계경기 호조와 중국의 고도성장에 따른 반사이익으로 최악의 불황국면은 모면하였다. 즉, 2003~2007년 기간 중 우리나라의 평균성장률은 4.4%로 세계경제의 평균(4.9%)보다 0.5%p 낮았다. 수치상으로는 비교적 양호한 모습을 보여주었다.

* 한국경영자총협회 상무(kim7329@kef.or.kr).

그러나 올해 들어서는 세계경제의 호황이 끝나고 미국 등 선진국 경기가 침체 국면으로 접어드는 가운데 유가와 원자재가격, 곡물가격 등의 급격한 인상으로 글로벌 스태그플레이션의 우려가 가시화되고 있다. 이의 여파로 우리나라도 연초부터 원유가격이 급상승함에 따라 물가가 급등하고, 무역수지의 적자기조가 계속되는 등 인플레 압력이 안정적 경제운영의 장애요인으로 작용하고 있다.

만약 노동계가 요구하는 대로 물가상승분의 보전을 위해 고율 임금상승이 이루어진다면, 이는 다시 물가를 상승시킴으로써 궁극적으로는 근로자의 실질소득과 기업의 경쟁력이 동반 하락하는 악순환의 고리가 형성될 것이다. 따라서 올해는 고율 임금인상이 다시 물가상승으로 이어지는 순환고리를 단절시키기 위해 그 어느 때보다 임금안정이 긴요한 과제라 하겠다.

◈ 임금안정과 유연성 증대를 통한 일자리 창출

지난 20여년간 우리나라는 생산성, 물가상승을 상회하는 고율 임금상승이 지속적으로 이루어졌다. 우리나라의 1인당 GDP는 주요 선진국의 절반에도 못미치나, 임금수준은 미국, 일본, 독일 등 주요 선진국의 80% 수준에 이르고 있다. 물가상승을 감안한 실질소득 역시 선진국보다 3배나 빠르게 증가하였다. 최근 20여 년 동안 주요 선진국의 임금상승률은 물가상승률을 연평균 1.7%p 초과한데 비해, 우리나라는 5.8%p 상회함으로써 실질임금의 증가속도가 선진국에 비해 3.4배에 달하고 있다. 이런 가운데 세계경제 침체와 고율 임금상승의 여파로 우리 경제의 고용창출 능력은 지속적으로 하락하고 있다. 즉, 고용유발계수가 2000년 17.6명에서 2006년에는 7.9명으로 급격히 낮아졌다. 이에 따라 청년실업 문제가 갈수록 심화되고 있다. 전체적인 실업률은 그리 높지 않으나, 실망실업자와 취업준비생을 포함하면 실제 실업률은 훨씬 높을 것으로 예상된다.

우리 경제가 본격적인 저성장시대를 맞아 임금상승을 통한 근로조건의 개선은 한계를 맞고 있으며, 때문에 이제는 선진국의 예에서 볼 수 있듯이 고용안정으로 근로자의 실질적인 생활안정을 도모해야 할 시점이 도래하였다. 따라서 임금안정과 경기상황에 맞는 임금관리의 유연화를 통해 고용안정과 일자리창출 기반을 마련해야 하며, 특히 고임계층 근로자의 임금은 동결시키는 것이 바람직하다고 본다. 이들은 임금보다는 사실상 고용문제가 더 중요하다 하겠다.

최근 몇 년 동안 우리나라에서의 고임금 인상은 주로 대기업의 정규직 중심으로 이루어져 왔다. 그 결과 대기업과 중소기업, 정규직과 비정규직간의 임금격차는 갈수록 커지고 있다. 근로자간 형평성 해소와 취약계층의 처우개선을 위해서는 결국 대기업 정규직 근로자의 양보가 필요하다고 본다.

◈ 사후적 임금결정체계로 전환

연공급은 현재 우리나라 기업의 가장 보편적인 임금체계이다. 100인 이상 기업 중 연공급제를 운용하는 기업이 56.1%로 절반 이상을 차지하고 있다. 연공급 임금체계의 가장 큰 특징은 노사간 교섭대상이 성과와 생산성에 대한 배분방식보다는 사전적으로 임금을 조정하는 데 있다. 따라서 기업의 생산성과 지불능력을 제대로 반영치 못하고 있으며, 관리의 효율성도 떨어지고 있는 실정이다. 최근에는 연봉제를 실시하는 기업이 50.6%로 과거에 비해 지속적으로 증가하고 있으나 대부분이 연공급제와 병행해서 실시하고 있다. 사후적 보상체계인 성과배분제를 도입하고 있는 기업은 30.7%에 불과한 실정이다.

생산성과 지불능력보다 노사간 교섭에 의해 획일적·집단적으로 결정되는 현행 임금결정 체계를 바꾸지 않고서는 임금관리의 경직성과 고임금 구조에서 탈피하기 어렵다 할 것이다. 따라서 노사간 교섭에 의해 획일적으로 임금을 조정하는 비중을 점진적으로 축소하는 한편, 성과배분제도의 활성화, 상여금 기능의 재정비 등을 통해 임금관리의 유연화를 적극 모색해야 할 것이다.

◈ 직무급 도입, 정기승급제 폐지 등 임금체계 혁신

앞서 살펴본 바와 같이 우리나라는 연공급 임금체계가 주류를 이루고 있다. 직무와 성과보다 근속, 연령 등 속인적 요소에 의해 임금이 결정되는 연공급 임금체계는 최근 들어 기업의 경쟁력을 저하시킴은 물론 고용안정을 저해하는 요인이 되고 있다. 특히 성장이 둔화되고 고용형태가 다양하게 변화되는 전환기를 맞아 문제의 심각성이 더욱 커지고 있다. 즉, 청년실업 증가와 중고령자에 대한 조기퇴직 압력 및 비정규직 확산의 원인으로 작용하여 고용구조를 왜곡시키는 역할을 하고 있다.

고령층에 대한 인건비 부담이 커지면서 기업에서는 신규채용을 기피하고 오히려 이들에 대한 명예퇴직을 유도하는 사례가 나타나고 있다. 또한 인건비와 고용부담이 상대적으로 적은 비정규직을 선호하는 주요 요인으로 작용하고 있다. 따라서 직무급제의 도입과 정기승급제의 폐지 등 임금체계를 혁신적으로 개선함으로써 현안과제인 고용안정을 도모하는 한편, 임금관리의 효율화를 도모해야 할 것이다.

◈ 최저임금 수준과 기준임금의 합리적 개선

최근 몇 년 동안 최저임금이 급격히 상승하면서 저임금 근로자의 최저생계 보장이라

는 정책적 목표는 이미 달성되었다. 오히려 현재 취약계층 근로자의 고용불안과 영세·한계기업의 수익성 악화 등 부정적 효과가 더욱 크게 부각되고 있는 실정이다. 2000년 이후 연평균 최저임금 상승률은 11.8%로 동기간 중 일반근로자의 임금상승률(정액급여 상승률)의 1.82배에 달하고 있다. 이에 따라 최저임금 영향률도 1999년 0.4%에서 2008년에는 13.9%(추정)로 크게 높아졌다. 미국, 일본 등 대부분 선진국들은 최저임금 영향률이 1~2%대에 불과한 실정이다.

특히 우리나라의 최저임금은 통상임금을 기준으로 하고 있다. 따라서 제도적인 측면에서 고정적 임금인 상여금과 숙식비 등은 최저임금 산입에 포함시키는 조치가 필요하다. 고정상여금 등 정기적으로 받는 급여를 최저임금에 산입하는 국제기준에 맞춰 임금을 산정할 경우, 월 1,187,530원이 된다. 이는 현행 최저임금 786,480원(2007년 기준)에 비해 50% 이상 높다. 일부 대기업은 상여금을 포함하여 최저임금의 두 배 이상 되는 임금을 지급하고도 산입임금 범위 때문에 최저임금법에 위반되는 사례가 발생하고 있다. 따라서 최소한 향후 몇 년간은 최저임금이 안정적으로 인상되어야 하며, 아울러 고정상여금, 현물급여 등 고정적 성격의 임금을 최저임금 산입범위에 포함시키는 등 글로벌 스탠다드에 부합하는 제도개선이 필요하다고 본다.

앞서 살펴본 바와 같이 당초 예상보다 우리의 대내외 경제환경이 매우 어려울 것으로 예상된다. 따라서 올해 임금교섭은 단기간 내에 완료하고 노사는 심기일전의 자세로 생산성 향상과 경쟁력 제고에 총력을 경주하는 보다 성숙된 모습을 보여주기를 기대해 본다. KLI