

2012년 임금교섭 여건과 과제

정진호*

임금은 기업의 노동수요와 근로자의 노동공급을 결정하는 데 중요하게 고려되는 변수이다. 다른 조건이 일정한 경우, 기업은 낮은 수준의 노동비용을, 근로자는 높은 수준의 근로소득을 각각 선호한다. 이 때문에 노동비용과 근로소득의 주된 구성요소인 임금을 둘러싼 노사간의 이해관계는 일정 부분 상충된다. 그럼에도 예년과 마찬가지로 임금교섭을 둘러싼 노사간의 중장기적 상생을 위한 합리적인 조정이 여전히 요구된다.

매년 임금조정은 노동조합(또는 노사협의회)이 조직되어 있는 일정 규모 이상 민간기업에서의 개별 노사간 임금교섭(또는 협의)뿐만 아니라 소규모기업, 비정규직 및 외국인 근로자에게 보다 직접적으로 영향을 미치는 임금조정 방식인 최저임금의 인상, 그리고 공무원 및 공공기관 근로자 등 공공부문에 직·간접적으로 강제되는 공무원보수 인상에도 영향을 받고 있다. 이와 관련하여 양대 선거, 세계적인 불경기 등 기업을 둘러싼 정치경제적 환경이 보다 불확실한 2012년 임금교섭의 여건과 과제를 살펴보면 다음과 같다.

우선, 전년도에 최저임금 및 공무원보수 인상률에 비해, 2012년 최저임금 인상률은 2011년의 5.1%에서 6.0%로 0.9%p 높아졌지만, 2012년 공무원보수 인상률은 2011년 5.1%에서 3.5%로 1.6%p 낮아졌다. 물론 2011~2012년 최저임금 인상률은 2010년의 2.8%로 이례적으로 낮았던 최저임금 인상률에 대한 보전, 그리고 2011년도에 이례적으로 높았던 공무원보수 인상률은 금융위기에 대응한 공공부문의 고통분담 차원에서 이루어진 2009~2010년의 공무원보수 동결에 대한 보전의 성격이 강하였다. 이들 임금인상률은 적용시기보다는 결정시기의 경제적 여건이 고려되는 성격이 강하다.

다음으로 이와 같은 국가에 의한 임금조정 이외에 민간부문의 임금인상 요구율 및 제시율을 살펴보면, 최근의 경기부진을 고려하여 경영계의 임금인상 제시율은 2.9%로 전년도의 3.5%에 비하여 0.6%p 낮아졌고, 노동계의 임금인상 요구율도 9.1%로 전년도의 9.4%에 비하여 0.3%p 낮아졌다. 그리고 2013년 최저임금 인상률도 경영계는 0.0%, 즉 동결을 제시하였으며 노동계도 전년도의 25.2%보다 2.9%p 낮은 22.3% 인상을 요구하고

* 한국노동연구원 고용정책연구본부장(jjh@kli.re.kr).

있다.

이와 같이 2012년 최저임금 인상률을 제외한 2012년 공무원보수 인상률 및 노사단체의 임금인상 요구제시율은 모두 최근의 경기부진을 반영하여 전반적으로 낮아졌다. 이에 따라 2012년 임금상승률은 전년도보다 다소 낮을 것으로 전망되지만, 예년과는 달리 총선 및 대선이라는 2차례에 걸친 정치적 사건과 결부되어 2013년 최저임금 인상을 포함한 2012년 노사간의 임금교섭이 다소 지연될 수도 있다. 그러나 개별 기업 노사가 그들이 직면한 경영환경을 고려하고, 충분한 논의를 거쳐 합의하는 조기의 합리적인 임금교섭은 기업의 경쟁력 강화와 근로자의 삶의 질 개선에 보다 기여할 것이다.

이와 더불어 최근 논의된 휴일근로시간의 연장근로시간으로의 포함 정책은 노동비용 상승과 근로소득 감소에 대한 우려로 경영계와 노동계 모두의 반대에 직면하여 있다. 이에 따른 임금조정이 2012년 임금교섭 과정에서 예년과는 다른 쟁점으로 부각될 수 있다. 그러나 근로시간 규제의 입법취지, 변화된 노동현실 등을 고려하여 정책변화를 주어진 여건으로 수용하면서 노사가 노동생산성을 제고하고 이에 따라 임금이 상승한다면, 크게 우려되는 노동비용 상승과 근로소득의 감소는 다소 완화될 것이다.

물론 근로시간 규제와 같은 제도적 요인의 변화에 따라 단기적으로 임금상승률과 생산성 증가율이 괴리될 수도 있지만, 중장기적으로는 조정과정을 거쳐 개별 기업의 임금상승률은 생산성 증가율과 거의 일치할 것이고, 일치되어야 할 것이다. 왜냐하면 생산성은 기업의 관점에서는 기업의 지불능력을 반영하고, 근로자의 관점에서는 기업에 대한 근로자의 기여가치를 반영하기 때문이다. 이와 더불어 중장기적으로 생산비용의 절감을 위한 노사의 생산성 제고와 더불어 급격한 물가상승에 따른 실질임금 감소를 보전하기 위하여 공정거래질서 확립 등을 통해 물가안정을 위한 정부의 노력도 병행되어야 할 것이다.

또한 향후 예상되는 고령화의 진전, 숙련노동력 부족 등에 대비해 노사가 정년연장과 임금체계 개편을 동시에 추구할 수 있도록 단기적으로는 임금피크제의 확산 이외에 중장기적으로는 노동력의 구성변화에 영향을 거의 받지 않는 지속가능하고, 개별 기업이 직면한 경영환경, 근로자 구성에 부합한 임금체계로의 전환을 위한 중장기적인 전략을 빨리 수립하여야 할 것이다. **KLI**