

## 2015년 임금전망과 노동시장 변화의 필요성

김 승 택\*

최근 경기 부진을 극복하는 방법에 대해 소득주도형 경제성장, 일자리창출형 경제성장 등 새로운 방식의 경제 성장에 대한 논의가 진행 중이다. 방식에 대한 논쟁은 있으나 그 핵심에는 우리 근로자의 (임금)소득이 상승하여 소비, 생산, 투자를 촉진시키고 경기가 상승하는 사이클로 전환되어야 한다는 공감대가 놓여 있다. 그러나 현실은 그렇게 만만치 않다. 2015년 경제성장률에 대해 한국은행은 2014년 말 3%대 후반으로 전망하였다가 금년 초 3.4%로 하향 조정하였고, 심지어 일부 외국기관은 한국의 경제성장률이 3% 아래로 내려갈 것이라는 전망까지 내놓는 상황이다. 이런 상황에서 2014년의 실질임금상승률은 2013년 5.1%에서 2014년 1.3%로 크게 떨어져 국민의 지갑을 뽕뽕 닫게 만들고 있다. 특히 임시·일용직 등 비상용직의 실질임금상승률은 -0.5%로 저임금근로자 가구의 생계부담은 더욱 커졌고 소득분배의 격차는 사회적 부담을 가중시키고 있다. 2015년의 임금전망은 4.5%로 세월호 사건의 영향을 받은 2014년보다 나아질 것이라고 보는데 국제경제가 어떻게 흘러갈 것인지, 내수시장이 활성화될 것인지 등 변수가 여전히 남아 있다.

현재 논의되고 있는 최저임금의 인상과 함께 기업이 임금인상률을 높여야 한다는 주장은 이와 같은 현실에 근거하고 있다. 하지만 여기서 간과하여서 안 될 것은 그 인상되는 임금분을 누가 부담할 것이냐의 문제다. 기업이 성장하면서 그 기업에 속한 근로자의 임금을 인상하는 것이나 경제성장과 더불어 최저임금을 인상하는 것은 당연히 진행되어야 할 과제로 보이지만, 지금처럼 경제성장률이 하락하는 전망이 지배적인 상황에서 임금 인상은 고용증가율을 둔화시킬 가능성을 가지고 있다. 2014년 상용직의 초과급여는 전년 대비 9.3%로 증가하였는데 그 원인이 통상임금의 상승일 가능성이 높아 보이지만 만약 기업이 신규 채용보다 초과근로시간을 선호하는 추세의 영향이 있다면 이 또한 자세한 관찰이 필요하다. 따라서 임금전망 이슈와 관련해서 최근 경제와 노동시장 상황에 대해 기본적으로 필요한 변화를 다시 한번 확인해 보고, 정책수단에 있어 단기적인 처방으로의 접근과 중장기적 접근을 차별화할 필요가 있다.

통상임금에 대한 대법원 판결과 정년연장 등의 최근 변화는 임금체계 혁신의 필요성

\* 한국노동연구원 고용정책연구본부장(stkim@kli.re.kr).

을 강하게 제기하였고, 기본급 중심의 임금체계 단순화, 성과 중심의 임금체계, 정년연장과 동반되어 변화해야 할 임금체계(예: 변형된 임금피크제) 등 논의가 된 주제도 다양하게 나타났다. 이러한 논의는 결국 각 기업 또는 기관의 상황에 맞는 합리적인 임금체계를 적용하여 많은 성과를 거둔 사람에게는 높은 임금이 돌아가도록 하고, 오랜 기간 한 직장에서 일할 수 있는 환경을 조성하는 한편, 기존의 임금체제로 인해 신규 채용에도 지장을 받지 않도록 하자는 의도가 담겨 있다. 따라서 이제 총론적인 논의보다는 각 기업 또는 기관 상황에 맞는 합리적인 임금체계의 개발이라는 미시적인 접근이 활발하게 논의되어야 할 때고, 이 논의 과정에 노사가 같이 참여하여 공감대를 형성해야 한다. 이 과정을 진행하기 위해서는 개별 근로자의 양보가 필수 조건인데 이 양보를 이끌어 내려면 노사간 신뢰의 구축이 가장 중요하다. 이 신뢰를 구축하기 위해서는 공정한 성과 평가 및 보상 시스템, 정년까지 일하는 것이 보장되는 문화, 업무량의 증가를 초과근로의 증가가 아닌 신규채용으로 해결하는 관행 등 기업 또는 기관이 적극적인 혁신 노력과 일관성 있는 태도를 보여줘야 한다.

최저임금을 얼마나 올릴 것인가는 중요한 정책이슈임에 틀림없다. 그러나 근본적으로는 정규직과 비정규직 간 임금격차, 대기업과 중소기업 간 임금격차(원하청 관계)를 살펴봐야 한다. 비정규직 근로자 또는 하청 근로자의 임금상승률이 상대적으로 지나치게 낮은 한편 이들의 규모가 증가하는 속도는 빠르다면 임금격차는 더욱 벌어지는 문제가 발생할 것이다. 예를 들어 최저임금을 크게 인상한다 하더라도 최저임금 수준을 받지 못하는 저임금근로자 규모의 증가 속도가 이를 추월하여 빠르게 증가한다면 비정규직의 임금상승률은 최저임금 상승으로 기대하는 수준보다 훨씬 못 미치는 결과를 가져올 것이다. 어떤 고용형태가 되었든 일을 하는 직무에 따라 임금이 지급되어 한 기업 내에서 동일한 일을 하면서 크게 차이 나는 임금을 받는 상황이 발생하지 않도록 하는 환경이 필요하며, 힘의 격차가 확인한 원하청 관계에 있어 불공정한 거래가 발생하지 않도록 하는 정부의 노력이 강화되어야 할 것이다.

우리나라가 고성장에서 안정적인 경제성장률로 정착하는 변화의 시점에서 현재 연공 중심의 임금체계를 유지하면서 높은 임금 상승, 오랜 근속기간, 지속적인 신규채용을 바라는 것은 불가능한 일이다. 이러한 이상적인 목표에 다가가기 위해서는 우리의 기업 문화, 노사관계, 근로자의 노력 등 다방면에서의 변화가 필요하고, 무엇보다도 변화의 필요성에 대해서 노사정뿐 아니라 온 국민의 공감대가 형성되어야 한다. 이러한 공감대의 형성을 위해 보다 활발한 세미나, 토론회, 언론을 통한 일반 국민과의 소통 등 다방면에서의 의견 교환이 이루어져야 할 필요가 있다.

최근 경제상황을 반영하여 최저임금의 인상률을 높이고, 기업의 임금 지급이나 배당을 늘리도록 요구하고, 정부의 재정지출을 경기촉진에 집중하여 투입하는 등 단기 처방

은 현재 상황에서는 유효한 정책이라고 볼 수 있다. 그러나 이러한 단기처방은 근본적인 문제를 해결해 주지 않는다. 최근 노동시장의 개혁이 정책 우선순위에 등장한 이 시점에서 논의로만 그칠 것이 아니라 노동시장의 근본적인 문제 해결을 위한 중장기 개혁 계획을 세우고 실천하는 계기가 될 수 있기를 기대한다. **KLI**

