

노동시장 개혁 쟁점정리 - 정년연장

김 동 배*

I. 머리말

2013년 4월 30일 정년연장법으로 알려진, 정년 60세 의무화 내용을 담은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」이 국회 본회의에서 통과되었다. 동법 제19조 및 19조 2항은 정년 60세 이상을 의무화하고 정년을 연장하는 경우 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 하여야 한다고 규정하고 있다. 300인 이상 대기업과 공공기관은 2016년부터, 나머지 기업의 경우 2017년부터 정년을 60세 이상으로 정해야 한다.

법률안이 통과된 2013년 당시 정년을 정하고 있는 기업의 대략 60% 정도는 정년연장법에 따라 정년을 연장해야 하는 것으로 나타났다. 고용노동부의 2013년 사업체노동력 부가조사에 의하면, 정년을 정하고 있는 사업체 중 정년이 55세 이하인 경우가 25.1%, 그리고 55~59세인 경우가 30.8%로 나타났다. 이 기업들은 정년연장법에 따라 정년을 연장해야 하는데, 특히 정년이 55세 이하인 경우는 정년을 5년 이상 연장해야 하기 때문에 제도 개편을 둘러싼 충격이 적지 않을 것으로 전망되었다.

당장 내년부터 정년 60세 시대가 시작되지만 정년연장과 연계된 임금제도 개편이 그다지 활발하게 진행되지 않는 것으로 보인다. 4말 5초로 대표되는 우리나라의 조기방출형 직급체계와 외국과 비교해서 너무 강한 임금의 연공성을 감안할 때, 정년 60세의 안착을 위해서는 임금피크제를 포함한 임금제도 개편이 활발하게 진행되는 것이 당연할 것이다. 왜 조용할까? 필요성이 없어서일까? 만일 그렇다면 정년연장을 계기로 연공급 개편이 필요하다고 소리 높여 주장하던 사람들은 모두 늑대가 온다고 거짓말하던 ‘양치기 소년’이 된다.

필요하지만 다른 대안이 있어서일까? 여기에서 다른 대안이란 과거와 같이 정년 이전

* 인천대학교 경영대학 부교수(dongbae@inu.ac.kr).

에 조기퇴출하거나, 각종 비용부담을 비정규직이나 아웃소싱으로 충당하거나, 생산활동을 해외에 이전하는 등 임금제도를 개편하지 않고 정년연장에 대응할 수 있는 대안이 존재할 수 있다는 의미이다. 임금제도 개편은 너무도 번잡하고 쉽지 않은 일이라 위와 같은 대안에 매력을 느끼는 기업도 있을 것이다. 다만 이러한 대안들이 지속가능한 대안인지, 또는 이러한 대안들이 장기적으로도 여전히 매력이 있을지에 대해서 엄밀한 검토가 필요할 것이다.¹⁾

임금제도 개편의 필요성은 강하지만 실행하지 못하는 경우도 상정할 수 있다. 예컨대 어떻게 해야 할지 몰라서, 우스갯소리로 ‘의지’가 약해서, 노사합의 등 제약조건 때문에, 다른 기업들 눈치를 보느라 등 다양한 이유들이 있을 수 있다. 현장에서 필요성은 느끼지만 위에서 열거한 여러 가지 이유로 정년 60세 안착을 위한 임금제도 개편을 실행하지 못하는 경우라면 노사정위원회에서의 사회적 대화가 중요한 의미를 가질 수 있다. 만일 노사정위원회에서 사회적 합의가 이루어진다면 제도개편과 관련된 노하우나 기술적 지원도 사회적 차원에서 이루어질 수 있고, 노사 당사자의 ‘의지’도 강해질 수 있으며, 전국 단위 사회적 협약은 단사 수준에서의 노사합의의 준거를 제시할 수 있고, 더 이상 다른 기업의 눈치를 보지 않아도 되기 때문이다.

이러한 맥락에서 이 글은 정년 60세 제도의 안착을 위한 임금제도 개편과 관련된 최근 노사정위원회의 논의 내용 특히 노사정 간 쟁점 사항을 살펴보고, 노사정 간 사회적 합의와 관련해서 추가적으로 고려할 사항들이 없는지를 살펴보기로 한다. 우선 정년연장법 통과 이후 임금제도 개편의 현황을 실태조사 자료를 통해서 살펴보기로 한다. 다음으로 노사정위원회에서의 노사정 간 쟁점을 살펴보고, 마지막으로 노사정 합의와 관련해서 추가적으로 고려할 사항이 없는지 살펴보기로 한다.

II. 임금피크제 도입 및 임금체계 개편 현황

정년 60세 시대에 대비해서 우리 기업의 임금제도 개편 현황은 어느 정도인가? 우선 고용노동부의 2014년 사업체노동력 부가조사 결과를 살펴보면 <표 1>과 같다. 과거 매 월노동통계조사였던 사업체노동력 조사는 1인 이상 25,000여 개 사업체를 대상으로 한 대표성 있는 조사 자료인데, 동 조사의 6월 부가조사에는 정년제도와 임금피크제도 등

1) 연공적 임·직급체계의 개편은 정년연장만이 아니라 고령화와 저성장, 통상임금과 예상되는 근로시간 단축, 글로벌 경쟁의 격화와 기업경쟁력, 고용형태나 기업규모 간 임금격차와 관련된 사회적 논란, 기업의 활력제고를 통한 일자리 여력 창출 등 다양한 요인 및 목적에 의해서 영향을 받는다.

〈표 1〉 정년제도가 있는 사업체 중 임금피크제를 도입한 사업체 비중

규 모	도입비중(%)
1~4인	5.3
5~9인	10.2
10~29인	14.5
30~99인	14.9
100~299인	15.3
300인 이상	23.2
전 체	10.1

자료: 고용노동부, 『2014년 사업체노동력 부가조사』.

임금제도 관련 몇 가지 항목을 조사하고 있다. 이에 의하면 정년제도가 있는 사업체 중 임금피크제도를 도입하고 있는 사업체는 전체의 10.1%로 나타나고 있다. 2016년부터 정년연장법이 적용되는 300인 이상 사업장의 경우에는 23.2%의 사업체가 임금피크제를 도입하고 있다. 제도 시행을 얼마 앞두고 있다는 점을 감안하면 임금피크제 도입률이 저조한 것으로 보인다.

노사발전재단이 2014년 7~10월에 걸쳐 실시한 실태조사 자료는 보다 직접적인 정보를 제공하고 있다. 노사발전재단은 매년 100인 이상 사업체 1,000여 개를 대상으로 일터혁신 지수 실태조사를 실시하는데, 2014년의 경우 노동시장 핫 이슈인 정년연장과 통상임금에 대한 항목도 조사하였다.

우선 <표 2>를 살펴보면 정년제도가 있는 사업체 중 정년이 60세 이상인 경우는 4할, 정년이 60세 미만인 경우가 대략 5할 정도로 나타나고 있다. 그런데 조사시점 당시 정년이 60세 이상인 420개 사업체를 살펴보면, 정년연장법 이전부터 60세 이상었던 경우가 327개 사업체(77.9%)임에 비해서, 93개 사업체(22.1%)는 정년연장법 이후에 정년을 60세 이상으로 연장했던 것으로 나타나고 있다. 정년연장법 통과 이후에 정년을 60세 이후로 연장한 사업체는 전체 사업장 대비 대략 10% 정도이며, 정년연장법 통과 이전에 정년 60세 미만이었다던 594개 사업장 대비 15.7%에 달한다. 위 조사가 2014년 7~10월에 걸쳐 진행되었기 때문에 정년연장법 통과 이후 대략 1년 3개월~1년 6개월이 경과한 동안의 변화이다. 정년연장법으로 기존 60세 미만에서 60세 이상으로 정년을 연장한 사업체 비중이 15.7%라는 수치의 해석은 다양할 수 있겠지만, 과히 활발하게 진행되고 있는 것으로 평가하기에는 미흡한 수준인 것으로 보인다. 정년연장법 이전에 60세 미만이었다가 법률 통과 이후에 정년을 60세 이상으로 연장한 사업체(N=93)의 7할 정도가 임금피크제도를 도입했던 것으로 나타나고 있다.

<표 3>은 정년제도가 없거나 정년이 60세 미만인 사업체의 정년연장에 대한 대응책을

분석한 것이다. 이에 의하면 가장 많이 고려하고 있는 대안은 임금피크제(52.9%)이며, 그 다음이 고령인력의 생산성 향상 방안 마련(23.9%), 임금체계 개편으로 연령이나 근속연수와 임금의 관계 차단(18.5%), 신입사원 채용 축소(15.6%), 고령인력을 직무가치가 낮은 직 무로 배치하고 그 만큼 임금조정(12.5%) 등의 순서로 나타나고 있다. 임금피크제에 대한 선호가 가장 높은데, 사실 고령인력을 직무가치가 낮은 직 무로 배치하고 그만큼 임금조정(12.5%)과 고령인력 시간선택제 활용(11.4%)도 크게 보면 각각 직무조정과 시간조정을 통한 임금피크제로 볼 수 있기 때문에 광의의 임금피크제를 고려한다는 응답은 7할 이상으로 보아야 한다. 사회적인 파장이 큰 대응 방안으로 신입사원 채용 축소(15.6%)와 고령인력 조기퇴출(10.4%)로 주목할 필요가 있는 것으로 보인다. 정년연장 안착을 위한 임금제도 개편이 제대로 이루어지지 않는다면 청년 일자리와 고령자 일자리가 더 크게 위협을 받는다는 점을 시사한다. 최근 정년연장 안착을 위한 임금제도 개편이 청년고용을 위해서도 필요하다는 언론 보도 등도 조사결과와 맥락을 같이하는 것으로 보인다.

〈표 2〉 2013년 정년연장법 통과 이후 정년연장 추세

	빈도	%
정년제도 없음	76	7.6
정년제 있음 : 정년연령 60세 미만	501	50.3
정년제 있음 : 정년연령 60세 이상	420	42.1
과거부터 60세 이상	327	77.9
정년연장법 이후 60세 이상으로 연장	93	22.1
임금피크제 미도입	27	29.0
임금피크제 도입	65	69.9
무응답	1	1.1

주 : N=1,000개 사업체(100인 이상).

〈표 3〉 정년연장에 대한 대응책

	%
임금피크제 도입으로 인건비 부담 완화	52.9
고령인력의 생산성 향상 방안 마련	23.9
임금체계개편으로 연령이나 근속연수와 임금의 관계 차단(예 : 직무급)	18.5
신입사원 채용 축소	15.6
고령인력을 직무가치가 낮은 직 무로 배치하고 그만큼 임금조정	12.5
고령인력 시간선택제 활용	11.4
명예퇴직 등으로 정년 이전에 고령인력 퇴출	10.4
기타	4.9

주 : 복수응답. 정년제도가 없거나 현재 정년이 60세 미만인 577개 기업 대상.

Ⅲ. 노사정 쟁점

1. 임금제도 개선에 대한 노사정 사회적 합의의 흐름

정년연장 안착을 위한 임금제도 개선방안에 대한 노사정 간 쟁점을 살펴보기 이전에, 과거 노사정위원회의 사회적 합의문을 살펴볼 필요가 있다. 과거 노사정위원회의 사회적 합의는 왜, 그리고 어떤 임금체계 개편에 대해서 노사정 간에 사회적 합의가 이루어졌는가를 살펴보는 것은 여러 가지 의미가 있을 수 있다. 예를 들어, 과거에도 사회적 합의가 이루어졌지만 여전히 임금제도 개선이 지지부진하다면 앞으로의 사회적 합의는 선언에 그칠 것이 아니라 내실 있는 개선을 위한 방안들에 대해서도 합의할 필요가 있을 것이다. 1998년 경제위기 극복을 위한 사회협약을 포함해서 가장 최근의 노사정위원회 합의문을 왜 임금체계 개편인가, 어떤 임금제도로의 개편인가, 임금피크제와 임금체계를 어떻게 다루고 있는가를 살펴보면 다음과 같다.

우선 왜 임금제도 개편인가를 살펴보면 고용안정이 가장 많았는데, 이는 다시 특정 연령대를 명시하지 않는 전반적인 고용안정과 중고령 인력의 고용안정에 대한 언급이 거의 비슷하게 나타났다. 그 외에 근로시간단축을 위한 임금제도 개편을 거론한 경우도 두 사례나 발견되었고, 비정규직 차별시정을 위한 임금제도 개편 사례도 있었다. 다음으로 어떤 임금제도를 지향하는가와 관련해서 초기부터 2007년까지는 특정한 임금제도를 언급하지 않고 매우 추상적으로 표현하고 있다. 단순히 ‘합리적’ 임금체제로 지칭하든지, 중고령자에 ‘적합한’ 또는 시대상황에 맞는 합리적 등 매우 추상적으로 표현하고 있고 특정한 방향성이나 특정한 임금제도의 내용을 거론하지 않는 점이 특징이다.

반면 2008년부터 임금제도의 내용으로서 직무가치와 숙련요소를 확대하는 임금체계라는 의미로 사용되기 시작했고, 2010년에는 직무와 생산성 반영이라는 의미로 생산성이 추가되다가, 2011년 이후에는 직무·숙련·성과에 기반한 임금체계와 임금구성의 단순화까지 포함하는 등 임금제도의 내용과 방향을 구체적으로 적시하고 있다. 이와 함께 2008년 이후의 합의문에서는 임금피크제와 임금체계개편을 함께 패키지로 거론하고 있다는 점도 특징이다. 즉 임금제도 개편이란 임금피크제와 임금체계개편을 포함하는 의미로 사용하고 있다.

이상의 내용을 요약하면 최소한 2008년 이후에는 고용안정, 특히 중고령인력의 고용안정을 위해 임금피크제와 직무와 숙련을 핵심어로 하는 임금체계 개편에 대해서 노사정 간 사회적 합의들이 이루어졌다. 문제는 중앙단위 사회적 합의와 현장에서의 실행 간에

피리가 있었다는 점이다. 따라서 노사정 합의는 ‘합의에도 불구하고 왜 제대로 실행되지 않았는가’에 화답할 필요가 있을 것이다. 또 다른 문제는 이상의 노사정 합의는 정년연장법이 통과된 후 정년 60세가 근로자의 권리가 되면서부터 전혀 양상이 달라지기 시작했다는 점이다. 정년 60세가 법으로 보장된 근로자의 권리인데 합당한 논거 없이 중앙단위 노동조직이 법으로 보장된 권리 확보를 위해 임금을 양보해야 한다고 공개적으로 합의하기는 쉽지 않을 것이다. 정년연장 안착을 위한 임금제도 개선을 위해서는 노사정의 지혜가 어느 때보다 더욱 필요한 시점이라 하겠다. 현재 노사정위원회에서 한국노총의 입장은 과거 노사정 합의 때와는 다른데 자세한 내용을 살펴보기로 한다.

2. 정년연장법 통과 이후 임금제도 개선에 대한 노사정 간 쟁점

<표 4>는 현재 진행되고 있는 노사정위원회에서 노사정 당사자가 밝힌 정년연장 안착을 위한 임금제도 개편에 대한 의견을 종합 정리한 것이다. 다만 평소 노사정이 주장하거나 정책으로 채택하고 있더라도 노사정위원회에 공식적인 의견으로 제출하지 않은 내용은 <표 4>에 포함되지 않았다는 점에 유의해서 살펴볼 필요가 있다.

우선 임금피크제에 대한 노사정 간 입장이 확연히 구분된다. 특히 한국노총(이하 노총)의 경우 정년 60세 임금피크제 자체에 대해서 반대하고 있다. 이미 법으로 보장된 근로자 권리인데 왜 임금을 양보해야 하느냐, 우리나라의 경우 60세 전후에도 계속 생활비가 상승하지 않느냐 등 여러 가지 논거를 들고 있다. 노총은 60세를 넘어서는 정년연장에 대해서는 임금피크제를 도입해서 고용과 임금을 교환하는 것에 찬성하고 있다. 노총은 더 나아가 정년연장법 이전에 도입한 임금피크제의 변경에 대한 노사합의절차도 의무화하고자 주장하고 있다. 노총의 의견 중 주목을 끄는 대목은 고령자 고용안정을 위한 각종 지원의 확대 조치들에 대한 의견이다. 정년연장지원금지원, 고령 적합 직무 개발, 고령자의 실노동시간 단축(파트 등), 고령일자리 확대 및 다양화, 고령고용서비스 확대, 중장년 전직지원서비스 의무화 등이 그것들이다.

반면 경총의 경우 임금피크제도의 법제화를 주장하고 있다. 정년을 60세 이상으로 연장하는 경우 임금피크제도를 도입해야 한다는 조항을 법으로 명시하자는 주장이다. 2013년 정년연장법 통과 당시 임금피크제 도입을 명문화하지 않았던 것에 대한 아쉬움도 강하게 남아 있는 것으로 보이며, 정년연장의 안착을 위한 임금제도 개선이 지지부진한 현실을 감안한 주장으로 해석된다. 마지막으로 정부는 노총과 경총의 중간적인 견해를 제시하고 있다. 경총의 임금피크제 법제화에 대해서는 필요성과 현실성을 이유로 찬성하지 않는 반면, 노총과는 달리 정년연장 안착을 위한 임금피크제의 도입을 적극 촉구하고 이와 관련된 정부지원을 확대하겠다고 한다.

다음으로 임금체계 개편에 대해서 경총과 정부의 의견이 가까운 반면, 노총은 상당히 다른 입장을 보이고 있다. 경총의 경우 연공성이 강한 기존의 근속급으로 정년 60세를 안착시키기 곤란하기 때문에, 임금의 연공성을 억제하는 데 가장 효과적인 임금체계인 직무급을 도입하자고 주장한다. 그리고 직무급과 함께 성과에 따른 차등도 확대하는 임금제도 개편을 주장한다. 정부의 경우 임금체계 개편의 방향성은 경총과 유사하다. 연공성이 강한 현재의 근속급(연령급)은 정년 60세를 포함한 제반 변화하는 환경에서 지속가능성이 없기 때문에, 직무와 능력 그리고 성과를 반영한 임금체계로의 개편이 필요하다는 입장이다. 그리고 정부는 임금체계 개편과 관련된 인프라나 지원의 확대와 관련해서 노사발전재단 등을 통한 임금체계 개편에 대한 직간접적 지원, 임금정보제공 확대, 임금체계개편 서포터즈 활동, 공공부문의 임금체계 개편 선도 등의 구체적인 실행방안들을 제시하고 있는 점도 특징이다.

반면 정년연장 안착과 관련된 임금체계 개편에 대한 노총의 입장은 다르다. 노총은 임금체계 개편의 방향성과 방법에 대한 공식적인 의견을 제시하지 않고 있다. 노총은 임금체계 개편은 노사가 자율적으로 결정해야 할 영역이라는 주장을 고수하면서, 노사정위원

〈표 4〉 정년연장 안착을 위한 임금제도 등 개선방안에 대한 노사정 쟁점

		노동계	경영계	정부
임금 피크제	60세	반대	법제화	적극 도입 및 정부지원 확대
	60세 +a	찬성	-	-
	기존	변경 노사합의절차 의무화	-	-
임금 체계 개편	방향	-	연공급 → 직무·성과 중 심으로 개편	연공급 → 직무·능력·성과 중심으로 개편
	방법	-	-	- 임금체계개편지원 - 임금정보제공확대 및 임금 체계개편 서포터즈 활동 - 공공부문선도(부처협업 가칭 공공부문임금체계개편 TFT)
고령자 고용연장 지원확대		- 정년연장지원금지원수준 인 상 등 - 고령적합직무개발 - 고령자의 실노동시간단축 (파트 등) - 고령일자리 확대 및 다양화 - 고령고용서비스확대 - 중장년 전직지원서비스 의 무화 - 고용보험경험요율제(45세 이상 비자발적 퇴직 포함)	-	-

주: - 는 동 주제와 관련하여 노사정위원회에 제출된 의견서에 한정할 때 명문화된 언급이 없음을 의미. 정부는 정년연장에 대한 단기 대응은 임금피크제, 장기적 대응책은 임금체계 개편으로 명문화하고 있음.

회에서 거론하거나 특히 정부가 주도하는 양상에 대해서는 납득할 수 없다는 입장을 보인다. 앞서 살펴본 바와 같이 정년연장법 통과 이전에는 직무와 숙련을 핵심으로 하는 임금체계 개편에 대해서 여러 차례 사회적 합의를 했던 노총의 입장과는 상당히 다른 입장이기 때문에 정리하는 사람의 입장에서도 당황스럽다. 노총의 이러한 입장 변화를 설명하는 요인 중의 하나는 정년연장법의 통과인 것으로 보인다.

IV. 맺음말

정년 60세 안착을 위한 임금체계 개선과 관련해서 표면상 노사정 간 의견이 상당히 다른 것으로 나타나고 있지만, 노사정은 이미 오래 전부터 특히 고령층 고용안정을 위해 임금피크제나 임금체계 개편의 필요성에 공감하고 사회적 합의를 이룬 경험이 있다. 노사정이 한번 더 생각해야 할 대목은 왜 합의에도 불구하고 그간 임금제도 개선이 제대로 이루어지지 않았는가라는 질문과 함께, 정년 60세가 법적인 권리가 된 현재의 상황은 과거와는 다르다는 점일 것이다. 전자는 앞으로 노사정이 합의할 경우에도 반드시 감안해야 할 사안이라는 점에서 중요하고, 후자는 노동계와 근로자를 납득시킬 수 있는 논거와 보다 충실하고 끈기 있는 소통이 더 필요하다는 점일 것이다.

그간 노사정 합의에도 불구하고 왜 임금제도 개선은 지지부진했을까? 무릇 다른 제도도 마찬가지지만 임금제도도 미시수준이긴 하지만 기업 및 사회적으로 제도화된 것으로서 우리의 의식 속에서 당연시되고 변화에 저항이라는 관성을 갖고 있다. 임금제도는 다른 제도와 달리 금전적 손실이 얽혀 있어 변화가 더 쉽지 않은 제도이기도 하다. 비록 근본적으로는 임금수준의 문제는 생산성 향상과 이에 따른 임금수준 상승으로 해결해야 하는 문제이지만, 우리나라의 근속급(연령급)은 연령증가에 따라 생활비가 증가하는 우리나라의 사회체제나 사회보장시스템과도 관련이 있다. 예를 들어, 50대 중후반 이후에 생활비 지출이 줄어드는 사회구조라면 해당 연령대를 기점으로 임금피크제나 연령급의 곡선을 낮추는 임금체계 개편이 근로자의 납득성과 사회적 수용성을 얻기가 쉬워질 것이다. 아쉽게도 우리나라의 경우 사정이 그렇지 않기 때문에 내년부터 다가오는 정년 60세 안착을 위한 임금체계 개편이 쉽지 않은 과제임은 틀림없다.

정년 60세 안착을 위한 임금피크제 및 임금체계 개편에 대해 노동자와 노총의 동의를 얻기 위해서는 임금제도 개선의 필요성을 더 설득력 있게 제시하고 공감을 얻어야 할 것이다. 임금제도 개선의 목적이 임금삭감이 아니라 법적 정년을 실제 60세 정년으로 현실화하기 위해서 반드시 필요하다는 임금과 고용의 교환이라는 점을 납득시킬 필요가 있다.

노동 측도 과거에도 정년이 있었지만 제대로 지켜지지 않았다는 경험으로부터, 법적 정년이 실제 정년으로 이어지지 않을 수도 있다는 사실을 인정해야 할 것이다. 나아가 앞서 실태조사에서와 같이 정년 60세 안착을 위한 임금제도 개선은 청년 일자리에 도 영향을 미칠 수 있다는 점에 주목할 필요도 있다. 고령층의 정년까지의 일자리 보장만이 아니라 임금제도 개선을 통해 창출된 기업의 여력이 청년 일자리 창출에도 이어질 수 있다면 노동측도 임금제도 개선을 수용할 가능성이 높다. 따라서 지금까지 논의에서 임금제도 개선의 목적으로 고령 및 청년층 고용에 대한 전념(commitment)이 부각되지 못하고 단순히 임금삭감만 부각되었던 점은 앞으로 개선될 필요가 있을 것으로 보인다.²⁾

다음으로 지금까지의 논의 및 정책집행과정에서 노사의 주도성이 취약했다는 평가도 있다. 고용과 임금은 노사의 핵심 쟁점이었음에도 불구하고 이슈제거나 정책 수립 및 집행과정에서 노사는 별다른 역할을 수행하지 못하고 사실상 정부가 주도하는 형국이 되고 말았다. 뒤늦게 노총이 ‘왜 노사 자율영역인 임금체계 개편에 정부가 개입하느냐? 당신들 공무원 임금체계나 잘 개혁하시오’라고 불평을 제기하는 것도 노사 당사자의 리더십 부족을 반증하는 단적인 사례로 보인다. 사실 경총도 슬로건으로서 특정임금체계를 제창해 왔지만 진지하게 고용친화적인 한국기업의 임금체계를 고민해서 모델을 제시하고 개편을 위해 노력했는지에 대해서는 다시 살펴볼 필요가 있을 것이다. 노동 측도 마찬가지로 슬로건을 제외하면 연공급이 왜 문제냐며 ‘지금 이대로’를 외쳐 왔던 점도 부정할 수 없을 것이다. 한마디로 노사 당사자 자신들의 과제임에도 불구하고 주도적으로 문제해결을 시도하지 않았다. 이처럼 노사의 주도성 부족이 과거 몇 차례의 노사정 합의에도 불구하고 임금제도 개선이 지지부진하고 있는 이유 중의 하나임은 확실한 사실로 보인다. 정년연장의 안착을 위한 임금제도 개선에 있어 노사의 리더십을 강화하기 위해서 현재 정부가 진행하고 있는 임금체계개편 관련 정책에 가능한 한 노사단체가 참여하는 거버넌스 구조의 확립부터 생각할 수 있는 다양한 방안들을 적출하고 실천할 필요가 있을 것이다.

임금제도 개선을 위한 인프라 구축과 직접적인 지원 등 정부의 역할도 지속적으로 강화될 필요가 있을 것이다. 임금제도 개선을 위한 사회적 분위기 형성, 직무별 시장임금정보의 충실한 제공, 기업의 임금체계개편 직간접적 지원 등이 정부가 지속적으로 수행해야 할 과제로 보인다. 아울러 필요성이 크고 제도 개선의 역량도 갖춘 우리나라 대표기업들의 선도적 노력도 필요한 것으로 보인다. 이러한 선도기업의 모범사례와 전국적 차원의 사회적 대화가 함께 진행될 경우 임금제도 개선이 더욱더 탄력을 받을 가능성이 높아질 것이다.

세간에는 ‘진짜 큰 늑대가 오고 있다’는 우려 섞인 진단도 제기되고 있다. 우선 정년

2) 임금피크제 연구자들은 이 용어 자체가 부정적이라고 불평하기도 한다. 고용을 위한 임금조정이기 때문에 ‘고용(연장)△△’로 지칭했어야 한다는 주장이다.

60세가 문제가 아니라 조만간 정년 65세 시대가 다가올 것이라는 점이다. 현재와 같은 연공성이 높은 임·직급체계로는 정년 60세도 제대로 수용하기 힘들데 지금부터 임금제도를 개선하지 않으면 정년 65세는 매우 큰 충격으로 다가올 것이다. 최근 소득 양극화나 비정규직 문제에 대한 사회적 분위기는 정규직과 아웃소싱을 포함한 정규직 이외의 집단들간의 임금격차가 합당한지에 대한 납득할 수 있는 설명을 요구하고 있다. 나아가 최근 우리나라 주력 수출기업들의 글로벌 시장에서의 경쟁력 위기는 우리기업의 임금제도를 포함한 전반적인 고용시스템의 개편을 요구하고 있다. 정말 그것도 큰 늑대가 오고 있는 것은 아닐까? 노사정의 합심과 집합적 지혜가 어느 때 보다 필요한 시점으로 보인다. **KLI**

