

노동시장 환경변화에 따른 임금체계

오 계 택*

최근 우리나라 임금체계 개편에 대한 관심과 논의가 활발하다. 우리나라 임금체계 개편에 대한 논의가 1970년대부터 이미 시작되었다는 이야기도 있는 것을 보면 임금체계 개편에 대한 논의는 어느 시기에나 존재하는 레토릭에 불과하다고도 볼 수 있을 것이다. 하지만 현재의 노동시장 변화는 단순한 레토릭에 불과한 임금체계 개편을 넘어 실질적인 임금체계 개편에 대한 필요성을 요구하고 있다고 보여진다. 우선, 노동시장 공급적인 측면에서 저출산과 고령화로 인해 과거처럼 풍부한 인력수급이 어려운 시대에 접어들고 있다. 사실 우리나라 기업들은 그동안 인력수급에 있어 별다른 어려움을 느끼지 않고 유리한 환경에서 기업경영을 할 수 있었다고 할 수 있다. 우리나라의 높은 교육열로 인해 양질의 일반적 지식을 갖춘 인력들이 풍부하게 공급되었던 것이다. 노동시장 수요의 측면에서도 경제성장 초기의 높은 경제성장률로 인해 급속 성장의 부산물을 누릴 수 있었다. 기업의 성장으로 인해 고직급 창출이 활발하였고, 자회사나 계열사 등도 증가하였기 때문에 기업 내에서 적체될 수 있는 인력을 외부적으로 활용할 수 있는 여지도 있었다. 하지만 이제 저성장 기조에 들어선 한국경제 구조를 고려할 때 과거와 같은 급속한 성장을 기대하기는 어렵다.

과거의 고성장 및 고출산 사회에서는 인력을 안정적으로 수급하고 근로자의 숙련을 축적하는 것이 기업 인사관리의 최대 과제였다. 따라서 안정성과 예측가능성이 높은 임금체계인 연공급이 긍정적으로 작용할 수 있었을 것이다. 상대적으로 고직급 인력의 비중이 높지도 않았고, 신규인력의 유입이 활발하였던 시기였기 때문에 연공급의 급격한 임금곡선에 의한 부담도 높지 않았을 것으로 보인다. 서구의 직무중심의 임금관리에 비해 인력활용의 유연성도 높았고, 근로자들의 조직에 대한 헌신감도 높았다. 하지만 저성장 및 저출산 사회로 들어서면서 연공급 임금체계의 과거의 이점이 이제는 임금체도의 경직성으로 작용하기 시작했다. 작업장 인력이 고령화되면서 연공급의 경직성이 인건비 부담으로 작용하기 시작했고, 고직급자 비중이 증가하여 직위 없는 고직급자들도 증가하였다. 인력활용의 유연성은 비체계성으로 인한 인력활용의 비효율성으로 전환되고 있다. 이러한 상황에서 우리나라는 새로운 그리고 대안적인 임금체

* 한국노동연구원 임금직무혁신센터 소장(okt8941@kli.re.kr).

계를 고민하지 않으면 안되는 상황에 놓여 있다.

현재 논의되고 있는 대안적인 임금체계는 서구의 직무급, 일본의 역할급, 숙련급, 역량급 등이다. 어떠한 임금체계로 전환하든 현재의 사람중심의 인력관리에서 직무중심의 인력관리로 어느 정도의 전환은 불가피할 것으로 보인다. 일본의 역할급도 기본적으로는 직무급 기반에 일본의 업무방식의 특수성을 고려하여 역할이라는 개념을 결합한 것이라는 점을 고려하면 더욱 그러하다. 결국 직무관리부터 시작하여 직무의 정의, 직무분석, 직무평가 등 직무관리 기반을 튼튼하게 하고, 이에 기초하여 채용, 업무부여, 교육훈련, 승급 및 승진, 평가 및 성과관리 체계를 구축하고, 이러한 기반하에서 직무중심의 보상관리를 구축하는 방식으로 인사관리 제도의 틀을 구축해 나가야 할 것이다. 직무중심 인사관리의 또 하나의 장점은 동일가치노동 동일임금 원칙을 구현하기에 유리한 환경을 조성할 수 있다는 것이다. 노동시장에서의 임금격차가 벌어지고 있는 우리나라 노동시장에서 동일가치노동 동일임금 원칙을 통한 임금격차 해소 및 노동시장 통합의 과제는 최대한 빨리 해결해야 하는 과제이다. 우리나라 공공부문 임금체계도 정리가 필요하다. 우리나라 공공부문 임금체계는 과거 연공급의 영향, 공공부문 총액인건비 통제, 기재부의 인력통제, 공공부문 확장에 따른 사업의 증가 등으로 인해 제대로 된 체계를 갖추지 못하고 있다. 현재의 소위 ‘잡초형’ 임금분포로서는 서로 비슷한 일을 사람에게 비슷한 임금을 그리고 다른 일을 하는 사람에게 다른 임금을 주기 어렵다. 서구식의 소위 ‘잔디형’ 임금분포를 구축함으로써 동일가치노동 동일임금 원칙 실현이 가능한 임금구조로 전환할 필요가 있다.

이러한 과정에서 우리나라가 가장 많이 참고할 수 있는 임금체계는 서구의 직무급과 일본의 역할급이다. 서구의 직무급은 1970년대 초반부터 몇 차례 우리나라에서 도입을 시도하였지만 여러 가지 요인으로 인하여 우리나라 노동시장에 정착하지 못하고 있다. 과거보다 직무급 도입에 대한 인식 및 환경은 많이 개선되었지만 우리나라의 외국인계 기업 인사담당자들의 지적처럼 서구 본사의 직무급을 우리나라 자회사에서 실현하기에는 노동시장 인프라가 좋지 못한 것도 사실이다. 직무관리를 위한 기본 도구인 직무평가 인프라, 그리고 시장임금에 대한 인프라 등이 확충되어야 기업들이 직무급을 도입하여 운영하기에 편한 상황이 될 수 있을 것이다. 일본의 임금체계는 우리나라의 거울과 같은 의미를 가진다. 일본은 처음에는 연공급, 그리고 직능급을 거쳐 현재는 역할급을 운영하고 있다. 우리나라와 일본의 사람중심 인사관리 전통을 고려하면 일본의 역할급으로부터 벤치마크할 수 있는 부분이 많을 것으로 보인다. 다만 우리나라의 기업과 근로자는 일본과는 또 다른 측면을 가지므로 이러한 차이를 반영한 우리나라 방식의 인사관리 및 임금관리 방식에 대한 고민이 필요하다.

이제는 임금체계에 대한 고민을 단순한 레토릭으로 무시하기도 어렵고, 과거의 방식을 고수하기에도 쉬운 상황은 아니다. 노동시장 환경은 항상 변한다. 이러한 상황변화를 인지하고 잘

적응하는 조직은 지속가능성을 확보할 수 있는 것이다. 우리나라의 기업 그리고 우리나라의 노사는 이러한 조직의 지속가능성 확보에 대한 시대의 요구에 응답해야 하는 시기에 접어들고 있는 것이다. **KLI**