

직무중심 임금체계를 위하여

오 계 택*

최근 우리나라에서 임금체계에 대한 관심이 높아지고 논의가 활발하게 이루어지고 있다. 임금체계에 대해서는 기본적으로 관심이 높기는 하지만 최근의 높은 관심은 일상적이라기보다는 과도기의 특수한 성격을 가진다. 우리나라의 인구구조와 노동시장이 변하고 있고 또 앞으로 도 변할 것이기 때문에 이에 대응할 수 있는 인사관리와 임금관리가 무엇인지에 대한 고민이 많을 수밖에 없다. 이러한 고민의 핵심은 어떠한 임금체계를 가지고 가는 것이 우리나라가 처한 환경과 근로자의 특성 등을 고려할 때 더 적절한지에 대한 것이다. 만약 변화해야 한다면 어떻게 변화해야 할 것인지도 같이 고민해야 할 것이다.

물론 이러한 고민은 전혀 새로운 것이 아니다. 과거에도 임금체계 개편에 대한 논의는 있었고 또 현재 논의되고 있는 많은 대안들에 대해서도 여러 가지 찬반 논의가 이루어져 왔다. 다만 현재의 상황이 과거와 다른 점은 임금체계 개편의 필요성을 더 강하게 요구하고 있다는 것이다. 무엇보다 인구구조와 경제성장률에 있어 큰 변화가 지속되고 있다. 출산율은 지속적으로 낮아지고 있고 최근의 혼인율 등 여러 가지 조건을 고려하였을 때 우리나라의 출산율이 단기적으로 높아지는 것을 기대하기는 어려운 상황이다. 출산율 하락과 평균수명 연장 그리고 이로 인한 인구구조의 고령화로 인해 2025년에는 65세 이상 인구비중이 20% 이상인 초고령사회로 진입할 것으로 예측되고 있다. 또 경제성장률은 과거 7% 이상의 고성장 국면에서 이제는 3% 성장을 유지하기 어려운 저성장 국면으로 이미 접어들었다. 경제의 규모가 커짐에 따라 분모의 크기가 증가하므로 과거의 고성장을 지속하기는 어려운 것이 이치이며 서국 국가들의 경험이기도 하다.

이와 같은 환경의 변화에 따라 임금체계는 어떻게 변화되어야 하는가에 대한 분석 및 대안 제시가 필요하다. 우선 현재의 상황이 지속되기 어려운 이유부터 살펴보면, 과거처럼 고직급 및 고임금 근로자의 비중이 적고 신입 근로자의 비중이 높은 연령구조에서 고직급 및 고임금 근로자의 비중이 높고 신입 근로자의 유입이 적은 연령구조로 전환되면서 과거의 연령구조에

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

서 가능했던 연공급 중심 임금체계의 한계점이 나타날 것으로 보인다. 경제성장률에서 분모가 증가함으로써 성장률을 둔화시키는 요인은 임금성장률에서 성장률을 둔화시키는 똑같은 요인으로 작용하고 있다. 임금수준이 과거에 비해 높기 때문에 분모의 크기 차이로 인해 과거 수준의 임금성장률을 유지하기 어려운 상황으로 전환되고 있는 것이다. 수학적 요인을 포함하여 성장률 둔화요인으로 인해 경제성장률은 낮아지고 있는데 임금성장률만 과거처럼 유지하는 방식도 지속 가능성이 낮은 것으로 보인다.

이러한 요인 이외에도 근로자 파이의 크기를 같게 유지하더라도 이를 어떻게 분배할 것인지의 문제에 있어서도 변화가 필요할 것으로 보인다. 즉 임금체계의 변화가 필요하다는 것이다. 과거의 이연임금 논리에 입각한 연공급형 임금체계는 평생직장이라는 개념에 기초한 임금체계이다. 하지만 이제 과거처럼 처음 입사한 기업이나 기관에서 은퇴하는 모형의 일반성이 낮아지고 있는 상황에서 과거의 이연임금 논리는 노사 중 한쪽에 불리한 모형이 될 가능성이 높다. 그리고 영국이나 미국의 임금차별 소송에서 나타났던 것처럼 적당한 이유를 가지지 못하는 비슷한 직무를 담당하고 있는 중고령 근로자들의 상대적으로 높은 임금수준은 같은 직무를 담당하는 젊은 근로자들에 대한 임금차별의 성격을 가질 가능성도 있다.

업무적인 특성에 있어서도 이제는 과거의 일반적 지식에 기초한 업무능력보다 특정 분야에 대한 전문적인 지식의 중요성이 높아지고 있어 전문성 배양에 유리한 임금체계의 필요성이 높아지고 있다. 과거 일본이나 우리나라 인사관리 방식이 가졌던 사람 중심 인사관리 방식의 장점이 완전히 사라진 것은 아니지만 서구 국가들에서 발전되어온 직무중심 인사관리 방식의 장점을 접목할 필요는 있을 것으로 보인다. 업무방식을 전환하기 위해서는 당연히 임금체계도 이에 적합하게 조정될 필요가 있다. 이러한 환경변화 및 업무방식 변화를 반영하기 위해서는 직무중심 임금체계의 성격이 강조될 필요성이 있을 것으로 보인다.

우리나라의 노동시장이 서구와 다르고 또 일본과도 다르기 때문에 다른 국가의 임금체계를 직접 적용할 수 없음은 주지의 사실이므로 우리나라 상황에 맞는 직무중심 임금체계에 대한 고민이 필요하다. 이번 호 특집은 이러한 고민의 일부를 담고 있다. 직종 혹은 산업 수준에서 개발된 직무평가도구를 개별기업에서 어떻게 활용할 수 있는지에 대해서는 두 개의 사례(이혜정과 임상훈의 글)를 참조할 수 있을 것이다. 직무평가도구가 임금관리에 있어 어떤 의미가 있고 어떻게 활용될 수 있는지에 대해서는 유규창의 글을 참조할 수 있을 것이다. 이번 특집이 계기가 되어 좀 더 체계적이고 정교한 고민이 계속될 수 있기를 기대해 본다. **KLI**