

한국의 임금체계 변화와 전망*

—
김동배(인천대학교 교수)

당장 내년부터 정년 60세 시대가 시작되지만 정년연장과 연계된 임금제도 개편이 그다지 활발하게 진행되지 않는 것으로 보인다. 통상임금이나 정년연장 같은 법제도적 환경의 변화에도 불구하고 임금체계 개편의 필요성이 없어서일까? 4말 5초로 대표되는 우리나라의 조기방출형 직급체계와 외국과 비교해서 너무 강한 임금의 연공성을 감안할 때, 정년 60세의 안착을 위해서는 임금피크제를 포함한 임금제도 개편의 필요성은 매우 크다고 보아야 한다. 임금체계 개편을 대신할 수 있는 대안이 있기 때문에 조용할 수도 있다. 여기에서 다른 대안이란 과거와 같이 정년 이전에 조기퇴출하거나, 각종 비용부담을 비정규직이나 아웃소싱으로 충당하거나, 생산활동을 해외에 이전하는 등 임금제도를 개편하지 않고 정년연장에 대응할 수 있는 대안이 존재할 수 있다는 의미이다. 그러나 이상의 대안들도 점점 그 매력성이 떨어지고 있다는 것이 세간의 평가들이다. 통상임금문제, 고령화와 정년연장, 저성장과 글로벌 경쟁의 격화 등 한국기업을 둘러싼 경영환경속에서 연공적 임직급체계의 근본적인 개편은 마냥 피하거나 더 이상 미룰 수 없는 과제로 다가오고 있다. 이하 간략하나마 우리나라 임금체계의 변화를 살펴본 후 우리나라 노사 당사자가 직면하고 있는 임금체계 개편 과제에 대해서 검토하기로 한다.

우리나라 임금체계의 변화에 대해서 체계적으로 정리하고 있는 문헌은 찾아보기 힘들다. 몇 가지 에피소드를 중심으로 대략적인 임금체계 변화를 짚어보기로 하자. 우선 특이하게도 우리나라 공무원의 초기 임금체계는 상당히 직무급적 성격이 강했던 것으로 나타나고 있다. 가장 오래된 1949년의 공무원보수규정을 살펴보면 당시 공무원은 1급~5급의 직급별 호봉제를 운영하고 있었는데, 호봉수가 많지 않았고 무엇보다 직위별 한계호봉을 엄격하게 운영하고 있었다. 당시 우리나라 공무원의 직급별 호봉제는 현재 미국 연방일반직 공무원의 직급별호봉제(직무급)보다 더 엄격하게 직무급적으로 운영했던 것으로 보인다.

사례연구들에 의하면 1960년대 민간기업에는 이른바 신분급제라는 학력에 의해서 초임 직급과 호봉이 결정되고 그 이후에는 근속에 의해서 승격과 승호가 결정되는 임금체계가 있었던 것으로 알려지고 있다. 초임직급의 차이를 제외하면 근속급 내지 연령급으로 지칭할 수 있겠다. 우리나라에서도 1960년대와

* 본고는 한국노동연구원에서 주관한 2015년 임금컨퍼런스에서 발표되었던 내용을 축약한 것임.

1970년대 초반 한국전력, 금성사, 포스코 등에서 직무급 실험이 있었다. 3개 회사의 직무급은 모두 다른 형태로 운영되었지만 공통점은 모두 정착하지 못하고 직능급으로 개편되었으며 그 직능급은 사실상 연공급화되었다는 점이다. 3개 회사 공통적으로 나타나는 직무급의 가장 큰 문제점은 직무가 변하지 않으면 임금이 상승하지 않는다는 점을 직원들이 수용할 수 없었고, 이것이 노사관계 이슈가 되면서 직무급이 폐지되었다는 점이다.

외환위기 이후 한국기업의 임금제도 개편은 연봉제를 대명사로 하는 이른바 성과주의 임금의 도입이었다. 100인 이상 사업체의 연봉제 도입률은 외환위기 이전에는 5%정도 수준이었는데 2006년부터는 50%대를 넘어서기 시작할 정도로 폭발적으로 확산되었다. 그러나 연봉제가 과연 근속(연령)에 따른 임금커브를 바꾼다는 의미에서의 임금체계 개편이었는지에 대해서 부정적인 근거를 제시하는 연구들이 있다. 예를 들어 2014년에 한국노동연구원 정진호 박사가 일본의 연구와 비교하기 위해서 동일한 방법으로 추정 한 결과에 의하면 한국의 경우 지난 20여년간 연령에 따른 임금커브에 거의 변화가 없었던 것으로 나타났다. 일본의 연구에서는 대기업의 경우 40대 중후반이후부터는 임금커브가 편편해질 정도로 임금의 연공성이 완화되었던 것과는 대조적인 연구결과였다. 외환위기 이후 한국기업 임금제도 개편의 대명사였던 연봉제는 정기승급 신화를 깨뜨리는 공로는 있지만 근속이나 연령에 따른 임금커브를 완화하거나 수정하는 임금체계 개편은 아니었던 것으로 평가된다.

정년연장법의 통과는 통상임금에 대한 대법원 전원합치판결과 함께 근래 임금체계 개편의 두 개의 제도적 계기이다. 노사발전재단이 2014년 7~10월에 걸쳐 실시한 실태조사 자료에 의하면(N=1,000) 정년연장법 통과 이전에 정년 60세 미만이었던 594개 사업장 중 정년연장법 통과 이후에 정년을 60세 이상으로 연장한 경우는 93개 사업체(15.7%)인데, 그 중 7할 정도가 임금피크제도를 도입했던 것으로 나타나고 있다. 동 조사에 의하면 정년제도가 없거나 정년이 60세 미만인 사업체의 정년연장에 대한 대응책을 살펴 보면 광의의 임금피크제를 고려하는 경우가 7할 정도로 나타났는데, 신입사원 채용 축소(15.6%)와 고령인력 조기퇴출(10.4%)도 응답비중이 적지 않아 주목을 요하고 있다. 그러나 이 조사는 임금피크제 이외에 임금체계의 개편과 관련된 조사항목은 없기 때문에 더 이상의 정보는 제공하지 못하고 있다.

한국노동연구원의 2011년 '고령인력 인적자원관리 실태조사'에 의하면 현재의 임직급체계를 개편하지 않을 경우 대졸사원이 임원으로 승진하지 못할 경우 부장직급으로 14~15년을 근무해야 하는 것으로 나타나고 있다. '연령등급'이라 말할 수 있는 연공적 직급체계를 개편하지 않으면 정년 60세까지 고용이 사실상 불가능하다는 점을 보여주고 있다. 한국노동연구원의 2014년 '직종·직급별 임금실태조사'에 의하면 대졸 사무관리직의 경우 직책 보임자 비중이 부장급의 경우 26.5%로 부장 4명 중 1명만 직책이 있는 부장으로 일과 처우의 미스매치가 매우 큰 것으로 나타났으며, 부장직급의 연령분포가 43~53세로 분포하고 있어 이른바 4말5초 현상이 여전히 강한 것으로 나타났다. 같은 조사 자료에 의하면 사원~부장급까지의 직급별 임금밴드 분포형태가 직급간 거의 중첩이 나타나지 않는 비중첩형 임금밴드로 나타나고 있어 임직급체계가 연공성이 강하다는 점을 재차 확인해주고 있다.

아쉽게도 노사정위원회에서 노동시장구조개혁에 대한 노사정간 사회적 대타협이 성사되지 못했다. 현장에서 임금체계 개편의 필요성은 느끼지만 위에서 여러 가지 이유로 실행하지 못하는 경우라면 노사정위원회에서의 사회적 합의가 큰 힘이 되었을 것이다. 아울러 노사정위원회에서 사회적 합의가 이루어졌다면 제도개편과 관련된 노하우나 기술적 지원도 사회적 차원에서 이루어질 수 있었을 것이며 임금체계 개편이 본격화되는 계기가 되었을 수도 있을 것이다. 그러나 노동시장 관련 이슈들의 패키지로써 노사정 대타협은 성사되지 못했지만 노동시장 현안과 관련해서는 노사정간 상당한 수준의 의견접근이 이루어졌던 것으로 알려지고 있다. 정년연장의 안착을 위한 임금체계 개편은 노사 모두에게 이득이 된다는 점에

서 일방적인 임금삭감은 아니며 고용과 임금의 공평한 교환이며 그렇게 되도록 제도를 설계하는 것이 합당할 것이다. 조합원이나 근로자의 고용문제를 진정성 있게 해결하려는 노동조합이라면 반대할 이유가 전혀 없다. 전국수준의 노사정 대타협이 성사되지 않았다면 이제는 단사수준에서의 소타협으로 문제를 풀어나갈 시기로 보인다.

세간에는 ‘진짜 큰 늑대가 오고 있다’는 우려 섞인 진단도 제기되고 있다. 우선 정년 60세가 문제가 아니라 조만간 정년 65세 시대가 다가올 것이라는 점이다. 현재와 같은 연공성이 높은 임·직급체계로는 정년 60세도 제대로 수용하기 힘든데 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? 노사의 합심과 집합적 지혜가 어느 때 보다 필요한 시점으로 보인다.