



사진: 중앙포토

전자기판을 조립하고 있는 일본의 고령 근로자. 일본 기업들은 임금피크제를 정착시켜 고령자의 생애근로기간을 늘리고 있다.

고령화·다양화 시대의 근로여건 개선

장시간 근로 관행과 할증임금 확대 부작용... 임금체계 단순화하고 산업 다변화 반영해야

저출산·고령화·저성장 추세는 금융·주택시장뿐만 아니라 노동시장에도 근본적인 변화를 불러왔다. 우선, 고령자고용촉진법 개정에 따라 300명 이상 고용한 대기업과 공공기관은 2016년부터, 300명 미만 기업은 2017년부터 60세 정년이 의무화된다. 통계상 한국 근로자들이 체감하는 퇴직연령은 53세인데 고령화 추세, 사회 안전망의 미비 등을 고려하면 정년연장은 불가피한 면이 있다. 그런데 2013년을 기준으로 기업의 72%가 연공서열형 임금체계 아래 있고, 생산직 근로자의 경우 신입직원과 30년 경력자 사이의 임금격차가 3.3배 수준에 이르러 임금체계의 변경 없는 정년 연장은 인건비 상승으로 인한 기업의 경쟁력 저하를 가져올 수 있다. 또한 신규채용 감소, 승진제한, 인력운영의 비효율을 부르고 고령자에 대한 조기퇴직 압력이 높아지는 등 전반적으로 고용시장의 불안정을 야기할 수도 있다.

이를 해결하기 위해 정년연장과 더불어 노사합의를 통해 임금피크제를 연계하는 방안이 필요하다. 근로자는 해고나 구조조정 부담 없이 고용기간을 보장받고, 기업은 숙련된 인력을 유지하면서 장기근속자의 노후를 전수할 수 있는 상생 대안이라고 할 만하다. 장기적으로는 연차에 따른 호봉승급제를 직무·기능 중심으로 전환하고, 성과와 연계된 상여금·성과급 비중을 확대 개편하는 것이 바람직하다. 이를 위해선 직무가치에 대해 적절한 평가기준을 마련하고, 기존 인력의 재배치·직무개발·재교육이 병행돼야 한다.

2012년 기준으로 우리나라 근로자의 연간 근로시간은 2092시간으로 OECD 국가의 평균(1705시간)을 상회한다. 기업이 신규채용보다 근로자의 초과근로에 의존하는 것이다. 노동시장의 유연성 부족 때문이다. 근로자도 추가소득을 얻으려고 연장·야간·휴일 근로를 수용해 장시간 근로 관행이 굳어졌다. 노사정은 2020년까지 연간 근로시간을 1800시간대로 단축하기로 했다. 정부는 장기근로관행을 개선하고 고용율 70%를 달성하겠다는 방침을

발표했다. 그런데 근로시간 단축과 일감 나누기로 양질의 일자리를 창출하는 데에는 한계가 있다. 또 임금체계 조정이 없는 근로시간의 단축은 인건비 부담을 고려해 다른 생산요소로 대체가 가능하기 때문에 일자리 창출효과가 크지 않을 수도 있다.

국회는 휴일근로를 연장근로에 포함시켜 할증임금의 부담을 높임으로써 장시간 근로를 억제하는 입법안을 논의 중이다. 그런데 우리나라의 가산임금 할증율은 50% 수준으로 ILO(국제노동기구) 권고치(25%)보다 높다. 일본 등 경쟁국에 비해서도 높은 수준이어서 추가적인 할증은 기업에 부담이 될 수 있다. 노사합의로 근로관행을 바꾸는 노력이 필요하다. 근로시간을 점차 줄이는 대신 연차휴가 사용율을 높이고, 관리직·전문직에는 재량근로제를 도입하는 것도 방법이다.

통상임금에 관한 최근 논란은 기본급의 비중은 낮고, 상여금의 비중이 높으며, 수당의 종류가 많은 복잡한 임금체계에서 비롯된다. 임금의 구성을 기본급을 중심으로 단순화하고 합리화해야 한다. 통상임금은 할증임금·수당 등을 계산하기 위해 고안된 개념인데 기준이 명확하지 않아 줄곧 소송의 대상이 돼왔고, 지난해 말 대법원 판결 이후에도 쟁점이 남아 있다. 통상임금의 개념을 법률에 명시하고, 통상임금의 구성항목과 제외항목을 시행령으로 정해 예측가능성을 높이면 법적 분쟁을 줄일 수 있다.

임금, 노동시간 등을 담은 현행 노동법제는 주로 제조업 생산직에 맞춰져 있기 때문에 서비스 직군과 사무직 근로자에 맞지 않는 측면도 있다. IT 발전과 자동화 등 산업구조 변화를 반영해 이를 개편할 필요성이 제기된다.❶



송창현 서울대 법대 졸업, 미국 컬럼비아대 법과대학원 석사(L.L.M.), 미국 UC버클리 법과대학원 법학박사(J.S.D.), 사법연수원 제26기 수료, 법무법인 세종 파트너 변호사(M&A·기업소송·정부규제)