



힘을 모아 위기를 기회로 바꾸는 새해가 되기를...



한국경영자총협회 회장 박 병 원

친애하는 경영자와 근로자 여러분!

다사다난했던 병신년(丙申年)을 뒤로하고 희망찬 정유년(丁酉年) 새해가 밝았습니다. 전국의 모든 경영자와 근로자 여러분의 소망이 이루어지는 희망찬 한 해가 되길 기원합니다.

지난해를 돌아보면 세계경제 침체의 영향으로 우리 경제성장률이 2% 중반에 그쳤습니다. 특히 성장의 버팀목인 수출마저 1958년 이후 58년 만에 2년 연속 감소하였습니다. 올해 경제 상황 역시 낙관치 않습니다. 선진국의 금리인상, 보호무역주의 강화, 내수부진 등 대내외 악재와 제조업 위기, 저출산·고령화, 김영란법 시행 등 구조적인 요인에 정치·사회적 불안까지 중첩되고 있습니다. 우리 경제의 펀더멘탈이 심각하게 위협받고 성장률 전망 자체가 무의미한 “장기형 불황”에 접어들었다는 얘기까지 나오고 있는 실정입니다.



전국의 경영자와 근로자 여러분!

현재의 정치·사회적 혼란 국면에서 가장 걱정되는 문제는 청년 일자리입니다. 2016년 11월 청년 실업률은 전체 실업률의 2.6배인 8.2%에 이르렀습니다. 여기에 실업자로 통계에 잡히지 않지만 취직 시험 준비 등 일자리를 찾고 있는 젊은이들까지 포함한 사실상의 청년 실업률은 20%, 청년실업자는 100만 명을 상회합니다. 작년 하반기 이후 수출부진, 구조조정의 영향으로 제조업 고용이 크게 감소하고 있습니다. 최근 10여 년 간 지속적으로 줄어들던 자영업자 숫자도 다시 증가하고 있습니다. 총체적 공급 과잉과 과당경쟁에 시달리고 있는 자영업자의 증가는 통계상으로 고용 증가로 잡히지만 오히려 해당 업종 종사자 전체를 더욱 어렵게 만들 가능성이 큽니다.

우리 경제가 내수부족으로 장기형 불황의 늪에서 헤어나지 못하고 있는 근본적인 원인도 청년들의 일자리 부족 때문입니다. 요즘 청년들 사이에는 “5포세대”란 말이 유행이라고 합니다. 일자리를 구하지 못하다보니 연애, 결혼, 출산, 내집마련, 인간관계 등을 포기하는 젊은이들의 세태를 풍자한 자조적인 표현입니다. 청년 일자리 부족은 인구감소, 내수절벽을 앞당겨 우리 경제·사회의 펀더멘탈을 붕괴시킬 수 있는 심각한 문제입니다. 누구도 이 재앙으로부터 자유로울 수 없습니다.

전국의 경영자와 근로자 여러분!

일자리 창출을 위한 정석은 정부·정치권이 앞장서서 기업의 투자환경을 조성하고 기업은 이에 호응하여 투자를 확대하는 것입니다. 난국 극복을 위해 정치권·정부가 노동시장 개혁, 규제완화 등 기업투자와 일자리 창출을 저해하는 법·제도의 개혁에 앞장서 주어야 합니다. 그러나 탄핵, 대통령 선거 등 복잡한 정치일정에 가로막혀 당분간 “경제를 위한 정치”를 기대하기 어려운 현실입니다. 노동계·경영계가 자구 노력 차원에서 현행 법제도 하에서 가능한 할 수 있는 모든 일을 다 해야 하는 이유입니다.

현 시점에서 기업이 할 수 있는 최고의 사회공헌은 일자리 창출·유지입니다. 물론 현재와 같은 위기 상황에서 기업에게 일자리를 더 만들어달라는 부탁을 하는 것은 참으로 비현실적이라 사실을 잘 알고 있습니다. 그러나 일자리 문제 해결을 위해 기업이 앞장서지 않으면 사회불안은 견잡을 수 없이 커질 수가 있을 뿐만 아니라, 우리 경제가 저성장의 악순환에서 헤어날 수 없습니다. 우리 기업에게 예년과 다른 결연한 자세가 요구되는 이유입니다. 노동계도 일자리 창출이 남의 문제가 아니라 바로 우리 자녀의 미래가 달려있다는 인식 하에 협력해 주기를 당부 드립니다.

전국의 경영자와 근로자 여러분!

고용절벽 해소를 위해서는 우선 세계 최장 수준인 근로시간을 획기적으로 줄여야 합니다. 초과근로시간 단축, 연차휴가의 소진, 산전후휴가, 육아휴직 활용 등 노사가 머리를 맞대고 젊은이들에게 일자리를 나누어줄 수 있는 당장 실천할 수 있는 방안을 강구해야 합니다.

우리나라의 취업자의 근로시간은 세계적으로 긴데 청년들은 취업이 안 되는 이유는 장시간 근로라고 하는 비정상적인 관행이 노사 모두의 이해와 맞아떨어졌기 때문입니다.

초과근무에 대한 임금할증률이 ILO 기준(25%)보다 두 배나 높게 규정되어 있다 보니, 노조를 가진 대기업, 정규직 근로자들은 연장근로를 통해 더 높은 소득을 올리기를 원하게 됩니다. 유노조·대기업·정규직 근로자의 임금이 무노조·중소기업·비정규직의 3배나 되는 기형적인 체계는 이렇게 해서 만들어진 것입니다.

한 번 고용하면 해고가 거의 불가능한 우리나라 노동법제 하에서 경영자는 일감이 늘어나더라도 설비를 증설하고 근로자를 채용하기를 꺼리게 됩니다. 일감이 줄어들 때 대책이 없기 때문입니다. 대부분의 경영자가 50%나 높은 할증임금을 주더라도 고용확대보다는 기존 근로자의 연장근로를 선호해 온 이유입니다.

전국의 경영자와 근로자 여러분!

언제까지 “소수의 근로자만 오래 일하고, 많이 받는” 불공정한 시스템에 안주할 것입니까? 우선 형편이 되는 기업부터 앞장서서 초과 근로시간을 줄이고, 그 재원을 일자리 유지·창출에 활용해야 합니다. 물론 설비와 고용을 늘릴 경우 고정비용이 더 들겠지만, 어쨌든 50%라는 할증임금을 주지 않아도 되니 한 번쯤은 고려해 볼만한 대안이 될 수 있을 것입니다. 특히 통상임금 범위 확대로 할증임금의 부담이 가중되었고, 휴일 근로에 대한 중복할증 문제가 대법원의 최종판단을 기다리고 있는 현재의 상황은 경영자들이 초과근로에 따른 득실을 심각하게 재검토해야 할 때가 되었다는 것을 의미합니다.

대기업·정규직의 기득권 근로자들도 연장근로를 조금씩이라도 줄이는 데 협조해 주시기 바랍니다. 올해부터 정년 60세 의무화가 300인 미만 전사업장으로 확대·시행됩니다. 가뜰이나 부족한 일자리를 두고 부모와 자녀가 다투어야 하는 시대가 온 것입니다. 연장근로 축소로 부모의 소득은 약간 줄어들 수 있지만, 우리 자녀들에게 일자리를 하나라도 더 줄 수 있는 소중한 재원이 된다는 사실을 인식해



주시기 바랍니다. 임금 인상 대신에 근로시간 단축을 선택하는 것도 소득을 줄이지는 않으면서 자녀들 일자리를 나누어 주는 방법이 될 수 있을 것입니다.

전국의 경영자와 근로자 여러분!

임금피크제, 직무·성과 중심의 임금체계 개편도 청년들에게 일자리를 나누어 주기 위해서 꼭 필요한 과제입니다. 직무·성과 중심의 임금체계의 개편은 결코 노사가 대립해야 할 사안이 아니며, 오히려 공동의 이익을 위해 반드시 필요합니다. 노사는 한 배를 탄 공동운명체입니다. 한 쪽의 무거운 짐은 같은 배의 다른 쪽에 그 어떤 식으로든 부담으로 돌아온다는 점을 직시해야 합니다. 개인의 의지와 능력이 반영되고, 그로 인해 나타난 성과에 따라 합당하게 보상하는 것이야말로 고용의 지속 가능성을 높이는, 공정한 임금배분 방법이 아닐까요?

아울러 4차 산업혁명 시대를 맞아 과거 제조업 중심으로 집단화·획일화된 노동법제, 단체교섭 구조를 변화된 산업구조와 고용형태에 맞게 유연화, 개별화 하는 것도 시급한 과제입니다. 이를 위해 경총은 올해 근로조건 결정의 개별화, 임금 및 근로시간 법제의 선진화 등 일자리 친화적·미래지향적인 노동법제 마련을 위한 정책 활동도 강화하고자 합니다.

전국의 경영자와 근로자 여러분!

올해 2017년은 정유년, 붉은 닭띠 해라고 합니다. 닭은 진취적이고 선견지명이 있는 꼼꼼한 동물로, 예로부터 우리 조상들은 붉은 닭을 봉황으로 여기며 복을 불러오는 동물로 믿었다고 합니다. 새벽 닭 울음이 새로운 시작을 의미하듯, 새해는 경영자가 단 한 명의 청년이라도 더 고용하고, 근로자는 신바람 나게 일하며, 젊은이들이 꿈을 품고 이상을 펼치는 희망찬 한 해가 되기를 소망합니다. 청년 일자리 창출에 온 국민이 힘을 모으는 것이야말로 현재의 위기를 재도약의 기회로 바꿀 수 있는 유일한 길임을 다시 한 번 강조 드립니다. 🐔