노동조합의 임금정책
-임금체계와 최저임금제를 중심으로

때 : 1999. 6. 19(토)
곳 : 한국노동사회연구소 교육장

사회 : 정건화 한신대 경제학과 교수
발표 : 황덕순 한국노동연구원 연구위원
토론 : 김종각 한국노총 정책연구위원
주진우 민주노총 조사통계국장

* 정리 : 인수범 한국노동사회연구소 연구위원

주제발표

1. 최근 임금체계의 동향과 숙련지향 임금체계의 모색

최근에는 연봉제가 중요한 문제가 되고 있지만, 이전의 직능급에 대한 필자의 기본적인 생각은 여전히 유효하다고 할 수 있다. 직능급은 그 동안 기업 측과 노동조합 사이에서 많은 논쟁과 갈등의 쟁점이 되어 왔지만, 실제로 기업에 도입된 곳은 많지 않다. 그 이유는 크게 두 가지로 볼 수 있다. 가장 중요한 요인은 무엇보다도 노동자 및 노동조합의 반발이다. 노동 측에서 저항한 이유는 직능급의 도입이 노동조합을 무력화시키거나 노동강도를 강화시킬 것이라고 판단하기 때문이었다. 두 번째 이유는 기업의 능력 및 재원의 부족이다. 직능급 도입 초기에는 임금비용이 증가하는 문제가 발생하였고, 직능급제도로

1987년 이후 노동조합운동이 고양되면서 임금수준은 빠르게 상승했고, 생계비론에 입각한 임금수준 정책의 타당성이 감소되고 있다. 단일호봉제 요구도 현실적인 실현가능성이 낮고 임금체계 개편방향에 대해 수세적인 것이 아니라 적극적인 대안의 필요성이 높아지면서 최저생계비에 입각한 단일호봉제 요구는 타당성이 약해지고 있다.

개편한 이후의 운영문제에 대한 기업의 준비와 역량이 충분하지 못하였기 때문에 기업 측에서도 쉽게 직능급을 도입하기는 어려웠다.

직능급 임금체계의 도입이 정체되고 있는 가운데 최근에는 많은 기업에서 연봉제가 논의되고 있다. 두산그룹에는 과장급 이상에 연봉제가 도입되었고, 미원그룹에서는 사무직에 도입되었으며, 대부분의 기업에서 연봉제가 논의되고 있는 형편이다. 하지만 자본측이 주장하는 연봉제는 외국의 연봉제와는 다른 의미의 연봉제이다.

한마디로 정의하자면 '직능급의 변형된 형태'라고 할 수 있다. 국내에서는 IBM의 임금제도나 이와 유사한 제도를 도입하고 이를 연봉제라고 하지만, IBM의 임금제도는 연봉제라기보다는 직무성과급이라고 할 수 있다. 한국의 연봉제는 직능급과 다른 것이라기보다는 직능급을 도입하는 새로운 방식이라고 할 수 있다.

연봉제는 관리직과 사무직을 주요 대상으로 하고, 그 가운데서도 업적에 따른 평가가 어느 정도 가능한 상위관리직과 임원을 대상으로 확산될 가능성이 높다. 그러나 현실적인 문제는 직능급과 마찬가지로 연봉제를 운영할 수 있는 기업의 인사관리능력, 특히 평가제도를 운영할 수 있는 능력의 문제가 남아 있다.

지금까지 노동조합의 임금정책은 생계비론을 중심으로 작성되어 왔다. 임금체계 정책에서도 '생계비에 입각한 단일호봉제'가 기본적인 원칙으로 제시되어 왔다. 그러나 1987년 이후 노동조합운동이 고양되면서 절대적인 임금수준은 빠르게 상승했고, 많은 부문에서 생계비론에 입각한 임금수준 정책의 타당성이 감소되고 있다. 단일호봉제 요구도 현실적인 실현가능성이 낮고 임금체계 개편방향에 대해 수세적인 것이 아니라 적극적인 대안의 필요성이 높아지면서 최저생계비에 입각한 단일호봉제 요구는 타당성이 약해지고 있다.

연공급은 모든 기업들에 적용될 수 없고, 주로 대기업에서 가능한 임금체계이다. 따라서 연공급 임금체계정

책은 기업규모간 임금격차를 오히려 확대시킬 위험을 가지고 있으며, 대기업 노동자들의 고용불안을 가져올 수 있다.

임금체계에 대한 노동자들의 의식을 보면, 임금결정기준에서는 근속이 중요한 기준이 되어야 하고 승진기준으로는 능력과 지도력이 가장 중요한 것으로 나타났다. 노동조합의 대안적 임금체계 정책으로서 숙련지향 임금체계는 직급/승진제도, 임금제도, 교육훈련제도, 평가제도를 포괄하는 것이어야 하며, 특히 교육훈련을 통한 숙련형성과 그 결과의 공정하고 객관적인 평가, 평가결과에 따른 승진기회의 확보를 주요 내용으로 삼아야 할 것이다. 가장 중요한 것은 교육훈련을 통한 숙련형성 프로그램의 마련과 그 결과의 공정하고 객관적인 평가이다. 이를 위해서 교육훈련 프로그램을 개발하고 훈련결과에 대한 평가를 담당하는 노사공동위원회로 교육훈련위원회를 구성할 필요가 있다.

노동조합도 숙련지향적 임금체계를 구체화하고 실현할 수 있는 정책역량이 현재로서는 매우 부족한 형편이다. 그러나 임금체계 개편이 노사공동으로 이루어질 수밖에 없기 때문에 문제상황을 해결해 나가려는 노동조합(특히 노총/산별연맹 차원)이 먼저 주도적으로 임금체계 개편을 이끌어 나가기 위한 정책적 노력이 필요하다.

2. 산업별노조 최저임금정책에 대한 노트-보건의료산업의 사례

병원산업에서 최저임금제는 두 가지 목표를 달성하기 위해 도입하는 것이다. 첫째는 기업 및 직종간 격차를 축소하기 위한 정책수단이고, 두 번째는 산별이 되더라도 기본적인 임금교섭은 공동임금체계에 기초한 산별 최저임금수준을 중심으로 이루어질 수밖에 없다. 따라서 최저임금정책은 산업별 임금교섭 준비라는 의미도 갖게 된다.

현재 각 병원의 임금체계는 매우 다르기 때문에 병원산업의 공동임금체계를 만들기는 쉽지 않다. 하지만 현재의 노동자들 사이의 임금배분구조를 점차적으로 일정하게 통일시켜 나가면 공동임금체계를 만들기가 좀 더 쉬워질 것이다. 최저임금정책은 기업 및 직종간 격차를 축소하는 것뿐만아니라, 노동자들 내부의 임금구조를 일정한 기준으로 통일시켜 나가는 것을 지향해야 한다.

병원산업은 다양한 직종으로 이루어져 있다. 따라서 가장 중요한 임금결정기준은 직종·근속이다. 임금격

숙련지향적 임금체계는 근본적으로 문제가 있다. 숙련은 연공과 무관하지 않기 때문에 연공제의 문제점을 그대로 가진다. 즉 근속년수가 증가할수록 숙련이 증가한다. 그리고 교육훈련 프로그램의 강도도 연공을 배제하는 것이 아니라 강화시키는 것일 수 있다.

차를 줄이기 위해서는 병원노동자의 직종간/근속별 적절한 임금격차를 설정해서 점진적으로 임금격차를 줄여나가야 한다. 이런 방식으로 임금구조의 통일이 진전되면 임금체계의 통일, 산업별 교섭으로 나아갈 수 있을 것이다.

지정토론

김종각: 연공급을 주축으로 한 병존형

최근 임금체계에 대한 논의는 연봉제 중심으로 이루어지고 있다. 그러나 이전의 직능급에 대한 논의가 그랬던 것처럼 연봉제도 2~3년이 지나면 유명무실해질 것이다. 연봉제는 기본적으로 우리 노동시장 토양에 맞지 않는다. 기업측은 경제위기 상황에서 연공제의 비합리성(장기근속자의 증가와 이직률의 감소로 인한 비용의 증가)에 대한 반응으로 연봉제를 도입하려고 하지만, 평가제도의 공정성·객관성·합리성에 대한 불신이 여전히 존재하고 개별교섭에 따른 노조 교섭력 약화와 경쟁 심화를 초래할 것이기 때문에 일정 비율로 확산되기 힘들다.

한편, 숙련지향적 임금체계는 근본적으로 문제가 있다. 숙련은 연공과 무관하지 않기 때문에 연공제의 문제점을 그대로 가질 수 있다. 즉 근속년수가 증가할수록 숙련이 증가할 것이고 필자가 강조하는 교육훈련 프로그램의 강도도 연공을 배제하는 것이 아니라 강화시키는 것일 수 있다.

또 기업에서 실제로 필요한 숙련은 사회적으로 통용되는 일반적인 숙련이 아니라 기업에 특수한 숙련인 경우가 대부분이라는 점에서 숙련형성 프로그램은 기업간에 격차가 있을 수밖에 없다. 이 경우에 대기업과 중소기업 간의 숙련형성 격차문제를 어떻게 해결해야 하느냐는 문제가 있다. 게다가 훈련과 숙련형성의 상관관계가 크지 않은 단순기능직의 경우 승진경로를 어떻게 설계할 것인가 하는 문제가 있다.

더욱 중요한 것은 우리나라 노동시장 관행과의 관계이다. 기업간 분단화된 노동시장, 기업간 기술과 숙련의 격차, 중도채용 시 불이익, 직장이동의 어려움, 근속에 따른 기업내 질서와 같은 노동시장 질서는 숙련지향 임금체계에 대한 장애물로 작용할 수 있다.

우리의 임금체계 대안은 역시 연공급을 주축으로 한 병존형일 것이다. 연공급은 노동자의 생활안정을 어느 정도 보장할 수 있고, 교육훈련 프로그램 탈락자에 대한 최저한의 임금보장 기능을 가질 수 있다. 또 연공은 숙련과 일정 정도 상관관계가 있으므로 숙련지향적 임금체계의 목표와도 일정 부분 부합할 수 있다. 여기서 병존형이라고 말한 것은 기본의 연공급에 직능급과 숙련지향 임금체계의 장점들을 혼합하자는 의미이다. 직급과 직책의 분리를 통해 승진제한을 철폐하고 훈련 프로그램과 평가제도에 노동조합이 참여하도록 하는 것이 필요하다.

주진우: 사회적 임금의 확보

이제 임금체계에 대한 대안에서 중요한 기준으로 '임금의 사회적 기준'을 마련하는 것이 필요하다. 교육훈련체계 마련과 임금체계를 연결하고, 사회적으로 전생애에 걸친 교육훈련 제도와 노동의 가치를 일치시키는 과정이 확보되어야 한다. 우선적으로 사회보장제도 확충을 통해 사회적 임금을 확보해야 한다.

임금, 기업복지, 사회보장 등이 하나의 범주 속에서 종합적으로 대안으로 제시되어야 할 것이다. 기존의 기업차원의 임금인상에서 사회적 임금의 확보라는 전략으로 중심점이 이동해야 한다. 기업복지는 한편에서는 사회보장에서 담당하지 못한 복지를 기업수준에서나마 보완해온 측면이 있으나 기존의 임금격차를 기업수준에서 더욱 확대시킨 역작용도 있다.

사회적 임금 확보와 함께 최근의 노동시장변화에도 대안을 제시해야 한다. 지난 몇 년 사이 정규직 중심에서 비정규직 노동자가 급증한 결과 비정규직의 저임금, 저소득은 피할 수 없는 상황이다. 이에 대해서는 최저임금 정책을 강화하고, 임금의 사회적 기준을 마련하는 것을 통해 해결해 나가야 한다. 또한 새로운 산업부문으로 성장하는 공공·서비스 직종에 대한 대안적 임금체계를 마련하고, 임금체계를 연봉제로 변화시키려는 기업 측에 대해 새로운 대안을 만들어야 한다.

노동의 가치와 괴리된 현 교육시스템을 개혁함으로써 정태적인 학력중심 체계로부터 숙련형성 지향의 평생 교육훈련체계를 구축하는 방향을 나아가야 한다. 숙련지향 임금체계는 자금의 비합리적 요인에 의한 임금차별(성별 · 직종별 · 학력별)을 해소하고 업무능력을 심화시키는 데 도움을 줄 것이다.

임금체계와 관련해서는 숙련지향 임금체계를 지향해야 한다는 점에 동의한다. 숙련지향 임금체계의 의의는 임금의 객관적 기준(사회적 기준)을 만들어 나가려는 노력으로 숙련형성형 제도를 노동의 가치와 연결시키는 의미가 있다. 연공급의 의의 가운데 하나는 연공이 대체로 숙련을 반영한다는 것이지만, 지금까지 연공을 통한 숙련 형성은 체계적으로 이루어지지 못했다. 이를 공식화하고 체계화하여 객관적 가치를 부여하고 임금결정의 주요한 요인으로 만들어 나간다는 의의가 있다.

노동의 가치와 괴리된 현 교육시스템을 개혁함으로써 정태적인 학력중심 체계로부터 숙련형성 지향의 평생 교육훈련체계를 구축하는 방향을 나아가야 한다. 숙련지향 임금체계는 자금의 비합리적 요인에 의한 임금차별(성별 · 직종별 · 학력별)을 해소하고 업무능력을 심화시키는 데 도움을 줄 것이다. 또 최근 자본측이 주장하는 정태적인 능력평가에 따른 연공급을 "노동의 가치와 연관된 교육훈련을 통해서 숙련을 형성 또는 향상시키고 이를 노동의 가치와 연결시키려는 대안"으로서의 의미를 지닌다.

현실적으로는 단계적인 과제 및 경로가 마련되어야 한다. 극단적으로 말한다면 숙련형성을 위한 교육훈련체계가 마련(노사합의→설치운용→객관화 검증)되지 않는다면 이러한 임금체계는 불가능할 것이다. 이를 위해 조직 내에서는 몇 가지 준비를 하지 않으면 안 된다. 임금체계를 통일하고(수당통합 기본급화하여 기본급과 상여금 초과수당을 대별, 기본급수준의 통일), 임금격차를 해소하는 실질적인 노력들을 기울여야 한다. 지금으로써는 소산업별 차원의 대안 제시 및 교섭이 바람직한 것으로 본다. 이 수준에서 임금수준과 구조 및 노동조건이 상대적으로 동일하기 때문에 임금체계를 좀더 쉽게 통일시킬 수 있기 때문이다.

발표자 답변

발표에서 제시한 노동자 의식조사

결과는 노동조합에서 한 조사이기 때문에 비교적 솔직한 답변일 가능성이 높다. 현장의 승진기회는 T/O에 의해 관리되기 때문에 노동자들의 승진기회가 매우 적다. 게다가 대부분의 노동자는 승진이 비합리적 기준에 이루어진다고 인식하고 있다. 이런 상황에서 승진기준은 능력과 지도력이 있는 사람이어야 한다는 것은 당연한 것이다. 물론 모든 사람이 다 승진해야 한다고 생각하지는 않는다. 노동자들이 능력을 중시하는 의식에 주목해야 한다.

숙련지향 임금체계는 현실에서 가능하다. 대부분의 기업 직제는 유사한 구조를 갖고 있다. 예를 들면 대기업 사무직직제는 사원-과장-차장-부장으로 되어 있고 제조업생산직은 사원-조장-반장-직장의 직급체계를 갖고 있다. 따라서 숙련지향성 임금체계로 개편하는 것은 기존의 유사한 직급체계를 통일시키고 숙련형성 프로그램을 만들어나가면 될 것이다.

대기업과 중소기업의 임금곡선을 보면, 대기업은 근속이 올라갈수록 임금이 증가하고 중소기업은 30대 중반까지 올라가다가 평평해지고 50대가 넘어가면 떨어지는 모습을 보인다. 중소기업은 입사 후 5~6년 정도는 경력이나 숙련을 인정받는 것이다. 따라서 실제로 노동자들이 입사 후 10년까지는 숙련단계를 설정할 수 있다고 볼 수 있다. 구체적으로 입사 후 2단계의 직급은 속도 차이는 있어도 자동승진이 이루어지도록 하고 좀 더 높은 직급으로 가려면 교육훈련과 숙련이라는 요소가 반영되어야 할 것이다.

기업도 능력이 향상된 노동자가 필요하기 때문에 임금결정에서 숙련이 반영되는 것이 필요하다. 물론 숙련지향 임금체계를 위해서는 산업차원에서 노동시장의 횡단성이 있어야 한다. 이를 위해서는 노조가 단기적(1년마다) 임금정책을 발표하는 것이 아니라 약 5년 단위의 임금정책을 마련해서 중장기 비전을 제시해야 한다. 즉 포괄적인 임금정책(임금체계 개편 정책, 산업별교섭 정책, 최저임금 등 주요 문제에 대한 패키지 정책)을 수립해서 노동자들에게 비전과 희망을 줄 수 있는 정책이 되어야 한다

자유토론

토론 : 발표자의 숙련지향 임금체계에는 대체로 동의한다. 하지만 서구에서도 직무급을 이탈하는 현상이 일어

숙련지향 임금체계는 자칫하면 오히려 기업규모간 임금격차를 증가시킬 위험이 있다. 중소기업은 대기업보다는 상대적으로 교육훈련에 대한 투자를 적게 할 뿐만아니라 대기업에서 숙련에 대한 평가도 후하게 보상해 줄 가능성이 있기 때문이다

나고 있고, 숙련지향 임금체계는 자칫하면 오히려 기업규모간 임금격차를 증가시킬 위험이 있다. 중소기업은 대기업보다는 상대적으로 교육훈련에 대한 투자를 적게 할 뿐만아니라 대기업에서 숙련에 대한 평가도 후하게 보상해 줄 가능성이 있기 때문이다

또 숙련 평가제도에 대해서도, 한 산업내의 모든 기업을 포괄하는 평가기준을 만들 수 있겠는가가 문제이다. 객관적이고 보편적인 기준은 불가능하다. 실제로는 기업의 자의적인 기준이 될 가능성이 높다. 그러면 개인별로도 상당한 임금격차가 나타날 것이고, 자칫하면 연봉제와 비슷한 효과를 가질 가능성이 있다.

답변 : 현실에서는 중소기업 노동자가 대기업의 노동자보다 숙련이 높을 수 있다. 중소기업에서는 5년차 노동자와 10년차 노동자간에 임금차이가 숙련에 의해 존재하는 것이 일반적이다. 즉 오히려 중소기업에서 숙련평가관행이 존재하는 것이다. 물론 자격증을 가진 노동자가 대기업에 많을 수는 있지만 중소기업의 노동자와 큰 차이는 없을 것이다.

중소기업의 문제는 체계적인 교육체계가 존재하지 않는 것이 문제이기 때문에 중소기업 전체차원에서 교육제도를 마련하는 것 필요하다. 이를 위해 노사정 공동위원회도 만들 수 있을 것이다. 아니면 산업차원에서도 할 수 있다. 현재의 자격제도는 실제 현장에 도움이 안 되기 때문에 사회적 통용성을 가지는 자격제도를 만들어야 한다. 자격에 대한 보상이 좀더 현실화되고 인사에서 중요한 기준이 되어야 한다.

숙련지향적 임금체계의 노동통제 효과는 노조가 어떻게 하느냐에 따라 다를 수 있을 것이다. 이외는 별도로 직무 차이에 따른 임금격차는 존재해야 한다. 예를 들어 자동차산업의 라인작업 노동자(어려운 노동)에 대한 직무보상이 있어야 한다.

토론 : 1990년대 이후 신인사제도에 대한 노사간 논쟁이나 협상에서 ■

치는 것은 회사에서는 실질적으로 노동력을 통제하는 수단을 다시 복원하려는 것이다. 현 국면에서 보면 고용불안이 새로운 통제수단이 되고 있는 상황이다.

따라서 중앙이나 산별차원에서 숙련지향적 임금체계는 중요하지만, 실제로 투쟁의 중심에 있는 현장수준과는 거리가 먼 이야기일 수 있다. 구조조정과정에서 양보교섭이 이전의 임금수준에서 임금체계로 이동하는 과정 중에 있다. 지금의 사측의 도전에 대해서는 과거와는 다른 대응이 필요하다. 사무금융에는 연봉제가 상당수 도입되어 있고 공공사업장에서는 그것이 정부방침이기도 하다. 한국통신에서는 경쟁할 수 밖에 없는 구조를 만들어내서 100%~200% 임금차이가 나게끔 하고 있다.

문제의 출발은 단위사업장내에서 이에 대해 어떻게 협상에 응해야 하는지가 되어야 한다. 기업측은 효율성을 극대화시키기 위해 개별화된 노동력활용을 늘일 것이고, 이것은 기업 내에서는 개별, 집단별 직무능력제도로 나타날 것이다. 현재로서는 단위 사업장 노조들은 속수무책, 수수방관 상태에 머물러 있다. 좀더 구체적인 논의들이 필요하다.

답변 : 연봉제 논의가 2-3년 내에 별 성과없이 사라질 것이라고 생각한 것은 기업측에서도 연봉제의 문제점을 지적하고 있기 때문이다. 연봉제는 우리 기업문화에 맞지 않는다. 성원간의 의사소통이 안 되게 하고, 팀제가 유명무실화되는 효과를 갖는다. 연봉제가 도입되면 팀장이나 부장이 부하가 가져온 정보를 가지고 자신의 고과를 높이는 경우가 생길 수도 있다. 우리나라에는 개인주의나 합리주의적 전통이 부족하기 때문에 연봉제가 기업에 보탬이 안 된다는 말을 사용자 중 일부가 이미 이야기하고 있다.

숙련형성형 임금체계는 주장만 있지 현실적 조건은 고려가 안 된다는 문제가 있다. 기존 항운, 자동차, 선원, 시내버스 등의 산별교섭은 나름대로의 조건이 있었다. 6개 노조가 교섭(버스)할 수 있었던 것은 요금결정의 중요한 기준이 버스조합의 의견이었기 때문이었고, 면방도 업종별 교섭 초기에 원면을 배분하는 과정에서 협회가 배분권 행사하면서 개별사를 통제하는 역할을 하였다. 이런 조건이 없는 기업별노조를 어떻게 묶을 것인가는 커다란 과제가 아닐 수 없다. 숙련형성도 가능한 토대가 없다. 오히려 통제수단으로 악용될 가능성이 높다.

연봉제자체에 대해서는 일방적인 노동조건 저하를 반대하고 저지하는 관점에서 연봉제 저지가 필요하다. 연봉제 도입을 피할 수 없는 경우는 최대한 노동자의 참여권을 높이는 것이 대응방향이 되어야 한다. 노조는 연봉제에 대한 대안을 빠른 시일 안에 만들어야 한다.

답변 : 연봉제자체에 대해서는 일방적인 노동조건 저하를 반대하고 저지하는 관점에서 연봉제 저지가 필요하다. 연봉제 도입을 피할 수 없는 경우는 최대한 노동자의 참여권을 높이는 것이 대응방향이 되어야 한다. 노조는 연봉제에 대한 대안을 빠른 시일 안에 만들어야 한다. 문제는 어떻게 대응할 것인가이다. 이에 대한 출발은 역시 산별일 것이다. 단계별 과정과 연도별 산업별 과정 등으로 출발해서 노조의 대안을 가지고 하나 둘씩 해결해 나가야 할 것이다.

토론 : 숙련급을 논의하려면 그 직종의 노동자를 장악한 노동조합이 있어야 한다. 소산별 내에서 이를 시행하려면 소규모 작업장에 대한 노동력 통제권이 있어야 한다. 이런 조건이 없는 상황에서 노동조합이 어떻게 숙련급을 만들 수 있는가. 다만 숙련급 이야기를 하지 않을 수 없는 이유는 연공제 사수는 대안이 될 수 없기 때문이다. 산별노조가 되면 기업격차를 줄여야 하는데, 이를 위한 초기업적 기준은 숙련일 수 밖에 없다. 기업내 노동시장이 약화되어 나간다면 가능성도 있다. 하지만 현실은 그렇지 않다.

숙련급을 이야기하면서 너무 좋은 요소들만 이야기한다. 숙련급이 결국 연공급이다. 단지 연공급을 산업차원으로 확대한 것일 뿐이다. 나이가 들면 숙련과 임금이 증가하는 것이다. 따라서 여러 가지 고려해할 점이 있을 것이다. 이것은 사소한 문제가 아니다. 또 숙련급을 도입하자면 평가요소가 있을 수 밖에 없는데 이것도 간단한 문제가 아니다. 평가나 생산성 문제에 대해서 진지한 논의가 필요하다. 어떤 직종은 숙련개발 가능성이 없을 수도 있다.

노조의 임금정책은 기본적으로 탈시장화 원칙에 입각한다고 할 수 있다. 숙련과 임금을 지나치게 일치시키는 것은 오히려 노동자임금의 시장화를 촉진시키는 일이 될 수 있다. 또 숙련급을 위해서는 노동이동에 대해 노동자가 좀더 개방적이 되어야 하며, 현실적으로 기업내 기업간 이동도 고려되어야 한다.

토론 : 숙련이나 교육훈련제도는 임금과의 연계뿐만 아니라 고용과도 연관되는 문제이다. 고용구조에 어떤 영향을 미칠 지도 고려되어야 한다. 숙련급이 고용안정을 어느 정도 확보할 수 있는 연공제에 대한 대안이 될 수 있을 것인가?

고용안정성이 중요하다고 하면 연공제가 가지고 있는 문제를 보완하는 방식이 될 수도 있을 것이다. 기업단위의 숙련제도를 발전시키는 방법이다. 기업특수적 훈련에 대해서는 기업이 관심을 가질 수 있다. 자유로운 노동이동은 기업내 훈련을 약화시킬 수 있기 때문에 단기적으로는 숙련형성을 기업 내에 갖추라는 요구로 출발할 수 있다. 산업차원의 숙련제도는 자칫 노동자의 고용불안을 높일 수도 있다.

답변 : 대기업노동자에 대해서는 맞지만 기업특수적 훈련이 중요한 의미를 가질 수도 있지만 다수의 노동자를 위해서는 산업차원의 숙련형성이 필요하다.

토론 : 그런 숙련형성은 오히려 하향평준화될 가능성을 가지고 있다.

답변 : 독일과 같은 나라에는 고용안정성이 있다. 숙련급이 노동자들의 고용불안을 높일 수도 있지만 그렇지 않을 수도 있다. 개별기업차원에서 그렇게 사용할 수도 있지만 산업차원의 시도를 포기할 이유는 못 된다.

노동조합의 정책이 시장에 조응하는 방향이어야 되느냐 탈시장화를 지향해야 하느냐는 구체적 상황에 달려있다. 노동조합운동은 탈시장화와 시장화 양자 다 선택할 수 있다. 시장에 조응하면서 노조의 연대를 높이는 방법이 고민되어야 한다. 물론 원칙은 노조의 연대를 높이는 방향이다.

토론 : 현장에서는 임금에 대해 임금은 올라야 한다고 생각한다. 그런데 아직도 노동자의 임금은 상대적으로 작다고 할 수 있다. 사회 속에서 노동자의 임금이 낮다는 의미다. 주택과 교육비용, 집안의 크고 작은 일, 의료문제, 저축 등의 생활비용이 필요하다. 비정규직/정규직 임금격차, 직종내 임금격차를 해소하는 데 어떤 관점을 가져야 하는가가 고민이다. 연공급은 생애임금의 관점에서 필요한 부분이다. 그런데 단위노조에서 연공제가 문제가 되고 있는 것이 현실이다. 고용감소시 높은 임금의 장기근속노동자가 우선적인 대상이 되고 있고,. 기업에서도 기술변화가 심해서 젊은 노동자가 더

고용불안 시기에는 연공제만으로는 해결이 불가능하다는 것을 현실이 보여주고 있다. 그런데 임금은 나이가 올라갈수록 올라야 한다. 또 노후생활에 대한 저축도 필요하다. 결국 이 문제는 기업내 임금체계만으로는 안 된다고 생각한다. 사회보장제도와 반드시 결합되어야 할 것이다.

중요하게 되고 있다.

대기업 내 고참과 신참노동자간 괴리가 분명히 존재하며 심각한 문제이다. 고참노동자는 교육에 따라가지 못한다. 철도 퇴직 앞둔 사람의 임금이 300만원인데 이것은 신입노동자의 거의 3배이다. 어쨌든 노동조합에서는 그들의 고용을 보장해주어야 할 필요가 있다. 이런 문제에 노조가 어떻게 대응하느냐는 시급한 문제이다.

지금과 같은 고용불안 시기에는 연공제만으로는 해결이 불가능하다는 것을 현실이 보여주고 있다. 그런데 임금은 나이가 올라갈수록 올라야 한다. 또 노후생활에 대한 저축도 필요하다. 결국 이 문제는 기업내 임금체계만으로는 안 된다고 생각한다. 사회보장제도와 반드시 결합되어야 할 것이다.

토론 : 이제 임금체계 문제도 노조가 고민해야 한다. 최근 임금체계 논의는 90년대 초 노자간의 역관계가 역전된 이후, 현장통제력을 복원하려는 기업측의 시도이다. 연봉제든 직능급이든 인사고과의 폭을 높이려는 시도이다. 노조는 대안이 뭐냐에 초점을 맞추어야 할 것이다.

노조가 중기적인 전망이라도 제시해야 할 것이다. 자동차작업에 숙련이 있느냐도 의문이다. 고참과 신참의 차이는 비상시 대처와 품질 문제 정도이다. 구체적으로는 불량부품에 대한 대처 능력 정도이다. 이런 탓에 최근 고참노동자가 주변으로 몰리고 있다.

기업규모간 임금격차 문제는 임금체계 변화만으로는 해결 불가능하다. 임금체계의 변화가 오히려 대기업과 중소기업의 임금격차를 확대할 수 있다. 현장의 필요에 맞으려면 현장차원의 최소한의 대응논리를 만들어야 한다. 주요한 문제에 대해 좀더 정교한 정책이 만들어져야 하며, 현실적 뒷받침이 있어야 한다. 노조의 영향력이 축소된 정세 속에서는 사고의 폭을 종합적으로 열어두어야 한다.

토론 : 자본주의사회에서 노동자가 일한 것의 가치를 평가할 수 있는 것이

없는가. 노동자가 사회에 공헌한 노동기여분에 따른 교육, 노후생활 보장책이 만들어져야 한다.

토론 : 우리 조직에서도 여전히 임금에서 근속기준이 중요하다. 임금격차를 줄이기 위해서 최저임금제는 작년부터 요구했었다. 한양대병원은 비정규직의 임금을 높이는 단협을 통과시켰다. 숙련급과 관련해서는 교육에서 노조의 참여를 높이려는 노력을 하고 있다. 교육내용을 정하고 인사고과에서 교육비중을 높이는 것이다.

임금격차를 줄이기 위해 대병원의 임금을 기금으로 만들어내고 중소기업 노동자에게 배분하는 생각을 하기도 했다. 중소병원에서 비정규직이 증가하고 있는 추세이다. 비정규직의 노동조건을 개선하기 위해 비정규직의 조합원 가입을 적극 추진하고 있다. 현재 비정규직 중 500명 중 12명이 조합원이다. 비정규직이 전체적으로 가입하는 방식을 시도해야 할 것이다.

토론 : 숙련급은 역으로 기존의 사용자측의 직능급을 합리화하고 정교하게 할 가능성이 있다.. 숙련이란 무엇인가? 숙련은 객관적인 것이 아니라 사회정치적으로 규정되는 것이기 때문이다. 숙련이 근속과 비례적으로 향상될 것이라는 전제는 의문시되어야 한다. 숙련이 근속과 반드시 비례적으로 증가하지는 않는다. 숙련을 경험숙련과 지식숙련으로 나눈다면, 후자의 경우는 근속과 역비례할 가능성이 있다.

답변 : 위험은 도처에 존재한다. 문제는 어떻게 위험을 피할 수 있을까 하는 것이다. 기업단위의 교섭과정에서 위험을 어떻게 회피할까는 구체적인 대응이 필요한 문제이다. 직능급을 먼저 도입한 포철의 경우는 OJT 직무 수를 수백 개에서 몇십 개로 줄여서, 직무별로 획득해야 될 기능의 포인트를 10개 정도를 두고 있다. 한 직급 더 올라갔을 때는 OJT를 통해 획득해야 할 자격기준이 있다. OJT를 통한 평가가 합리적이라고 생각한다.❖