

대인적 임금체계 마련을 위한 노동조합의 과제

- ▣ 일 시: 2018년 11월 28일(수) 오후 2시
- ▣ 장 소: 프란치스코 교육회관 211호
- ▣ 주 최: 한국노동사회연구소(KLSI)
- ▣ 후 원: 프리드리히 에버트 재단 한국 사무소
매일노동뉴스

목 차

2018년 하반기
한국노동사회연구소 토론회

발표1	
대안적 임금체계 마련을 위한 노조의 과제	1
임상훈 한양대학교 경영대학 교수	
토론1	13
정일부 전국금속노동조합 정책실장	
토론2	23
공성식 전국공공운수노동조합 정책기획국장	
토론3	33
나영명 전국보건의료산업노동조합 기획실장	
토론4	53
권혜자 한국고용정보원 연구위원	

발표 1

대안적 임금체계 마련을 위한 노조의 과제

임상훈 한양대학교 경영대학 교수

대안적 임금체계 마련을 위한 노조의 과제

임상훈 한양대학교 경영대학 교수

대안적 임금체계 마련을 위한 노조의 과제

문제의식

민주노총의 과제(1995년)

- 산업별 노동조합을 건설한다
- 산업별 공동교섭, 공동투쟁 체제를 확립한다
- 노동조건 동질성을 확보한다

민주노총의 현재(2017년)

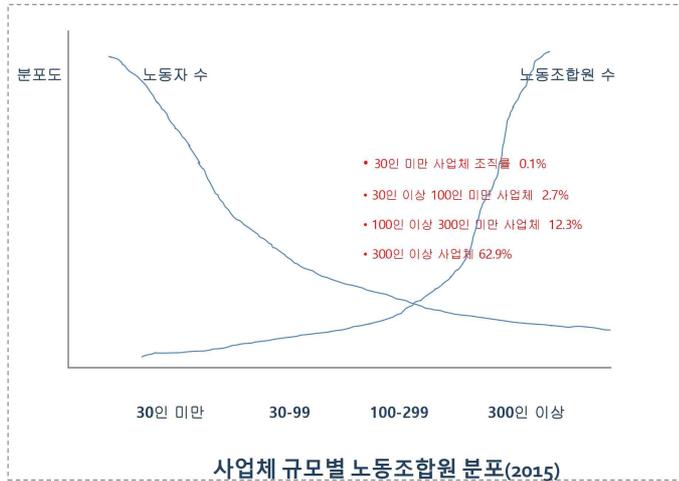
- 가맹조직 16개 가운데 산업별 노동조합은 9개
- 연맹체 조직 6개에도 소산업별노조가 4개 활동 중
- 산업별교섭과 산별수준 노동조건 통일/표준화는 미흡

산별노조체제 확립을 위해 산별임금체계 마련 시급

노동조합 조직화와 노동조건 동질성

낮고 양극화된 노조조직화

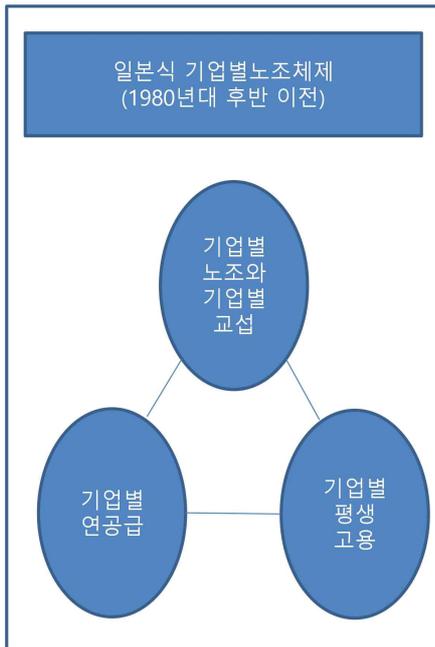
- 우리나라 노동조합 조직률은 10% 내외로 매우 낮은 수준임.
- 그럼에도 불구하고 사업체 규모별로 양극화된 조직률을 보이고 있음.
- 조직화 정도가 낮고 양극화된 상황이 노동조건 동질성에 미치는 영향은 어떤 것인가?



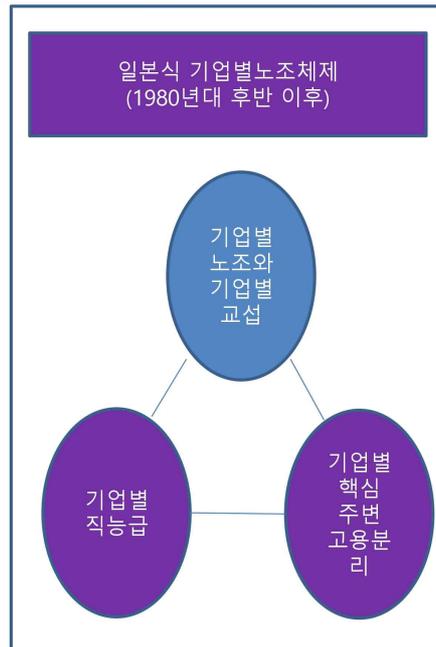
- 노동조건 동질성 규정 가능성?
- 가능하다면 무엇?
- 노동조합 조직화와 노동조건 동질성 사이에서 임금체계는 어떻게 작용하는가?

노사관계체제: 기업별노조체제(일본 사례)

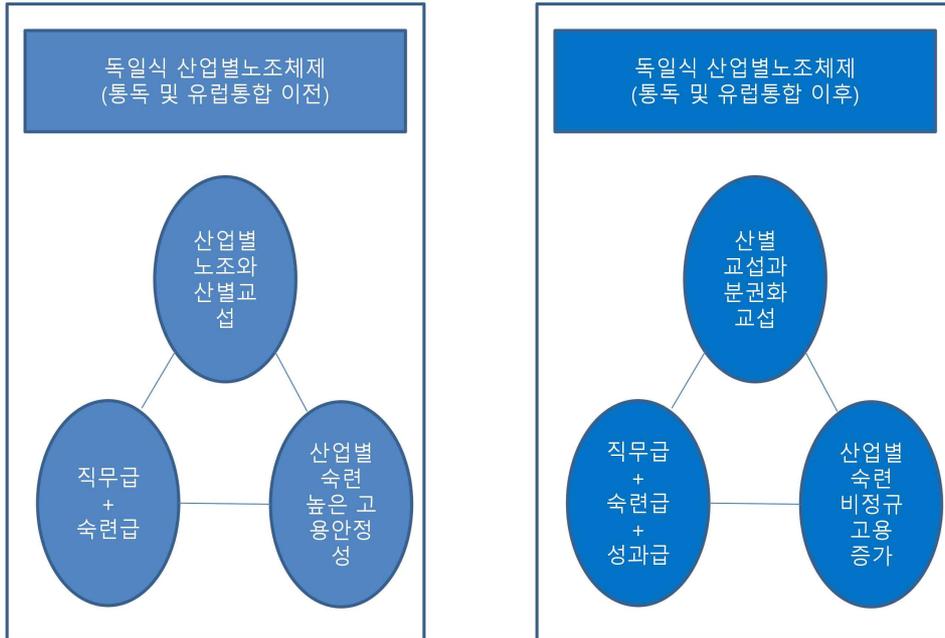
일본식 기업별노조체제 (1980년대 후반 이전)



일본식 기업별노조체제 (1980년대 후반 이후)



노사관계체제: 거대산업별노조체제(독일 사례)



노동조건의 동질성 추이: 임금을 중심으로

임금추이

총괄

1995년 노동자 월평균 임금은 122만원이었으나 2014년 357만원으로 2.9배 증가

단위: 천원/월

		1995	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
임금총액		1,222	1,727	1,825	2,036	2,228	2,373	2,525	2,667	2,823	2,940	3,001	3,196	3,176	3,352	3,476	3,575
증감 비율 (%)	명목 임금 증감률	11.2	8	5.6	11.6	9.4	6.5	6.4	5.6	5.9	4.1	2.1	6.5	-0.6	5.6	3.7	2.3
	실질 임금 증감률	6.4	5.6	1.5	8.7	5.7	2.8	3.6	3.3	3.2	-0.5	-0.7	3.4	-4.4	3.3	2.9	1.6

노동조건 동질성 추이: 임금을 중심으로

성별 임금 동질성

- ❖ 성별 임금동질성은 1995년 60%에서 2013년 64.5%로 4.5%p **개선**
- ❖ 노조사업장의 경우 개선 정도가 높음(남성에 비해 여성의 경우 노조효과가 훨씬 강함).

단위: 천원/월, %

		1995	차이	2013	차이
성별	남자	1,382	100	3,713	100
	여자	823	60.0	2,409	64.5

출처: 김동원 외(2016) 수정 보완

단위: 천원/월, %

		2016	조직률 (%)	무노조	차이	유노조	차이	노조효과
성별	남자	14.8	2,471	100	3,762	100	152	
	여자	8.3	1,530	61.9	2,589	68.8	169	

출처: 김혜진 외(2017) 수정 보완

노동조건 동질성 추이: 임금을 중심으로

사업체 규모별 임금 동질성

- ❖ 사업체 규모별 임금동질성은 1995년에 비해 2014년 개선은 커녕 **악화되었으며, 규모가 커질수록 임금동질성은 더욱 낮아짐.**
- ❖ 노조사업장의 경우 상대적 동질성이 높으나 1995년에 비해 개선 되고 있다고 추정하기 어려움.
- ❖ 규모별 이질성은 무노조 사업장에서 매우 크며, 노조효과는 작은 사업장에서 매우 강함.

단위: 천원/월, %

단위: 천원/월, %

		1995	차이	2014	차이
규모별	10 ~ 29	1,082	100	2,931	100
	30 ~ 99	1,108	102	3,258	111
	100 ~ 299	1,175	109	3,443	117
	300 ~ 499	1,334	123	4,827	165
	500인 이상	1,511	140		

		2016	조직률 (%)	무노조	차이	유노조	차이	노조효과
규모	30인 미만	3.8	1,768	100	2,761	100	156	
	30-299인	17.8	2,505	142	3,147	114	126	
	300인 이상	36.3	3,550	201	3,948	143	111	

노동조건의 동질성 추이: 임금을 중심으로

학력별 임금 동질성

- ❖ 학력별 임금동질성은 고졸을 기준으로 할 경우 1995년에 비해 2013년 거의 동일한 수준이나 하향 악화, 상향 개선 조짐이 나타남.
- ❖ 노조사업장의 경우 상향 동질성 개선 현상이 뚜렷하나 하향 악화 현상도 분명히 나타남.
- ❖ 학력별 이질성은 무노조 사업장에서 매우 크나, 노조효과는 고졸서 돌출적일 정도로 매우 강함.

단위: 천원/월, %

		단위: 천원/월, %				단위: 천원/월, %							
		1995	차이	2013	차이	2016	조직률 (%)	무노조	차이	유노조	차이	노조효과	
학력별	중졸이하	959	87	2,233	83	학력별	중졸이하	4.0	1,259	72	1,458	52	116
	고졸	1,100	100	2,701	100		고졸	10.4	1,745	100	2,829	100	162
	전문대졸	1,193	108	2,916	108		전문대졸	12.4	2,148	139	2,993	106	139
	대졸이상	1,715	156	4,144	153		대졸이상	16.3	2,820	162	3,889	137	138

노동조건의 동질성 추이: 임금을 중심으로

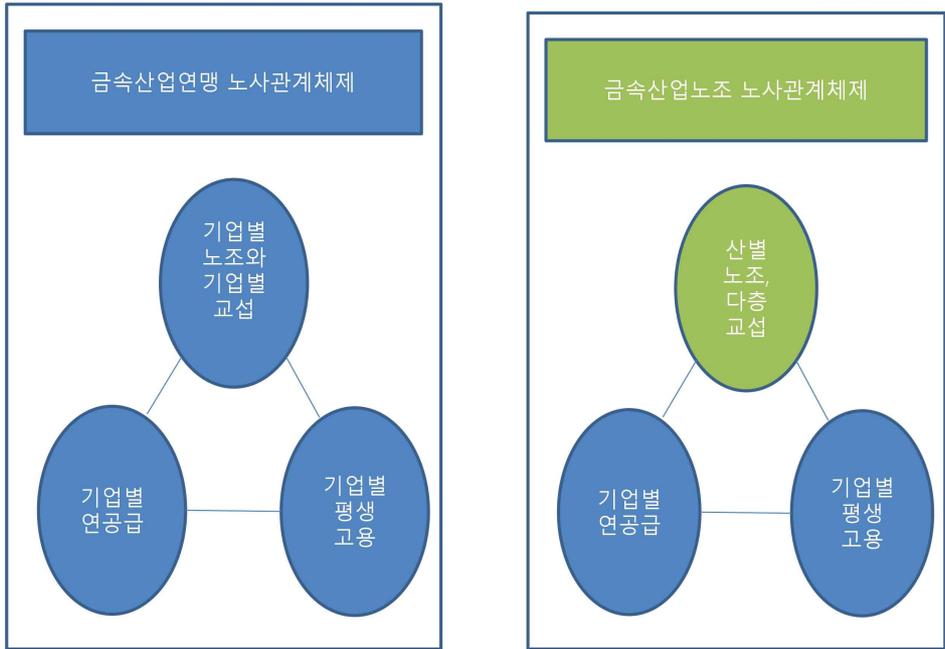
연령별 임금 동질성

- ❖ 연령별 임금동질성은 20대 후반을 기준으로 할 경우 1995년에 비해 2013년 악화 현상이 나타남.
- ❖ 노조사업장의 경우 악화 현상이 강하게 나타남.
- ❖ 학력별 이질성은 무노조 사업장 보다 유노조 사업장에서 크며, 특히 노조효과는 중년층에서 돌출적일 정도로 매우 강함
- ❖ 이러한 현상은 유노조 사업장에서 연공급 임금체계가 유지된 데 따른 것으로 추정됨. 즉, 연공급 임금체계는 고졸 50대 노동자에게 노조활동의 혜택을 몰아주었다는 점에서 이들에게 축복이지만 동질성 악화의 주범임.

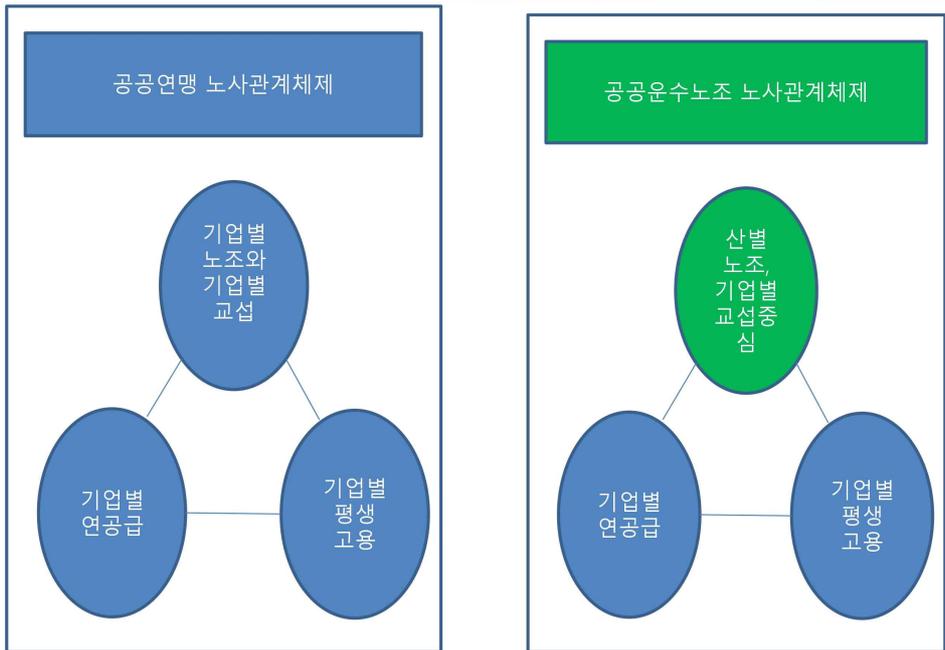
단위: 천원/월, %

		단위: 천원/월, %				단위: 천원/월, %							
		1995	차이	2013	차이	2016	조직률 (%)	무노조	차이	유노조	차이	노조효과	
연령별	~20세	523	51	1,561	63	연령별	청년층 15-29	8.1	1,574	100	2,221	100	141
	20~24	758	74	1,901	77		장년층 30-49	14.8	2,415	153	3,498	157	145
	25~29	1,031	100	2,479	100		중년층 50대	13.7	2,112	134	4,052	182	192
	30~34	1,325	129	3,030	122		노년층 60대	2.7	1,259	80	1,949	88	155
	35~39	1,443	140	3,568	144								
	40~44	1,456	141	3,852	155								
	45~49	1,429	139	3,908	158								
	50~54	1,345	130	3,833	155								
	55~59	1,207	117	3,466	140								
60세~	1,064	103	2,534	102									

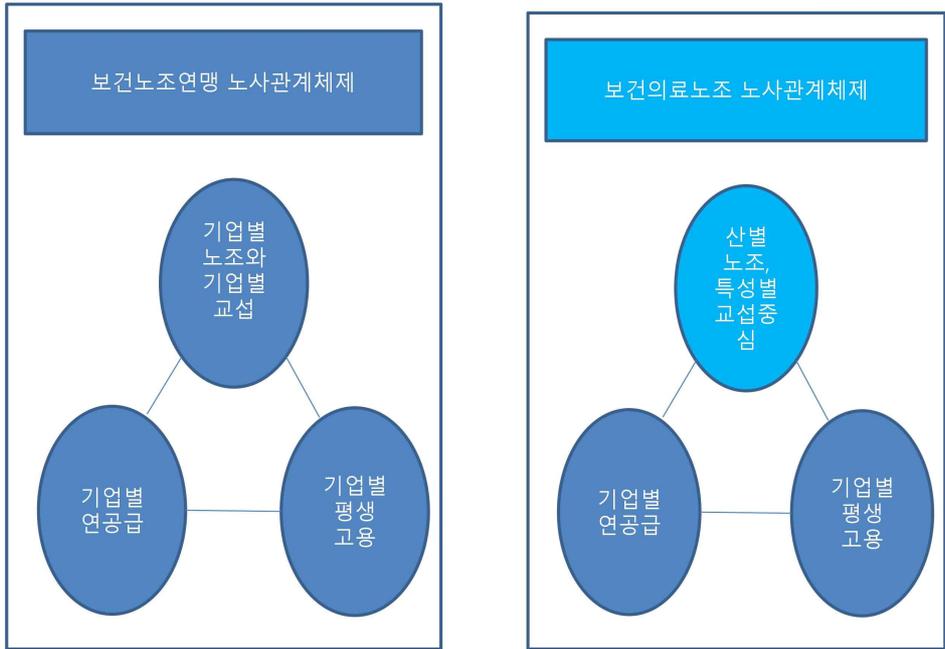
한국형산업별노조체제: 금속산업 사례



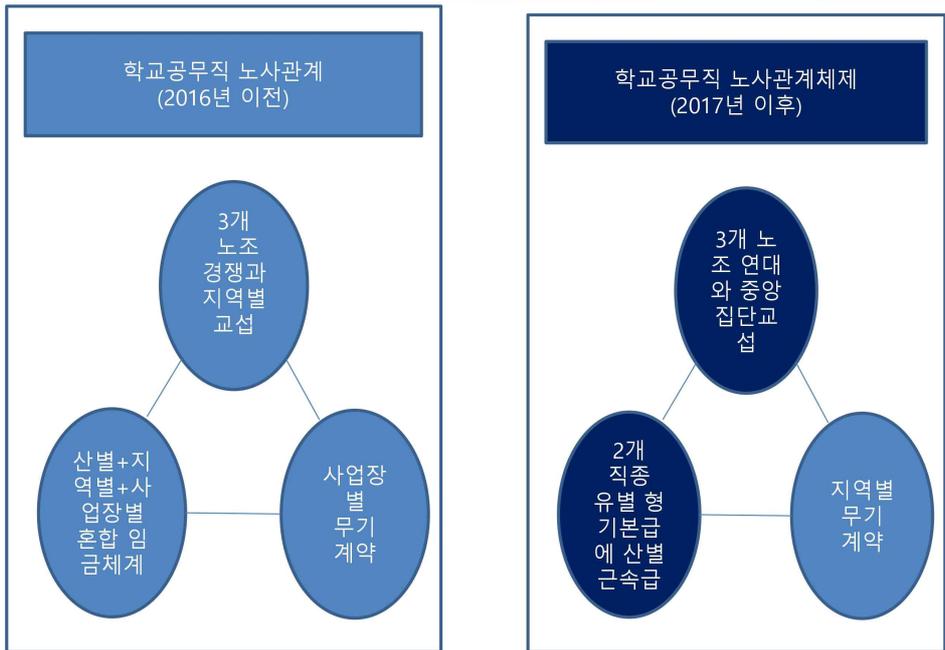
한국형산업별노조체제: 공공산업 사례



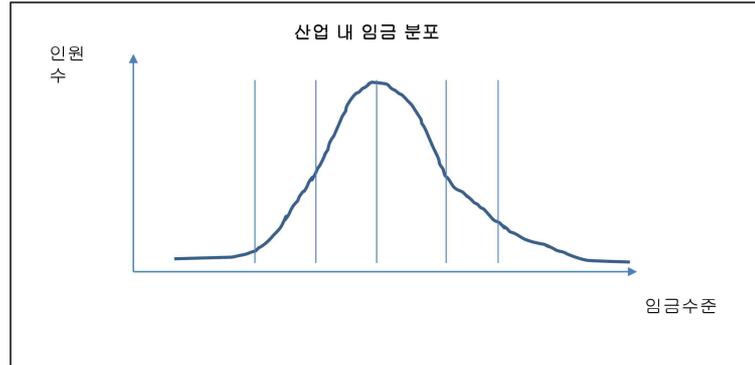
한국형산업별노조체제: 보건산업 사례



한국형산업별노조체제: 공교육산업 사례



산별임금체계와 노동동질성



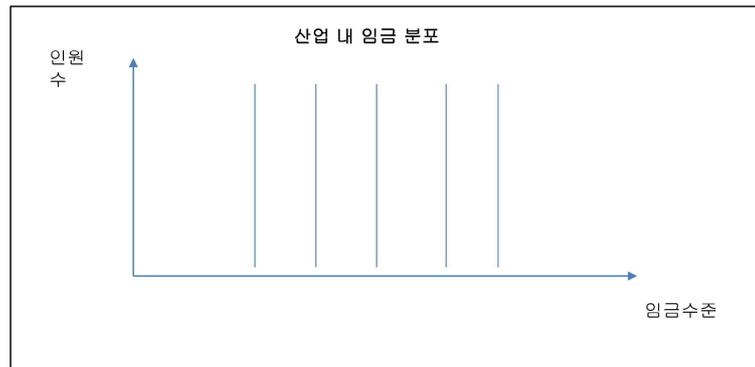
산업수준의 임금표준화

이슈1

한 개 혹은 다수의 표준 임금

- 차이가 연이어 나타나는 임금분포 곡선 대신 임금차이가 없는 한 선(노동자의 연령이나 근속년수의 차이; 직무에 필요한 기술이나 책임, 노력, 작업조건의 차이; 노동자 성과나 기업성과의 차이; 고용 형태 차이; 기업 규모나 원하청 차이에도 불구하고) 혹은 다수의 선

산별임금체계와 노동동질성

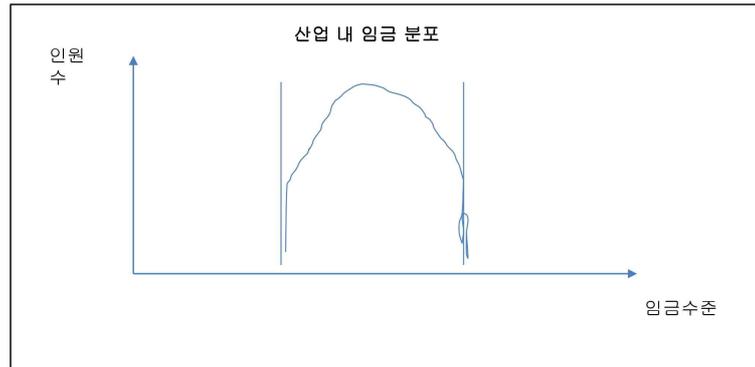


이슈2

표준임금의 기준

- 기준을 직무가치, 혹은 산업수준 근속/경력, 또는 노동자성과(이를 반영한 기업성과) 혹은 원하청 지위 가운데 무엇을 선택
- 객관성 확보되어야 수용성 제고. 노동자 개인별 특성(사업장 근속 등)에 따른 임금체계는 산업 수준에서 객관성 확보되기 어려움.

산별임금체계와 노동동질성



이슈3

하위 임금 높이기와 상위 임금 낮추기

- 하위 임금 높이기에 노조가 개입할 여지는 사회적 협의에서 최저임금을 높이거나 교섭 적용 확대와 근로감독 강화를 병행하는 것임.
- 상위임금 낮추기에 노조가 개입할 여지는 사회적 협의에서 임금 상한선을 두거나 교섭에서 연대임금 설정, 교섭적용 확대, 그리고 근로감독 강화임.

산별임금체계 제안

이슈 별 대응방안

- ❖ 노동자의 조직화나 사용자의 특성이 산업별로 다양하게 나타나기 때문에 산별임금체계 도입에 관련된 여러 이슈를 처리하는 방식이 산업별로 다를 것임.
- ❖ 산별임금체계는 이제까지 구축된 한국형산별노사관계체제 속에서 도입될 것이기에 내적 적합성이 모색되어야 할 것임.
- ❖ 금속, 공공, 보건, 공공교육 산업은 어떻게 대응하여야 할 것인가?

이슈	금속	공공	보건	공공교육
표준임금 개수	복수의 직무군 혹은 매우 많은 직무	복수의 직무군	복수의 직무군 혹은 매우 많은 직무	복수의 직무군
표준임금 기준	직무가치와 업종특성	직무가치	직무가치	직무가치
하위 높이기	최저임금 적용되기 어려움, 교섭으로 해결	최저임금/생활임금 올리기	최저임금 적용되기 어려움, 교섭으로 해결	최저임금/생활임금 올리기
상위 내리기	교섭에 의한 숙련급 설정 및 성과급의 연대임금화	공무원과 연동 제도만들기	교섭에 의한 숙련급 설정	공무원과 연동 제도만들기

산별임금체계 제안

임금인상률(액)과 산별 근속/숙련급 도입

- ❖ 통일 임금인상률(액)과 적용에 대한 고려도 필수적임
- ❖ 산업별 근속/숙련급 도입이 불가피할 것으로 보이나 그 가능성 및 조건이 산업별로 다름.
- ❖ 금속, 공공, 보건, 공공교육 산업에서 고려될 수 있는 방안을 제안하면 아래와 같음

		산별교섭 결정 대상	+a	-a	산업별 근속/숙련급
한국형 산별노사	금속	직무별 통일임금인상률(액)	원하청관계	없음	산업(업종)수준 숙련급 도입 필요
	공공	전직무 대상 통일임금인상률(액)	사업장 예산 수입 및 성과	사업장 예산 수입 및 성과	산업수준 근속급 도입 가능
	보건	직무별 통일임금인상률(액)	병원 특성 별 조건	병원 특성 별 조건	산업수준 숙련급 도입 필요
	공공교육	전직무 대상 통일임금인상률(액)	지역별 조건	없음	산업수준 근속급 도입 가능

산별임금체계 제안

전환이나 도입이나

- ❖ 기존 임금체계를 산별 임금체계로 전환하는 것이 필요함
- ❖ 현재의 산별노조의 리더십 정도나 조합원 사이의 다양한 이해, 일부 상위 임금수령자의 반발 등을 고려하면 매우 어려울 것이라는 예상이 가능(그러면 동질성 추구는 포기?)
- ❖ 일부 집단(새로 편입될 노동자 등)을 대상으로 산별임금체계를 도입하고 확산시키는 방안도 고려될 수 있음.

구분	기존 임금체계	전환 산별임금체계	신산별임금체계
기본급	초봉+호봉	초봉은 표준임금으로 호봉은 근속급/숙련급으로	직무급+ 숙련급(근속급) -법정수당은 독립 -기업별 후생복리는 최소화 산별 후생복리 확대
수당	직무수당 포함 후생복지성 수당, 시 간외수당 등 법정수당 포함	직무수당은 표준임금으로 후생복지성 수당도 최대한 표준임금으로 편입, 법정수당은 독립	
상여금	통상임금화 논쟁 중 위 기본급과 일부 수당 포함	위 방식으로 표준임금화 및 근속급/숙련급으로	
성과급	전사 수준 성과급	연대임금화 및 노사교섭 Gainsharing제 공공부문 경우 성과 평가에 산별노조 개입 및 임의 차별 제한	연대임금화 및 노사교섭 Gainsharing제 도입전환

토론1

정일부 전국금속노동조합 정책실장

금속노조 산별임금체계 전략방향 - 산별노조 발전전략위원회 연구내용을 중심으로 -

정일부 전국금속노동조합 정책실장

1. 정부 · 자본의 개편방향

가. 문정부의 임금체계 개편방향

- 산업단위 표준직무급제(공공 표준임금체계)
- 독일형 산별직무급 지향
- 독일 공공부문 임금표와 유사 : 임금등급·승급단계
- 독일보다 직종별 직무단계를 협소하게 규정
- 독일은 직무등급이 자격(훈련·학력)과 연계되어 있으나, 표준모델은 순수하게 직무 내용만으로 구분됨

나. 문정부 개편방향의 문제점

- 고용형태별 차별적 이중임금체계 : 직무급이지만 동일(가치)노동 동일임금 원리 미 적용
- 직종별 직무등급 산정의 객관성 결여 : 노조배제
- 승급단계 및 승급기준의 자의성
- 임금인상 억제를 위한 임금체계 : 기준임금=최저임금, 직무등급별 상하한선을 낮게 설정
- 동일직종 내 직무등급의 상향이동 기제가 명확하지 않음(외국은 자격·훈련을 통한 상향)
- 임금체계에 상응하는 직무체계 개편에 대한 논의 부재(채용-훈련-전환배치 등) : 표준임금체계의 적용을 위해서는 표준직무체계가 전제되어야

다. 사용자의 임금체계 개편방안

- 개별기업단위
- 임금의 생산성 연계
- 직무성과형 모델(미국식 범위 직무급)

- 직무간 임금차이
- 고근속자 임금비용 억제
- 사용자 중심의 직무관리

라. 사용자·정부의 임금정책 방향 : 임금제도 개편

- 대기업 사무관리직 중심으로 이미 실시 중
- 도입배경은 대부분 고인건비 및 성과보상연동
- 직무급 + 성과연봉제의 형태로 도입
- 숙련(교육훈련)과 연계되지 않음

2. 현장실태조사 : 근속연수별 임금수준

- 근속연수별로 임금수준을 분석한 목적은 사업장별 임금수준을 전체 직원(또는 조합원)의 평균값으로 비교하는 오류를 극복하기 위한 것임. 예를 들어 완성차와 2차 밴드의 임금수준을 전체 직원의 평균값으로 비교하면, 완성차가 약 2.24배 높은 것으로 나타남. 그러나 완성차는 근속연수가 22년이고 2차 밴드는 7년에 불과함. 따라서 완성차와 2차 밴드사의 임금수준의 차이는 근속연수별 임금수준을 비교해야 정확성을 확보할 수 있음.
- 원·하청 간의 근속연수 1년차 기본시급 격차는 1.1배(10%)로 작았으며, 근속연수 13년차간 비교에서 임금격차는 1.24배로 다소 벌어지는 것으로 나타남. 전체적으로 기본시급에서 완성차와 1차 밴드 간에서는 격차가 크지 않았고, 오히려 1차 밴드의 수준이 높은 곳도 있음.
- 원·하청간 임금수준 비교를 총액임금으로 했을 때는 격차가 크게 벌어지는 것으로 나타남. 원·하청 간 초임 격차는 1.7배였고, 13년차에서는 2.05배로 벌어짐.
- 그 외 임금항목 중에서 근속연수의 영향을 크게 받는 것은 제수당, 연차수당, 정기상여금이었는데, 특히 완성차의 연차수당은 근속연수에 정비례하는 관계를 보였음.
- 복지후생비는 기업규모간 격차는 컸으나 근속연수별 격차는 나타나지 않았음.
- 전체적으로 임금수준은 근속연수에 비례하여 상승하는 것으로 나타났고, 근속연수가 길수록 기업규모간 임금격차는 더 크게 벌어지는 것으로 나타남.

- 실태조사 분석결과 기업간 임금격차의 원인은 근속연수의 원인이 크다는 것을 발견함. 따라서 원·하청간 임금격차를 줄이기 위해서는 근속연수에 따른 임금격차를 줄이기 위한 정책 수단이 강구되어야 함.

가. 금속노조 사업장 임금표 현황

- 한국노동연구원의 사업체패널조사(2018)의 전체 임금표 현황자료 및 금속노조 연구(2008)와 대표 사업장 방문조사 자료(2018)를 비교해보면 임금표 관련 특징이 유사하게 나타나고 있음.
- 임금체계 중에서 연공급이 가장 많은 것으로 나타나고 있음
- 주목할 점은 기본급 제도가 없는 사업장 비중이 상당히 높게 나타나고 있음.
- 기본급 제도가 없다는 것은 임금표가 없다는 것을 의미하는데 이런 곳은 입직할 때 임금이 정해지면 이후 임금은 임금교섭에 의해서 정해지는 방식임.
- 임금표가 있으면 교섭에서 상승하는 상승분(base-up)과 호봉승급에 따른 인상효과를 얻을 수 있음.
- 2차 밴드 사업장일수록 기본급을 정하는 임금테이블이 없는 곳이 많은데, 결과적으로 임금표가 없는 사업장일수록 저임금과 상관관계가 높을 것으로 추정됨.

나. 임금체계 분석 요약

- 저임금 사업장의 임금표가 부재함
 - 금속노조 소속 사업장 주에서 저임금 사업장의 특징을 보면, 임금표가 없다는 특징을 확인할 수 있음.
 - 2018년 면담조사에서도 2차 밴드들의 저임금 사업장은 임금표가 없었음.
 - 따라서 저임금 사업장의 임금의 안정성을 확보하기 위해서는 임금표가 필요하다는 것을 시사함.
- 연공급 임금체계의 비중이 높음
 - 금속노조 소속 사업장의 임금체계는 대부분 연공급을 유지하고 있음.
 - 현재 시점에서 소속 사업장의 임금체계에 관한 통계가 없어서 정확한 변화를 추정할 수 없지만, 여전히 연공급의 비중이 높을 것으로 판단됨.

- 때문에 산별 수준에서 표준임금체계를 고민할 때 연공급 임금체계를 반영하는 형태로 진행하는 것이 필요함.
- 업종별 임금체계의 특징이 드러남
 - 금속노조 사업장의 임금체계는 전체적으로 연공급의 비중이 높지만, 업종별로 차이를 확인함.
 - 자동차업종은 직군별 호봉제가 많았고, 철강업종은 직무별 호봉제의 특징을 보임. 조선업종은 직급별 호봉제를 운영하는 사업장이 발견됨.
 - 따라서 산별 임금체계를 설계할 때 업종별 임금체계의 특징을 고려하는 것이 필요함.

다. 현장실태조사의 함의

- 첫째, 산별표준임금표를 만드는 것이 필요함. 실태조사 결과 저임금 사업장의 구조적인 문제는 임금표가 없다는 사실을 확인. 임금표가 없는 사업장은 최저임금 수준으로 임금이 결정되는 사례가 많았고 근속이나 숙련, 직무 요소가 반영되지 않아서 내부 공정성도 낮은 것으로 나타남. 따라서 임금격차를 줄이기 위해서는 표준임금표를 만들어서 임금수준의 차이를 없애고 산별 수준에서 임금교섭이 가능한 임금제도를 만드는 것이 필요함.
- 둘째, 산별표준임금의 수준은 원청사 수준으로 설정할 필요가 있음. 이는 저임금 사업장(2차 밴드)의 임금수준을 고임금 사업장(원청사) 수준으로 끌어올려 원·하청간 임금격차를 줄이는 방식임. 표준임금 수준에 대해서는 금속노조 전체 사업장의 평균임금 수준으로 정할 수도 있으나, 이럴 경우 원청사의 임금수준이 하락하는 문제가 발생함. 따라서 산별 표준임금 수준은 임금수준이 높은 원청사 수준으로 정하는 것이 타당할 것으로 판단됨. 실태조사 결과 기본급은 원·하청간 임금격차 정도가 크지 않아서 표준화를 하는데 시간과 노력을 절약할 수 있음.
- 셋째, 산별표준임금에는 기본급+근속수당+작업환경 관련 수당을 포함하는 통상급 범위로 정함. 산별표준임금에 기본급만 포함할 경우 산별임금이 차지하는 비중이 너무 낮은 문제가 발생함. 따라서 산별임금의 비중을 확대하기 위해서는 사업장의 근속수당과 작업환경 관련 수당까지 포함하여 산별표준임금의 비중을 높일 필요가 있음. 근속수당과 작업환경 관련 수당은 대부분 사업장마다 있으므로 공통성이 넓어서 표준임금으로 정하는 데는 큰 문제가 없을 것임.
- 넷째, 임금인상시 원청사와 하청사간 임금인상의 차이를 두는 하후상박 원칙을 적

용함. 이럴 경우 향후 5년~6년이 지나면 원청과 2차 밴드의 임금수준을 맞출 수 있다는 시뮬레이션 결과를 얻었음. 따라서 원·하청간 임금격차를 줄일 때까지 하후상박의 원칙을 계속 적용하고 원·하청간 임금격차가 최소화한 시점에서 산별표준임금표를 적용하는 것을 생각할 수 있음.

3. 금속노조 임금정책 전략방향

문제	목표
낮은 고정급 + 높은 변동급 노동자 내부 임금격차 확대 저임노동자 확대 기업의 과도한 저임금경쟁	임금의 생활안정성 확보 기업간 및 고용형태별 임금격차 축소 저임노동 해소 기업간 임금경쟁 지양
이행전략	
통상임금 중심의 고정급 확대 연대임금 : 하후상박 초기업단위 단일임금체계 입직임금 현실화 : 산별최저임금 > 법정최저임금 재직자임금 = 산별표준임금	

가. 임금정책과 사회정책의 연동

- 임금의 생활안정성 확보는 사회정책과 밀접한 관련이 있음.
- 상대적 임금수준은 사회적 재생산비용에 연동되며, 따라서 현재 일부 기업에서 제공되는 기업복지를 사회정책을 통해 외부화할 필요성이 제기됨.
- 노동자 집단간 임금격차의 주요 발생 요인 중 비법정 복리후생비의 비중이 상당히 높으며, 이러한 영역은 임금정책이 아닌 사회정책을 통해 해결되어야 함.
- 대표적으로 교육비 및 주거비 등 사회적 재생산비용의 사회정책적 해결을 통해 임금정책의 대상이 아닌 사회정책의 대상으로 이전시켜야 함.
- 이를 통해 임금정책의 대상영역을 사회적 재생산비용을 제외한 개인 및 가구의 재생산비용으로 명확히 해야 함.

나. 임금정책과 교섭정책의 연동

- 임금극대화 전략에서 노동자 내부 임금격차 축소 및 저임금 노동자의 임금 안정성 확보로의 전략적 전환은 초기업단위 통일교섭으로의 전환과 연동되어 있음.
- 교섭의 집중화와 연계되지 않은 임금제도의 전환은 노동자 내부 임금격차의 지속적 확대를 가져올 가능성이 높음.
- 초기업단위 산별임금교섭의 실현을 목표로 하되, 현재의 사업장단위 임금교섭구조를 집중화하기 위한 이행적 임금교섭구조를 본격적으로 추진해야 함.
- 대표적으로 교육비 및 주거비 등 사회적 재생산비용의 사회정책적 해결을 통해 임금정책의 대상이 아닌 사회정책의 대상으로 이전시켜야 함.
- 이를 위해선 임금수준의 교섭과 임금기준의 교섭을 분리하여, 임금기준 교섭구조를 중심으로 사용자단체와의 교섭에 집중할 필요가 있음.

다. 원·하청 먹이사슬 재편 및 임률 표준화

- 노동자 내부 격차 심화 및 저임노동자 보호라는 전략적 목표를 달성하기 위해서는 경제민주화 영역에 대한 노조의 적극적 개입이 요구됨.
- 금속산업 저임금노동자가 생산가치사슬의 하단에 위치한 하청 및 비정규직 고용형태에 밀집되어 있기 때문에, 납품단가를 매개로 한 원·하청 먹이사슬 구조를 개편하지 않는 한 저임금노동자의 임금안정성을 확보하기 어려움.
- 원·하청 먹이사슬의 핵심 기제인 임률에 적용되는 인건비를 표준화시키고, 이를 강제하는 금속산업 표준임률제도의 구현 방안을 모색할 필요가 있음.
- 금속산업 내 표준 인건비 설정을 통해 현재의 낮은 인건비를 매개로한 원·하청 먹이사슬을 기업간 숙련 경쟁으로 재편해야 함.

라. 산별표준임금제 : 기본모형 설계

- 고정급(통상임금) 관련 사업장 임금제도 통일

- 통상임금 = 고정급 = 생활급 = 임금안정성 확보
- 변동급(변동상여)은 생산성 연계 : 성과공유
- 표준시급(표준생계비·업종평균임금) + 신규속수당(호봉표상 연공분+근속수당)
- 각 임금항목의 성격을 명확히 하는 방향으로 설정
- 표준직급제 도입 : 장기적으로 생산사무직 통합직급 지향

● 산별표준임금제 : 현 통상임금 기준

- ☞ 상여금을 포함한 통상임금을 기준으로 하후상박 원리를 적용했을 때 원청과 2차 밴드의 임금수준이 같아지는 시기를 시뮬레이션 함
- ☞ 하후상박은 원청 3% 인상을 전제하고 2차 밴드는 7%, 8%, 9%, 10% 인상한 값으로 시뮬레이션 함.
- ☞ 근속연수에 따라 임금차이가 있어서 1년차와 10년차를 나누어서 시뮬레이션 함.
- ☞ 분석결과, 2차 밴드 근속 10년차 노동자의 통상임금을 매년 6%씩 인상할 경우 원청과 같아지는데 걸리는 기간은 22년이 소요됨.
- ☞ 2차 밴드 근속 10년차 노동자의 통상임금을 매년 8%씩 인상할 경우 원청과 같아지는데 걸리는 기간은 14년으로 나타남.
- ☞ 2차 밴드 근속 10년차 노동자의 통상임금을 매년 10%씩 인상할 경우 원청과 같아지는데 걸리는 기간은 10년으로 나타남.
- ☞ 종합하면, 상여금을 포함한 통상임금을 기준으로 원청과 2차 밴드의 임금이 같아지는데 걸리는 시간은 최소 10년은 소요될 것으로 예상할 수 있음.

● 표준기본급을 통한 격차축소

- ☞ 표준기본급 : 표준기본급을 장기적으로 총액임금의 80-90% 비중으로 확대
- ☞ 표준기본급에 대한 하후상박 인상률 적용
- ☞ 현재 기본급 대상 하후상박 인상률 격차 2%(5% vs. 7%) 적용시 기본급 격차는 1차 밴드 5년, 2차 밴드는 10년 경과 후 격차 해소됨
- ☞ 표준기본급 대상으로 하후상박 인상률 적용 시에는 더 오랜 시간이 소요될 것으로 판단 됨.
- ☞ 현재의 기본급과 달리 표준기본급은 생활임금적 성격이 강하기 때문에 격차축소 소요기간이 더 요구되더라도 임금의 안정성 측면에서 표준기본급을 통한 격차축소가 바람직함.
- ☞ 표준기본급 기준 시뮬레이션은 추후 직급별 기준임금 설정 후 실시

● 성과상여

- ☞ 사업장별 생산성 차이를 반영하는 변동급
- ☞ 성과상여는 기업의 생산성 격차 및 지불능력의 차이를 반영하기 위한 것임.
- ☞ 고정급성 임금영역을 통해 전체 금속노동자의 임금안정성을 도모하고, 기업간 생산성 및 수익성 차이는 변동급적 성격의 성과상여에 반영함.
- ☞ 중장기적으로 사업장단위 임금교섭은 성과상여의 배분으로 한정하며, 고정급성 임금영역은 초기업단위 교섭을 통해 결정함.
- ☞ 개별성과급이 아닌 집단성과급의 형태로 도입

- 표준직급제

- ☞ 생산직에게도 과업의 범위 및 역할에 따라 직급 부여
- ☞ 5~7단계로 직급 구분
- ☞ 직급별 별도의 표준시급 책정
- ☞ 일반직과 관리직을 구분하여 직급부여 : 근속승진(일반직과 평가승진(관리직) 혼합 적용
- ☞ 장기적으로 생산사무직 통합직급제 전환

토론2

공성식 전국공공운수노동조합 정책기획국장

토 론 문

공성식 전국공공운수노동조합 정책기획국장

1. 공공기관 임금 실태

○ 임금수준

- 공공기관 정규직 평균 임금은 민간 대기업과 비슷한 수준
 - * 2017년 정규직 평균 임금은 무기계약직 제외 시 7,349만원, 무기계약직 포함 시 6,868만원 이다(알리오).¹⁾ 같은 해 민간 대기업 정규직(무기계약직 포함) 평균 임금은 300인 이상 사업체가 6,461만원, 1000인 이상 사업체가 7,253만원이다(고용형태별 근로실태조사)
 - * 전수연(2014), 공공과 민간 월평균 임금격차 124만원(32.2%) 요인 분해 결과, 110만원 (28.5%)은 학력, 근속, 직종 등 속성 차이, 14만원(3.7%)이 공공기관 프리미엄

○ 임금구조

- 공공기관 P90/P10비율*은 민간과 유사하거나 약간 낮은 수준
 - * 약 4.2배로 추정(2012년 기준) 2012년 민간 P90/P10은 4.3(고용형태별근로실태조사)~5(경 활부가조사)
- 기관 규모별 임금격차*는 민간에 비해 적지만 주무 부처, 기관 유형, 기관장 정치력, 설립연도 등의 정책적·제도적 요인에 따라 기관 간에도 상당한 격차 존재
 - * 300인 이상 사업체 대비 30인 미만 사업체 정규직(무기계약직 포함) 평균 임금 비율이 민간은 49.8%에 불과하지만 공공기관은 72.6%

<표 1> 공공기관과 민간부문의 기관규모별 정규직 평균 임금(2017년)

(단위: 만 원, 괄호 안은 %)

		300인 이상	30-299인	30인 미만
공공	무기계약직 제외	7,416 (100.0)	6,459 (87.1)	5,064 (68.3)
	무기계약직 포함	6,932 (100.0)	6,134 (88.5)	5,036 (72.6)
민간		6,461 (100.0)	4,266 (66.0)	3,216 (49.8)

주: 기관별 인원수에 따라 가중 평균한 결과임.

자료: 공공기관경영정보공개시스템(ALIO), 고용형태별 근로실태조사.

1) 모든 임금 항목을 포함한 총액을 기관별 인원 비중에 따라 가중 평균한 결과를 의미한다. 즉, 기관당 평균 임금이 아니라 노동자 1인당 평균 임금을 나타낸다.

- 성, 학력, 근속연수에 의한 개인 간 임금격차는 공공기관이 민간보다 작지만, 고용형태와 연령에 의한 격차는 오히려 공공기관이 민간보다 큰 것으로 추정.
- * 공공기관의 경우 민간에 비해 고용안정성이 높아 연령과 근속연수가 유사하게 증가
- ** 근속연수나 연령에 의한 격차(혹은 동질성)에 대한 자료 해석시 연공급 효과로만 분석하는 것은 적절하지 않음.(인과관계와 상관관계의 구분) 승진, 경력직 이동 등 다양한 요인을 종합적으로 봐야 함.
- *** 전수연(2014), 학력, 근속, 직종 등 속성이 동일한 경우에도 공공기관 비정규직은 정규직에 비해 월평균임금 97만원(19.1%)을 적게 받고 있음. 민간기업의 정규직과 비정규직 간 순임금격차가 11만원(2.8%)

<표 2> 공공기관과 민간부문의 고용형태별 평균 보수(2016년)

(단위: 만 원, 괄호 안은 %)

	정규직	무기계약직	기간제	파견·용역
공공기관	7,335 (100.0)	3,559 (48.5)	3,654 (49.8)	2,572 (35.1)
민간 (전체)	3,940 (100.0)		2,598 (65.9)	2,044 (51.9)
민간 (300인 미만)	3,493 (100.0)		2,405 (68.9)	1,978 (56.6)
민간 (300인 이상)	6,521 (100.0)		3,497 (53.6)	2,342 (35.9)

○ 임금체계

- 연공급적 임금체계(직급 호봉제), 성과(또는 단순)연봉제 등 혼재
- * 호봉제 운영 60%, 직급별 호봉제 80%, 직급별 호봉제 호봉단계 평균 29.66단계, 단일호봉제 호봉단계 평균 32.35단계, 직급수 5~7단계
- * 성과연봉제 전직원 도입 기관 2014년 기준 35.5%

○ 임금구성

- 공공기관은 전체 임금구성과 유사하나 정액급여 비중이 다소 낮고 실적급여나 성과급 비중이 다소 높은 편. 무기계약직은 정액급여 비중이 정규직보다 높고 성과급 비중이 낮음

<표 3> 공공기관과 민간부문 임금구성 (2017년)

(단위: %)

	정액급여 비중	실적급여 비중	특별급여 비중
공공기관 (정규직)	77.2	7.3	15.5
공공기관 (무기계약직)	81.3	7.9	10.9
고용형태별 근로실태조사(전체)	83.5	5.5	11.0
고용형태별 근로실태조사(정규직)	82.1	5.6	12.3

주: 공공기관은 기관별 인원수에 따라 가중 평균한 결과임.
 자료: 공공기관경영정보공개시스템(ALIO), 고용형태별 근로실태조사.

○ 임금결정

- 공공부문은 인건비 총액과 연간 인상률이 정부 예산안, 또는 각 부문별 예산편성지침에 의해 규정. 단체교섭을 통한 임금 결정이 사실상 형해화. 공무원은 직접적으로 비공무원 공공부문은 정부 지침 등으로 임금구성, 체계 등이 규율.
- 교섭형태는 중앙집중화된 통제와 분권화된 교섭으로 요약.
- * 그 외 공공부문의 경우 중앙행정기관은 부처별 집단교섭 또는 기업별 교섭, 지자체는 지자체별 집단교섭, 교육기관은 중앙부처협의, 교육청 집단교섭 등 다양한 초기업 교섭이 형성, 발전 중에 있음

2. 공공부문 임금체계 개편 동향과 진단

1) 임금체계를 바라보는 시각

○ 임금체계 개편 목표가 중요

- 임금체계(산별임금체계, 직무급, 연공급...)는 하나의 수단이며, 임금체계 개편을 통해 무엇을 이루고자 하는지가 중요
- 90년대 중반 이후 신자유주의 임금유연화+임금억제 중심의 임금체계 개편 담론을 완전히 극복하고 있는가?
- 신자유주의적 분절 체제 극복이 중요

○ 통합적 접근 필요

- 임금체계를 전체 시스템 속에서 파악
- ⇒ 임금격차와 노동시장의 분절의 핵심 원인이 연공급인가?
- 임금체계의 기능적 재편으로의 접근의 한계
- ⇒ 직무급을 도입하면 격차가 해소되는가? 같은 직무급이지만 미국과 유럽의 상이한 노동시장의 결과는 교섭범위 등 임금조절 기제의 범위와 연대를 위한 주체형성, 노사관계 등과 보다 밀접한 연관이 있지 않은가?
- 임금체계의 경직성에 대한 인정
- ⇒ 단계적이고 점진적인 접근 필요

○ 노동조합의 전략적 사고 필요

- 임금정책 없는(또는 과거의 임금정책을 무비판적으로 고수하는) 임금교섭 지양
- 개별 기업의 임금수준 뿐 아니라 전체 임금 수준, 구조, 임금체계를 중요한 전략 영역이자 교섭 의제로 설정
- 생계비 모형 : 저임금으로 인해 표준생계비 적용이 필요한 다수의 노동자들과 표준생계비 모형 결정 주체 사이의 불일치

- 연공급에 대한 재평가 : 연공급이 갖는 평등주의적인 요소와 생애임금 요소, 장기근속-숙련형성-고생산성의 고진로(high road) 순환고리가 기업별 교섭구조와 결합하여 기업내부 내부노동시장에 한정됨으로써 노동시장의 분절을 낳을 뿐만 아니라 노동자들 사이의 연대의 외연을 넓히지도 못하고 있음

2) 정부 임금체계 개편 진단

- 정부 국정과제에서 제시된 목표는 공정임금, 임금격차 해소. 하지만 비정규직 정규직 전환자 표준임금체계와 기획재정부 임금체계 개편 기조는 애초 정부 기조와 달리, 임금 억제, 임금 효율성 제고, 임금 차별 합리화로 흐르고 있음

○ 공공부문 비정규직 정규직 전환 표준임금체계

- 생계비 보장, 공정성의 한 축인 보편의 원칙(평등)에 대한 간과
- 직종별 동일가치노동-동일임금 우선 ⇨ 직종간, 정규직-비정규직 차별 해소 취약
- 동일가치노동-동일임금 기준 ⇨ 직무 가치 중심 판단(시장임금, 사회적 차별의 수용), 교섭 결정 구조 부재
- 단계적 처우 개선 후속 계획 부재
- 정부 예산 제도와의 연계 부재 ⇨ 형태만 유사할 뿐 표준임금으로서의 기능 불가능

○ 기획재정부 공공기관 임금체계 개편

- 기관간 격차, 고용형태별 격차 개선은 관심 없음. 유사 직무 등급간 임금 동질성, 상이 직무간 상이한 보상이 핵심 관심사
- 아래 내용은 토론회 등을 통해 발표된 기획재정부 연구용역 결과와 정부 담당자의 의견 등을 종합하여 추정한 내용이며, 하반기 노동조합과의 협의를 거쳐 안을 구체화 할 것으로 전망하고 있음

(1) 개편 방향 및 내용

① 호봉제 폐지 또는 부분 개편을 통한 연공성 완화

- 개편의 필요성으로 공정성 뿐 아니라 효율성, 고용 영향 등 종합적 제기 예상
 - * ①기관 내부적 공정성 취약, ②생산성과 무관한 임금 체계로, 비효율성 및 인건비 상승 부담, ③연공급의 부담으로 인한 일자리 확대 어려움, ④공공기관과 민간기업간 임금 격차 발생 등을 호봉제의 주된 문제로 제기할 것으로 추측
- 호봉제의 완전 폐지도 언급하면서 부분적 개편까지 다양한 방향을 제시할 것으로 전망
 - * 부분적 개편 방안 예상 : 호봉단계 후반부 호봉간 차액 점감, 직급별 호봉상한 강화, 기존 호봉단계 축소, 호봉인상분 전반적 축소 등

② 직무 중심성 확대

- 기관 내 동일가치노동 동일임금 구현을 명분으로 직무중심성 확대
 - *호봉제로 인한 동일 직급 내 임금격차가 직급 간 임금격차보다 큰 점 등 (승진을 하지 않아도 호봉으로 상위 직급보다 임금을 많이 받는 경우 등) 기관 정규직 내에서의 동일가치노동 동일임금 문제 개선을 주되게 요구할 것으로 전망(비정규직 정규직간, 기관간 동일가치노동 동일임금 실현은 부차적 또는 후속 목표로 제시)
- 기본급이 직무가치의 상승에 따라 인상되도록 하고(직종·직군 내 직무의 수직적 차이 확대), 기본급 또는 수당에 있어 직무 가치를 반영(직종, 직군 간 직무의 수평적 차이 반영)
 - * 상여금과 제수당 일부 기본급화 및 직무급 별도 신설(직군간 수평적 차이, 직군내 수직적 위계 반영)
 - * 직급별 역할 구분과 책임 명시화 및 차별화, 근속승진 규제 등

③ 성과급 기준 정비

- 성과연봉제 강제 도입 폐기가 성과주의 임금체계의 폐지로 이어지지 않도록 성과급에 대한 일정한 기준을 제시
 - * 성과연봉제의 실패를 교훈삼아 현재 수준을 유지하되 일부 개선하는 수준에서 유형별로 차별화된 방향을 제시할 것으로 전망

(2) 도입 방식

① 가이드라인 노정협의, 다양한 방안에 대한 노사 간 자율 선택

- 가이드라인 마련 과정에서 노정협의, 가이드라인 확정 이후 노사 교섭으로 도입
- 단일한 안을 제시하고 강제하기보다는 큰 틀의 방향 제시 후 세부 내용은 다양한 방안 제시
 - *임금체계에 대한 세부적 규율보다는 몇 가지 기준을 제시할 수 있음 : 예)근속년수에 따른 임금기울기 적정 수준, 직무의 임금 반영 비율 등
- 별도의 도입 시한을 정하거나 페널티 부과는 없을 가능성 높으며, 경영평가를 통한 점검 및 인센티브 부여 예상
 - *인센티브로 경영평가 성과급 잔여 재원 활용(탄력정원제 인센티브로 과거 언급), 인건비 인상 인센티브 부여(박진 등 일부 학자 주장) 등이 언급되고 있음

② 단계적, 점진적 개편

- 투 트랙 접근 : 신규 기관, 직군 등은 전면적인 직무급 적용, 기존 기관, 기존 직원은 현재 임금체계의 점진적 개선
- 시간을 두고 점진적으로 개편 : 2~3년 등 시한을 둘 것으로 전망

(3) 문제점

- 신자유주의와 한국의 노사관계와 제도가 야기한 불평등의 해결(완화) 목표보다는 저성장 시대 기업의 요구인 임금의 유연성 확대, 임금 억제가 더 강하게 반영
- 기관 (정규직) 내 공정성 문제 부각, 정규직-비정규직 공정성, 기관 간 공정성은 상대화.고용형태, 기관간 격차에 대한 해결 방안 부재 및 직무가치를 근거로 한 합리화.
- 점진적 접근을 명분으로 한 직무급으로의 개편이라는 대세 확립 ⇨ 기존 정규직 노동자는 큰 피해가 없을 수 있으나 신규 노동자, 비정규직 정규직 전환 노동자부터 직무급 중심 개편이 추진되어 문제가 집중될 수 있음
- 유연한 가이드라인-기관별 결정 방식으로 정부 책임은 회피하고 기관 수준 전선 분산

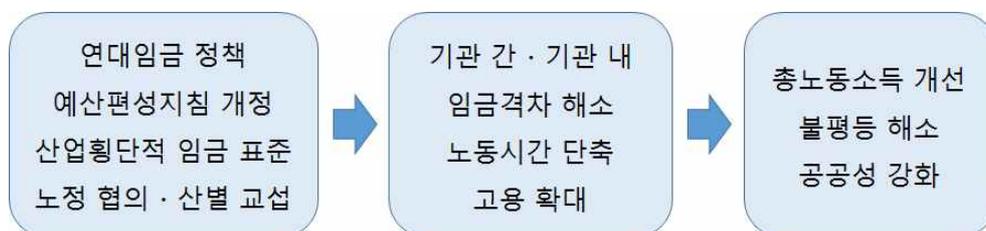
*공공부문 비정규직 정규직 전환과 유사한 방식

3. 공공운수노조 임금정책 전략과 대응

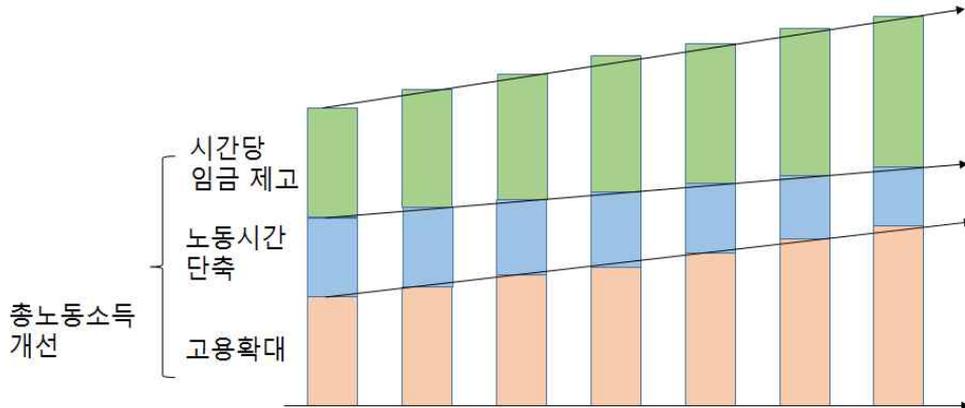
1) 임금제도 개편 목표와 추진 방향

- 공공기관 임금제도 개편은 총노동소득 개선, 불평등 해소, 공공성 강화, 노사관계 제도 개선이라는 시대적 과제 해결에 선도적으로 기여하는 방향으로 추진되어야 함
- 과거 경험에 기인한 뿌리 깊은 불신, 낮은 단계의 노사관계 제도화 수준, 큰 폭의 임금 격차, 민간부문과의 공정성 문제 등으로 인해 빠른 시일 내에 급격한 제도 개혁을 이루기는 어렵다. 공공기관 임금제도 개편은 이러한 제약 조건들의 변화를 추동하면서 단계적·점진적으로 추진되어야 함
- 총노동소득 개선, 불평등 해소, 공공성 강화라는 최종 목표를 달성하기 위해 기관 간·기관 내 격차 해소, 노동시간 단축, 고용 확대 전략이 추진되어야 함

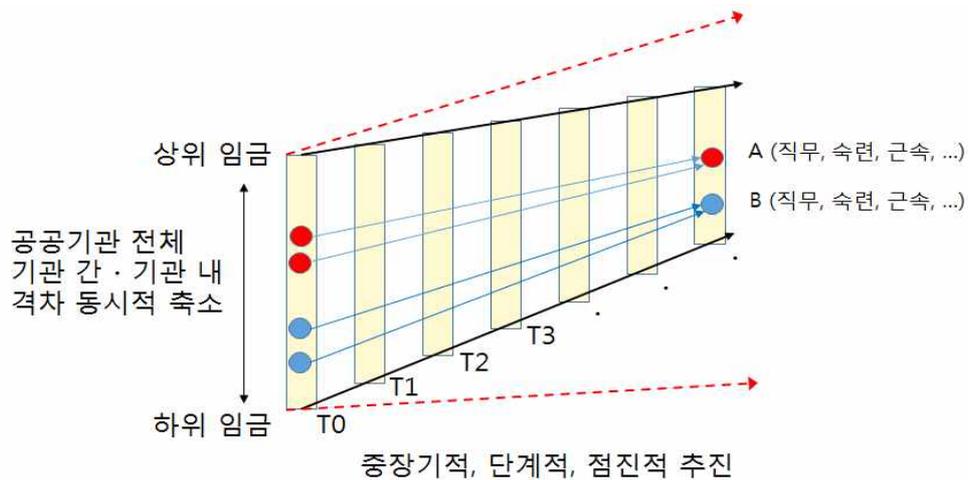
[그림 1] 공공기관 임금제도 개편의 목표와 추진 방향



[그림 2] 노동시간 단축, 고용 확대, 시간당 임금 제고를 통한 총노동소득 확대



[그림 3] 공공기관 전체 임금격차의 동시적, 점진적 축소



2) 양극화 해소와 공공성 강화를 위한 연대임금 모형

▷ 원칙

- 생계비: 건강한 노동력의 재생산에 필요한 임금수준 보장
- 공정성: 동일가치노동 동일임금에 충실한 임금결정
- 연대성: 전체를 포괄하는 공동의 기준, 집단적 결정구조

▷ 지향

- 확장된 동일가치노동 동일임금: 노동력의 시장가치, 사회적 가치, 직무의 시장가치, 사회적 가치가 고려된 동일가치노동 동일임금

▷ 제도적 상보성

- 중층적 교섭구조: 3층의 교섭구조와 조절된 분권화에 기초

- 사회적 숙련형성: 기술변화에 따른 직무 구조와 수요 변화 공동 대응
- 복지: 생애임금 고려. 임금-고용-노동시간-복지 상호 보완

3) 양극화 해소와 공공성 강화를 위한 연대임금

(1) 임금 수준 정책

- 생활급으로 임금하한선 설정 : 공공부문은 최저임금이 아닌 생활급 하한선 보장
- 기관 내 격차 해소 : 정규직·무기계약직·비정규직 임금체계 통합과 차별 및 절대적 격차 해소
- 기관 간 격차 해소를 위한 기관 간 임금상승률 하후상박형으로 조정

(2) 임금 구성 정책

- 기본급 비중 확대와 통일적인 기준 단계적 마련
- 집단적 성과배분에 있어 기관과 직무의 사회적 가치 평가 확대 : 과도한 성과급 격차 축소, 집단적 인센티브 원칙 확립, 평가에 있어 사회적 가치 요소 고려

(3) 임금 체계 정책

- 단계적 접근 : 주요 국가 임금체계 변화는 장기간에 걸쳐 이루어진 것임을 염두에 둘 필요가 있음. 임금체계는 문화적이고, 사회적인 현상이기도 하며, 제도 변화의 역사이기도 함. 그리고 그 변형 과정에 노사관계가 밀접히 연관. 임금체계의 이러한 성격은 임금정책과 임금체계가 단기에 수립, 변화되기 어렵다는 것을 보여주며, 노사 일방이 아닌 상호 협의가 중요하다는 것을 의미.
- 노정협의를 통해 추진
- 공동의 직급별 임금등급 기준 설정 : 산별교섭을 통한 임금결정을 위해서는 공공기관 간 통일적 기준이 필요. 기관 간 임금격차의 조율 등을 위해 임금등급으로서 지식, 숙련, 난이도, 책임성, 작업환경, 근속 등에 기초하여 공동의 직급구분과 기준을 설정해야 함. 그 기준은 확장된 동일가치노동 동일임금을 고려하는 것이 바람직할 것으로 보임. 다만 '조정된 분권화' 속에서 업종별 공동의 기준을 마련하면서도 역사적으로 형성된 각 공공기관의 관행을 존중할 필요가 있음.

(4) 제도적 보완

- 임금 정책의 실현을 위한 제도적 기반 형성 : 공공기관의 교섭구조는 정부와의 노정 교섭, 중앙 집중화된 교섭(업종별 교섭)을 중심으로 임금 및 근로조건을 교섭하고 기관별로 보충교섭을 하는 중층화된 구조 마련. 관련 공공기관 운영제도, 관리제도의 개편
- 하후상박에 따른 임금-고용-복지 교환
- 임금제도-복지제도의 제도적 보완

토론3

나영명 전국보건의료산업노동조합 기획실장

대안적 임금체계 마련을 위한 노동조합의 과제

나영명 전국보건의료산업노동조합 기획실장

1. 산별임금체계를 둘러싼 3가지 딜레마

<1> 목표와 현실의 불일치

- 산별노조를 건설한 중요한 이유도, 산별노조가 지향한 목표도 기업별노조와 기업별교섭을 통해서만 극복하지 못한 임금격차 해소, 동일노동 동일임금 실현이었음.
- 그러나 산별노조 건설 20년간 임금격차는 더 벌어졌고, 동일노동 동일임금 실현을 위한 산별 임금체계 구축은 여전히 먼 미래의 과제로만 설정되어 있을 뿐, 산별임금체계를 마련하기 위한 구체적이고 단계적인 계획조차 수립하지 못하고 있는 것이 현실임.

<2> 조직체계와 임금교섭구조의 불일치

- 보건의료노조는 1998년 산별노조를 건설하였고, 10년만인 2008년 기업별노조의 산별노조 조직전환을 완료하여 명실상부한 산별노조 조직체계로 운영되고 있음.
- 그러나 산별노조 건설 이후 6년간의 산별중앙교섭 쟁취투쟁을 통해 2004년 산별교섭을 성사시켰고, 이후 산별교섭을 진행하고 있지만 여전히 기업별 임금체계를 바탕으로 한 임금교섭이 진행되고 있음. 즉, 임금구성과 임금수준이 통일된 산업·업종별 임금체계를 마련하지 못하고, 기업별 임금체계를 바탕으로 임금인상률을 맞춰나가는 데 초점을 맞춘 임금교섭이 진행되고 있음.

<3> 개념과 이해의 불일치

- (동일노동 동일임금) 모두가 동일노동 동일임금 원칙을 얘기하고 있지만 해석은 다름. 동일직종 또는 동일·유사업무의 동일임금인지, 동일 직무가치를 가진 업무의 동일노동인지, 정규직·무기계약직·비정규직을 불문하고 같은 사업장 내 노동자들 간의 동일임금인지, 산업과 업종을 불문한 모든 노동자의 동일임금인지 다르게 이해하고 있음.

- (연공급, 직무급) 연공급 임금체계와 직무급 임금체계의 정확한 개념을 이해하기 위해서는 배경과 역사, 전제조건과 작동원리를 종합적으로 파악해야 하는데 일부에서는 연공급을 척결해야 할 임금체계로 보고 있고, 일부에서는 직무급을 절대 수용해서는 안 될 최악의 임금체계로 이해하고 있음. 이러다보니 서구 산별노조의 직무급 임금체계가 최근 정부가 파견용역직 정규직 전환에 따른 표준임금체계 가이드라인을 만들면서 제시한 직무급 표준임금체계와 뒤섞이면서 직무급제는 폐기 대상으로 낙인찍히고 있음.

2. 표준임금체계를 둘러싼 논란의 함의

<1> 보건의료노조 표준임금체계 논란

- 보건의료노조가 2018년 보건의료산업 산별중앙교섭에서 체결한 <보건의료노조 산하 공공병원 파견용역직 정규직 전환에 따른 표준임금체계 가이드라인(2018.9.13.)>을 놓고 2개월간 논란이 진행됨.
- 논란의 핵심 내용은 ▲정부의 직무급제를 수용했느냐 여부 ▲저임금을 고착화하는 임금체계냐 여부 ▲논의 절차와 과정이 정당했느냐 여부 등 3가지였음.

논점	문제제기	보건의료노조 입장
정부의 직무급제를 수용했느냐 여부	<ul style="list-style-type: none"> □ 정부 가이드라인이 제시한 표준임금체계, 6단계 등을 사용했다. □ 직무가치와 숙련에 따라 기본급을 결정한다는 표현이 들어 있다. □ 시장가치를 반영했다. □ 호봉제라고 하지만 근속연수에 따라 호봉이 올라간다는 문구가 없다. 	<ul style="list-style-type: none"> □ 표현상 정부가 제시한 직무급제로 오해할 소지가 있다는 점은 인정한다. □ 그러나 정부가 제시한 직무급제와는 전혀 다른 호봉제이다. ① 호봉동결 구간이 없이 매년 호봉상승 ② 평가, 시험 없이 근속연수 적용 ③ 직무가치 아닌 현재 임금수준 고려
저임금을 고착화하는 임금체계냐 여부	<ul style="list-style-type: none"> □ 사업장내 정규직과 별도직군 별도임금체계를 만들었다. □ 기본급 출발이 법정 최저임금이다. □ 최저 1등급과 최고 18등급 간격이 너무 낮다. □ 수당, 상여금 등 추가 어렵다. 	<ul style="list-style-type: none"> □ 현재 임금수준을 상향하되 산별적 통일 임금체계를 만드는 데 주력했다. □ 최저임금 산입범위 논란, 최저임금 위반을 원천적으로 차단했다. □ 기본급 이외 수당, 상여금 추가 협상 가능하므로 저임금 고착화 아니다.
논의 절차와 과정이 정당했느냐 여부	<ul style="list-style-type: none"> □ 공공병원 표준임금TF는 사회적 대화기구인데 사회적 대화기구 참여와 관련한 민주노총의 방침을 어겼다. □ 보건의료노조는 공공병원과 공공기관에 영향을 미치는 표준임금체계를 만들면서 내부 논의도 거치지 않았고, 다른 노조를 대표하여 결정할 자격도 없다. 	<ul style="list-style-type: none"> □ 공공병원 표준임금TF는 보건의료노조 산하 공공병원의 파견용역직 정규직 전환에 따른 표준임금체계를 만들기 위한 논의기구였지, 사회적 대화기구와는 무관하다. □ 보건의료노조 표준임금체계는 산별교섭의 산물이고, 보건의료노조 산별중앙교섭에 참가한 병원에만 적용된다.

○ 10월 10일 민주노총 중집회의 결정사항

[보건의료노조 산하 공공병원 파견용역직 정규직 전환에 따른 표준임금체계 가이드라인(이하 보건의료노조 표준임금체계)에 대한 민주노총 입장]

1. 민주노총은 공공비정규특위에서 정부 표준임금체계 극복을 위한 대안마련과 정책연구를 추진하지 못함으로 인해서 각 산별조직 간 임금체계에 대한 통일적 조정노력을 기울이지 못한 책임을 통감하고, 이에 대한 신속한 후속조치를 강구한다.
 2. 보건의료노조 산하 공공병원 파견용역직을 자회사가 아닌 직접고용 정규직으로 전환하기로 한 것은 성과임을 인정한다.
 3. 보건의료노조 표준임금체계는 직무가치 중심의 차별적 임금체계인 정부의 표준임금체계(안)의 문제점을 내포하고 있다고 공공운수노조와 민주일반연맹에서 제기하고 있다. 정부의 표준임금체계(안)의 문제점을 내포하고 있는지의 여부는 민주노총 공공비정규특위 참여 가맹조직(6개) 정책담당자와 3개조직(공공운수, 민주일반, 보건의료)에서 추천한 임금정책 전문가들과 진행하는 워크숍 진행 후 판단한다.
 4. 보건의료노조 표준임금체계 최종안 마련과 합의 과정에서 사전에 총연맹 및 산별조직과 사전에 충분한 소통과 공유, 협의가 진행되지 못한 문제가 있다.
 5. 민주노총은, 보건의료노조 표준임금체계가 보건의료노조 소속 공공병원 이외 타 공공부문에 적용되어서는 안 된다는 전제아래, 노정협의를 통해 이를 원천적으로 차단한다.
- ※ 민주노총은 노사정대표자회의 산하 각종 위원회 관련 조직 내 규율 확립 및 운영개선 방안을 시급히 마련한다.

○ 11/16일 표준임금체계 워크숍 결과

「보건의료노조 표준임금체계」 관련 워크숍 결과 보고

1. 워크숍 개요

- 일시 및 장소 : 2018.11.16.(금). 13:00~. 민주노총 정책연구원
- 참석자
 - 공공비정규 정책담당 : 공공운수노조(2명), 민주일반연맹(2명), 보건의료노조(1명), 서비스연맹(1명)
 - 조직 추천 전문가 : 3명
 - 기타 : 민주노총(1명, 진행), 공공운수노조 의료연대본부(2인, 참관)

2. 워크숍 진행

- 3조직 정책담당자 입장 발표
- 3조직 추천 전문가 입장 발표
- 3개 핵심 쟁점 중심으로 집중 토론
- 토론 결과 정리

3. 워크숍 토론 결과

- 정부의 「공공부문 무기계약직 표준임금체계」 문제점 중 3대 핵심 쟁점에 대한 토론

1) 별도 임금체계(직군) 분리로 인한 정규직과의 차별 제도화 관련

- (공공운수·민주일반) : 공공병원내 상당수의 동일·유사 정규직 직종이 존재함에도 별도 임금체계(직군 분리)를 설정한 것은 공공부문 비정규직 정규직전환의 기본 취지(정규직과의 차별 해소)를 벗어난, 정규직과의 차별을 지속하고자 하는 임금체계로서, 전환 직종에 대해 하위로 위계화된 산별 임금체계를 만드는 것은 바람직하지 않음.
- (보건의료) : 임금수준이 다양한 공공병원(국립대병원, 특수목적병원, 지방의료원)의 현재 임금 수준을 고려하고, 파견용역직의 직접고용 정규직 전환에 따른 통일된 산별 임금체계를 구축하기 위해 불가피하게 별도의 임금체계를 설정한 것임.
- (토론 결과) : 보건의료의 산별 임금체계 구축을 위한 별도의 임금체계 설정의 필요성을 이해할 수 있지만, 정규직 전환시 동일 정규직 직종이 존재할 경우 기존 정규직의 임금체계로 편입하여 정규직과의 차별 해소를 우선적으로 추진하여야 하는 취지를 고려해 볼 때, 보건의료노조의 표준임금체계 가이드라인은 정규직과의 차별을 해소할 수 있는 임금체계로 보기에는 한계가 있다는 것이 대체적인 의견임.

2) 낮은 초임, 근속 보상 미흡 등으로 인한 저임금 구조 고착화 관련

- (공공운수·민주일반) : 표준임금체계의 초임을 법정 최저임금으로 정하고, 근속에 따른 임금인상 폭이 매우 미흡하며, 합의내용(전환시의 임금수준 고려)에서 정부가 정한 '복지 3중 세트'이외의 수당·복리후생의 추가 가능성이 확실하지 않은데다, 이미 기존의 유사업종 무기계약직에 대해 시행중인 임금체계에 비해서도 낮은 임금 수준을 설정하고 있기 때문에 결국 타 부문 유사 직종의 임금수준 하향(특히, 미조직 대상 피해 가중)을 압박하는 저임금 구조가 고착화될 것임.
- (보건의료) : 공공병원의 경우 원무직 등 정규직의 기본급이 법정 최저임금에 훨씬 못미치고 수당 등을 통해 보전하는 등 기본급 비중이 낮은 특성을 지니고 있기 때문에, 산별 협약 차원의 기본급을 최저임금 수준으로 설정하여 상향 조정하고 이후 각 기관별 교섭을 통해 상여금·수당 등을 추가한다면 저임금 구조는 극복할 수 있음.
- (토론 결과) : 기본급 비중이 낮은 공공병원의 특성을 고려한다 하더라도, 표준임금체계의 초임수준을 법정 최저임금으로 설정한 것은 다른 공공부문 임금기준(예, 「공공부문 용역근로자보호지침」 상의 시중노임단가 등 고려)에 비해 낮게 책정되어 있고, 상여금·수당 등의 추가 가능성은 현재로서는 확인하기 어렵기 때문에 저임금 구조에 대한 논란이 계속될 수밖에 없다는 것이 대체적인 의견임.

3) 연공 중심이 아닌, 직무요소(직무가치, 직무등급 설정) 중심 임금체계 관련

- 민주노총의 고용노동부 항의 면담(2018.11.13.) 결과, 보건의료 표준임금체계의 성격(호봉제 유무)에 대한 논란이 무의미해진 상황에서, 정규직과의 차별 및 저임금구조 고착화 등에 대한 쟁점이 주로 논의됨에 따라, 별도의 집중 토론은 진행되지 않음(정규직과의 차별 쟁점으로 흡수되어 토론).
- 다만, 전문가(3명) 수준의 토론 결과, 시장원리에 입각한 직무요소 설정이 적절한가에 대한 문제 제기(공공운수·민주일반 추천) 및 산별노조운동 차원의 동일노동 동일임금 원칙 실현을 위한 동일 직종간 통일적 임금체계 검토의 필요성 제기(보건의료 추천)가 있었고, 이는 이후 민주노총의 대안적 임금체계 논의과정에서 반영하기로 함.

4. 기타(문제 제기 등)

- (보건의료 표준임금체계 모델 확산 차단) 「보건의료노조 공공병원 파견용역직 정규직 전환 가이드라인」에 대한 민주노총의 입장 정리가 지연되면서, 고용노동부가 보건의료 표준임금체계를 정규직 전환 관련 권장모델로 제시하고, 타 조직 산하 국립대병원에서 마치 가이드라인으로 구체화되고 있기 때문에, 민주노총이 보다 책임있는 자세로 보건의료노조 표준임금체계의 확산 적용을 차단해야 함.
- (대안 모델 개발) 보건의료 표준임금체계 관련 논란을 계기로 민주노총이 보다 분명하고 책임있는 임금체계에 대한 통일된 기준과 대안 모델 개발이 필요하다는 점을 공유함.

〈2〉 보건의료노조 표준임금체계 논란의 함의

첫째, 동일노동 동일임금 실현에 대한 입장의 통일이 필요함

- 동종·유사 업무 내부 격차 해소나, 기업내 정규직과 비정규직간 격차 해소나, 그리고 어느 것이 우선이고 어디에 집중해야 하느냐가 논란이 됨
- 이 과정에서 ▲동종·유사업무 내부 격차 해소와 동일임금 실현 ▲기업내 정규직·무기계약직·비정규직간 격차 해소와 동일임금 실현 ▲직종별 직무가치에 대한 인식 개선과 임금격차 해소 등 동일노동 동일임금에 대한 이해와 관점이 다양하다는 것을 확인할 수 있었음.
- 이에 따라 비정규직 정규직 전환에 따른 임금체계를 만들 때 정규직 임금체계에 편입하느냐, 별도직군 임금체계를 설계하느냐에 대한 판단이 엄청나게 달라질 수 있다는 것 또한 확인됨.

둘째, 임금 구성과 임금 수준을 어떻게 설계할 것인지 방향을 정해야 함

- 기본급 출발선을 법정 최저임금에 맞출 것인지, 시중노임단가로 할 것인지, 생활임금 수준으로 할 것인지가 논란이 됨.
- 보건의료노조 사업장의 경우 정규직의 기본급이 8급, 9급의 경우 법정 최저임금 이하로 매우 낮은 상황, 근속년수에 관계없이 기본급이 법정 최저임금으로 고정되어 있는 상황에서 기본급 출발선을 시중노임단가나 생활임금 수준으로 맞추기는 어려웠음. 그래서 기본급을 법정 최저임금으로 출발하되 기본급 이외의 임금항목은 현재 정규직 임금항목 등을 고려하여 노사 합의로 정하도록 설계함.
- 표준임금체계를 설계하면서 임금구성을 어떻게 할 것인지도 고민스러웠음. 정부가 제시한 표준임금체계는 기본급과 복지 3중세트(식대, 명절 상여금, 복지포인트)이고 다른 수당 신설을 금지하는 것인데 현재 정규직 임금체계는 기본급은 낮지만 상여금과 각종 수당, 복리후생, 성과급 등으로 보충하는 구조로 구성되어 있음. 기본급 비중을 올리고 수당을 간소화하여 기업간 임금격차를 줄이는 방향으로 가야 하지만, 기업내 정규직과의 격차 해소를 줄이기 위해서는 정규직이 받고 있는 각종 임금과 복리후생 항목을 다 적용해야 하는 딜레마가 발생함.
- 결국, 현재의 복잡한 임금구성을 배제하고 별도의 임금구성이라고 하더라도 임금수준을 높이는 방향으로 갈 것인지, 임금구성을 동일하게 하여 임금수준을 상향시켜 나가는 방향으로 갈 것인지 키는 데 초점을 둘 것인지 검토가 필요함

셋째, 교섭단위를 정해야 함

- 보건의료노조는 파견용역직 정규직 전환에 따른 표준임금체계를 마련하면서 동종·

유사업무가 없는 경우 공공병원에 통일적으로 적용될 표준임금체계를 만드는 데 주력하였고, 이를 산별교섭을 통해 확보하였음. 이후 매년 산별교섭을 통해 표준임금체계 내의 기본급 설계를 보다 정교하게 다듬어나가고, 기본급 이외의 임금에서도 표준적인 기준을 만들기 위한 노력을 기울여나가야 할 것임.

- 그러나 이렇게 할 경우 기업 내부 정규직과의 격차 해소문제를 접근하기 어렵거나 소홀히 하는 문제가 발생함.

3. 보건의료노조 내 임금체계의 현실

<1> 보건의료노조 내 임금체계 관련 특징

- 국민의 건강과 생명을 다루는 업무특성상 인력집약산업이라 인건비 비중이 높음
 - 의료수익 대비 40~70% 차지 (일반기업체의 경우 수익 대비 인건비 비중 10% 수준)
- 과잉병상, 과잉경쟁체제에서 임금 수준이 낮음
 - 극심한 의료군비경쟁에서 살아남기 위해 비용 줄이기에 나섬
- 병원에는 의사부터 간호사, 의료기사, 원무, 청소, 식당, 경비, 원무 등 70여개의 직종이 있어 직종간 임금수준과 격차가 천차만별임.
- 병원 규모와 병원특성에 따라 임금수준과 임금구성이 천차만별임
 - 병원규모 : 상급종합병원, 종합병원, 병원, 의원 등
 - 병원특성 : 국립대병원, 사립대병원, 민간중소병원, 지방의료원, 특수목적공공병원, 재활병원, 정신병원, 요양병원 등
- 고용형태, 노조유무에 따라 임금수준, 임금체계 등이 천차만별임
 - 고용형태 : 정규직, 무기계약직, 기간제 계약직, 파견용역직
 - 노조 유무 : 노조가 없는 곳은 대부분 연봉계약제임

<2> 기본급 비중은 높고 기본급 수준은 낮음

- 병원특성별 임금구성비를 보면 기본급 비중이 매우 낮음
 - 지방의료원이 63.0%로 가장 높고, 사립대병원이 43.8%로 가장 낮음
 - 사립대병원은 상여금 비중이 34.6%로 가장 높음

[표] 병원특성별 임금구성비 (단위: %)

특성	기본급	수당	상여금	성과급	복리후생비
특수목적공공병원	58.4	29.9	6.2	4.0	1.6
국립대병원	54.9	32.1	4.6	-	8.4
지방의료원	63.0	22.7	14.2	-	-
사립대병원	43.8	21.6	34.6	-	-
민간중소병원	60.2	15.5	24.2	-	0.1

※ 자료 : 보건의료노조 임금체계 분석 및 개선 방안 연구(2016년)

- 변동급까지 포함할 경우 간호사의 경우 모든 특성의 기본급 비중이 50% 이하이고, 기능직의 경우 사립대병원(39.2%), 국립대병원(46.6%), 지방의료원(49.5%), 특수목적공공병원(51.0%), 민간중소병원(56.5%) 순임

[표] 의료기관의 초임 임금수준 및 임금구성 현황

1) 간호사

	특수목적 공공병원	국립대병원	지방의료원	사립대병원	민간중소병원
기본급	1,635,550	1,442,500	1,288,700	1,343,511	1,271,692
(비율,%)	49.4	45.7	46.0	36.4	47.7
수당	860,100	866,031	591,263	645,931	453,542
상여금	220,017	120,208	475,051	1,059,021	471,678
복리후생비	60,417	243,123	-	-	1,667
변동급(연장야간연차)	532,935	482,791	444,033	640,820	468,238
합계	3,309,018	3,154,654	2,799,047	3,689,284	2,666,817

2) 기능직

	특수목적 공공병원	국립대병원	지방의료원	사립대병원	민간중소병원
기본급	1,310,750	1,151,800	1,160,425	1,126,143	1,034,860
(비율,%)	51.0	46.6	49.5	39.2	56.5
수당	762,700	785,330	489,465	550,096	87,000
상여금	189,750	95,983	463,791	888,011	517,430
복리후생비	60,417	214,903	-	-	-
변동급(연장야간연차)	244,774	222,130	230,213	307,417	191,964
합계	2,568,390	2,470,147	2,343,894	2,871,666	1,831,253

※ 자료 : 보건의료노조 2016년 임금실태조사

- 기본급이 법정 최저임금도 안 될 정도로 낮음
 - 국립대병원의 경우 7급 1~2호봉과 8급 1~4호봉은 2017년 월 최저임금 135만 2230원 이하임
 - 지방의료원의 경우에도 8급 1~2호봉과 9급 1~4호봉은 2018년 월 최저임금 157만 3770원에 못 미침

[표] 2017년 국립대병원 봉급표

호봉	3급	4급	5급	6급	7급	8급
1	1,932,500	1,734,200	1,546,200	1,395,800	1,248,800	1,169,100
2	2,022,300	1,813,300	1,621,300	1,461,200	1,314,200	1,227,500
3	2,115,200	1,897,100	1,700,500	1,530,700	1,384,400	1,286,700
4	2,210,000	1,985,100	1,781,300	1,604,700	1,458,900	1,345,700
5	2,307,500	2,076,200	1,865,400	1,682,600	1,535,400	1,405,100
6	2,407,800	2,169,600	1,951,500	1,761,100	1,609,100	1,470,700
7	2,508,400	2,263,700	2,038,000	1,839,300	1,679,100	1,537,100
8	2,609,300	2,358,200	2,120,900	1,914,800	1,747,300	1,603,600

[표] 지방의료원 2018년 기본급표

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
1	3,148,900	2,698,800	2,411,800	1,989,600	1,785,500	1,591,900	1,448,800	1,316,200
2	3,265,500	2,809,100	2,509,300	2,082,100	1,866,900	1,669,200	1,504,400	1,367,500
3	3,385,400	2,921,100	2,610,400	2,177,700	1,953,200	1,750,800	1,575,900	1,435,000
4	3,506,300	3,035,700	2,715,600	2,275,300	2,043,800	1,834,000	1,652,100	1,506,600
5	3,629,100	3,151,900	2,823,500	2,375,700	2,137,600	1,920,500	1,732,300	1,583,900
6	3,753,100	3,269,200	2,933,600	2,479,000	2,233,700	2,009,200	1,813,200	1,656,700
7	3,878,600	3,387,600	3,045,400	2,582,500	2,330,600	2,098,200	1,893,700	1,728,900
8	4,004,400	3,506,600	3,158,600	2,686,400	2,427,900	2,183,600	1,971,400	1,799,000

<3> 특성별, 규모별, 연차별 임금 편차가 큼

- 병원특성별, 규모별, 연차별 임금격차가 매우 큼

[표] 특성별 정규직 간호사 연봉 (2012년 기준 연말정산액) (단위: 원)

특성	병원구분	정규 간호사 연봉			
		1년차	10년차	20년차	30년차
국립대 병원	O병원 (800~999병상)	29,120,510	45,148,560	64,000,000	74,000,000
	P병원 (800~999병상)	23,582,880	43,737,842	65,000,000	74,186,600
사립대 병원	K병원 (600~799병상)	33,651,460	49,239,590	66,759,530	77,285,100
	H병원 (400~599병상)	30,800,000	42,000,000	55,780,000	61,852,000
	M병원 (800~999병상)	38,000,000	49,300,000	55,000,000	71,300,000
	N병원 (800~999병상)	33,388,000	45,321,000	58,544,000	66,000,000

특성	병원구분	정규 간호사 연봉			
		1년차	10년차	20년차	30년차
공공병원	G병원 (200~399병상)	31,000,000	45,000,000	50,000,000	없음
	L병원 (600~799병상)	35,507,000	45,146,000	50,983,000	56,224,000
	I병원 (400~599병상)	34,000,000	46,000,000	58,000,000	70,000,000
	F병원 (200~399병상)	28,028,000	36,115,310	45,483,000	57,444,280
	E병원 (200~399병상)	24,294,170	43,636,180	43,938,760	51,094,850
민간중소 병원	J병원 (600~799병상)	28,000,000	33,000,000	40,000,000	50,000,000
	B병원 (199병상 이하)	30,000,000	36,000,000	46,000,000	55,000,000
	A병원 (199병상 이하)	28,000,000	30,000,000	34,000,000	없음
	C병원 (200~399병상)	26,000,000	35,000,000	40,000,000	없음
	D병원 (200~399병상)	26,235,660	35,567,080	43,206,860	49,915,700

※ 자료 : 간호사 표준임금체계 연구(보건의료노조, 2013)

[표] 병상수별 신규간호사 초임 현황

운영병상	3년제		4년제	
	병원수	평균 초임	병원수	평균 초임
199병상 이하	15	2752만원	18	2808만원
200~399병상	67	2583만원	59	2641만원
400~599병상	41	2690만원	39	2735만원
600~799병상	33	2851만원	32	2961만원
800~999병상	26	2978만원	26	3067만원
1000~1499병상	9	2952만원	9	3003만원
1500~1999병상	2	3592만원	2	3751만원
2000병상 이상	1	3500만원	1	3600만원

※ 자료 : 대한간호협회 병원간호사회, [병원간호사 근로조건 실태조사] (2013)

[표] 신규간호사 초임 현황

초임	3년제	4년제
평균	2750만원	2826만원
최대	4063만원	4133만원
최소	1476만원	1623만원

※ 자료 : 대한간호협회 병원간호사회, [병원간호사 근로조건 실태조사] (2013)

[표] 병원특성별 월평균임금 : 기본급+수당+상여금+성과급+복리후생비 (단위 : 원)

특성	초임	5년차	10년차	20년차
특수목적공공병원	2,708,508	3,120,682	3,532,889	4,216,101
국립대병원	2,413,631	3,004,300	3,753,470	5,281,840
지방의료원	2,195,816	2,470,055	3,038,349	3,877,370
사립대병원	2,868,560	3,312,501	3,806,534	4,731,212
민간중소병원	1,945,304	2,089,478	2,326,879	2,655,620
최고-최저 격차	92만원	123만원	148만원	263만원

※ 자료 : 보건의료노조 임금체계 분석 및 개선 방안 연구(2016년)

[표] 병원특성별 월평균임금 비교 (민간중소병원 = 100)

특성	초임	5년차	10년차	20년차
특수목적공공병원	139.2	149.4	151.8	158.8
국립대병원	124.1	143.8	161.3	198.9
지방의료원	112.9	118.2	130.6	146.0
사립대병원	147.5	158.5	163.6	178.2
민간중소병원	100.0	100.0	100.0	100.0

※ 자료 : 보건의료노조 임금체계 분석 및 개선 방안 연구(2016년)

[표] 병원특성별 기본급 (단위 : 원)

특성	1년차	5년차	10년차	20년차
특수목적공공병원	1,601,380	1,785,490	2,062,070	2,516,210
국립대병원	1,264,217	1,612,743	2,068,936	3,021,548
지방의료원	1,208,092	1,619,100	2,020,689	2,732,578
사립대병원	1,270,892	1,450,151	1,646,606	2,070,264
민간중소병원	1,208,557	1,260,686	1,350,516	1,579,276

※ 자료 : 보건의료노조 임금체계 분석 및 개선 방안 연구(2016년)

[표] 병원특성별 기본급 비교 (민간중소병원 = 100)

특성	초임	5년차	10년차	20년차
특수목적공공병원	132.5	141.6	152.7	159.3
국립대병원	104.6	127.9	153.2	191.3
지방의료원	100.0	128.4	149.6	173.0
사립대병원	105.2	115.0	121.9	131.1
민간중소병원	100.0	100.0	100.0	100.0

※ 자료 : 보건의료노조 임금체계 분석 및 개선 방안 연구(2016년)

[표] 병원특성별 간호사 월평균임금 (단위 : 원)

특성	1년차	5년차	10년차	20년차
특수목적공공병원	2,776,083	3,250,584	3,702,013	4,398,450
국립대병원	2,671,863	3,268,934	4,232,899	5,618,946
지방의료원	2,355,014	2,641,554	3,265,169	4,123,153
사립대병원	3,048,463	3,518,165	4,053,607	4,993,661
민간중소병원	2,198,579	2,441,213	2,614,423	2,892,514

※ 자료 : 보건의료노조 임금체계 분석 및 개선 방안 연구(2016년)

[표] 병원특성별 간호사 월평균임금 비교 (민간중소병원 = 100)

특성	1년차	5년차	10년차	20년차
특수목적공공병원	126.3	133.2	141.6	152.1
국립대병원	121.5	133.9	161.9	194.3
지방의료원	107.1	108.2	124.9	142.5
사립대병원	138.7	144.1	155.0	172.6
민간중소병원	100.0	100.0	100.0	100.0

※ 자료 : 보건의료노조 임금체계 분석 및 개선 방안 연구(2016년)

<4> 수당 종류가 많고 천차만별임

- 기본급 비중이 낮고 수당을 늘리는 방식으로 임금을 인상함
- 병원별로 천차만별의 각종 명목의 수당이 있음

[보기] 수당의 종류

- 정근수당
- 직무보직수당 : 직무수당, 보직수당, 직능수당, 관리업무수당, 전산업무수당, 직무활동비, 특정업무수당, 의료업무수당, 고충부서업무수당, 전산수당, 창구출납수당, 출납수당, 재할정보비, 업무연구수당, 연구수당, 기술행정수당, 운동치료사수당, 직업치료사수당, 지정진료수당, 마약취급수당, 독극물수당, 근무자수당, 특수근무지수당
- 특별수당 : 특별기술수당, 특수업무수당, 특별부서수당, 특수근무수당, 특수부서가산수당
- 위험수당, 위험근무수당
- 장기근속수당, 근속수당, 종사자수당
- 행정/기술수당
- 직급수당, 직급보조비
- 직책수당 : 지도수당, 직위수당, 기술직주임수당, 직책급업무추진비, 책임수당, 선임수당
- 면허수당, 자격수당
- 연차보전수당

- 지정진료수당
- 의료수당
- 정근수당가산금
- 대우수당, 직급대우수당
- 보건수당
- 병원수당
- 조정수당, 봉급조정수당
- 연월차휴가보전수당, 연월차휴가보존수당
- 진료지원수당
- 인수인계수당 : 인계수당, 3교대 간호사수당, 대기수당
- 별정수당
- 처우개선비, 처우개선수당
- 도외지수당
- 교육수당 등등

<5> 호봉과 급수 설계가 천차만별임

- 임금수준을 결정짓는 중요한 요소 중의 하나는 호봉과 급수의 변화인데 호봉표상의 급수와 호봉에 따라 임금 변화폭이 매우 다름
- 대학병원의 경우 호봉간 격차가 8급은 2만 7590원이고 5급은 2만 9600원임. 민간중소병원의 경우 호봉간 격차가 9급은 2만 2천원~2만 8천원이고, 5급은 2만 9천원~3만 6천원임. 지방의료원의 경우 호봉간 격차가 9급은 2만 2600원~5만 8400원이고, 5급은 2만 3900원~8만 200원임. 이처럼 규모별, 각 병원별 호봉간 격차에 큰 편차가 있음.
- 같은 급수 내 호봉변화와 호봉간 격차도 다 다름. 대학병원 사례의 경우 같은 급수 내 호봉간 차액의 변화가 없이 8급은 똑같이 2만 7590원이고, 5급은 똑같이 2만 9600원임. 호봉간 차액이 가장 작은 경우(2만 7590원)와 가장 큰 경우(2만 9600원)의 차이는 불과 2010원에 불과함. 이것을 볼 때 이 대학병원의 경우 호봉간 임금격차가 매우 완만하다는 것을 알 수 있음.
- 반면, 민간중소병원 사례의 경우 9급은 2만 2천원, 2만 7천원, 2만 8천원 등 3단계로 변화가 있고, 5급은 2만 9천원, 3만 3천원, 3만 5천원 등 3단계 변화가 있음. 호봉간 격차가 가장 적은 경우(2만 2천원)와 가장 큰 경우(4만 5천원)의 차액은 2만 3천원으로서 이 또한 호봉간 임금격차가 비교적 완만함. 반면, 지방의료원 사례는 호봉간 격차가 가장 적은 경우(2만 2600원)와 가장 많은 경우(11만원)의 차액이 8만 7400원으로 매우 큼. 사례에서 언급된 지방의료원의 경우 각 급수내에서도 호봉별 격차가 조금씩 다름. 이처럼 지방의료원 호봉표는 호봉간 변화가 크고, 격차 또한

크다는 것을 알 수 있음.

[표] 대학병원 호봉표 사례 (단위, 원)

	2급(3A)	3급(3B)	4급(3C)	5급(3D)	6급(3E)	7급(3F)	8급(3G)
01	2,301,780	2,140,230	1,976,420	1,814,850	1,651,000	1,461,330	1,169,740
02	2,331,380	2,169,830	2,006,020	1,844,450	1,680,600	1,491,170	1,197,330
03	2,360,980	2,199,430	2,035,620	1,874,050	1,710,200	1,521,010	1,224,920
04	2,390,580	2,229,030	2,065,220	1,903,650	1,739,800	1,550,850	1,252,510
05	2,420,180	2,258,630	2,094,820	1,933,250	1,769,400	1,580,690	1,280,100
06	2,449,780	2,288,230	2,124,420	1,962,850	1,799,000	1,610,530	1,307,690
07	2,479,380	2,317,830	2,154,020	1,992,450	1,828,600	1,640,370	1,335,280
08	2,508,980	2,347,430	2,183,620	2,022,050	1,858,200	1,670,210	1,362,870
09	2,538,580	2,377,030	2,213,220	2,051,650	1,887,800	1,700,050	1,390,460
10	2,568,180	2,406,630	2,242,820	2,081,250	1,917,400	1,729,890	1,418,050
11	2,597,780	2,436,230	2,272,420	2,110,850	1,947,000	1,759,730	1,445,640
12	2,627,380	2,465,830	2,302,020	2,140,450	1,976,600	1,789,570	1,473,230
13	2,656,980	2,495,430	2,331,620	2,170,050	2,006,200	1,819,410	1,500,820
14	2,686,580	2,525,030	2,361,220	2,199,650	2,035,800	1,849,250	1,528,410
15	2,716,180	2,554,630	2,390,820	2,229,250	2,065,400	1,879,090	1,556,000
16	2,745,780	2,584,230	2,420,420	2,258,850	2,095,000	1,908,930	1,583,590
17	2,775,380	2,613,830	2,450,020	2,288,450	2,124,600	1,938,770	1,611,180
18	2,804,980	2,643,430	2,479,620	2,318,050	2,154,200	1,968,610	1,638,770
19	2,834,580	2,673,030	2,509,220	2,347,650	2,183,800	1,998,450	1,666,360
20	2,864,180	2,702,630	2,538,820	2,377,250	2,213,400	2,028,290	1,693,950
21	2,893,780	2,732,230	2,568,420	2,406,850	2,243,000	2,058,130	1,721,540
22	2,923,380	2,761,830	2,598,020	2,436,450	2,272,600	2,087,970	1,749,130
23	2,952,980	2,791,430	2,627,620	2,466,050	2,302,200	2,117,810	1,776,720
24	2,982,580	2,821,030	2,657,220	2,495,650	2,331,800	2,147,650	1,804,310
25	3,012,180	2,850,630	2,686,820	2,525,250	2,361,400	2,177,490	1,831,900
호차	29,600	29,600	29,600	29,600	29,600	29,840	27,590

[표] 지방의료원 호봉표 사례 (단위 : 원)

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	약사
1	2,730,300	2,340,100	2,091,300	1,725,200	1,548,100	1,380,400	1,227,600	1,114,800	1,548,100
2	2,831,400	2,435,700	2,175,800	1,805,400	1,618,800	1,447,400	1,290,500	1,173,200	1,648,800
3	2,935,400	2,532,800	2,263,400	1,888,200	1,693,500	1,518,100	1,357,200	1,235,900	1,756,000
4	3,040,200	2,632,200	2,354,500	1,972,900	1,772,100	1,590,100	1,427,900	1,302,500	1,870,200
5	3,146,700	2,732,900	2,448,100	2,059,900	1,853,400	1,665,300	1,499,200	1,370,700	1,982,500
6	3,254,300	2,834,600	2,543,600	2,149,500	1,936,800	1,742,100	1,572,200	1,436,600	2,101,500
7	3,363,000	2,937,200	2,640,700	2,239,200	2,020,900	1,819,400	1,642,000	1,499,000	2,227,700
8	3,472,100	3,040,500	2,738,800	2,329,300	2,105,200	1,893,300	1,709,400	1,559,900	2,350,200
9	3,582,100	3,143,900	2,837,200	2,419,600	2,185,500	1,964,100	1,773,900	1,617,600	2,479,400
10	3,692,100	3,247,300	2,936,500	2,504,400	2,262,200	2,030,900	1,835,800	1,673,900	2,615,900

2018년 하반기 한국노동사회연구소 토론회

구분	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급	약사
11	3,802,100	3,351,600	3,028,900	2,584,800	2,334,500	2,095,700	1,895,000	1,727,900	2,746,800
12	3,916,400	3,449,700	3,118,200	2,663,900	2,405,500	2,159,000	1,953,700	1,782,500	2,884,200
13	4,022,500	3,541,600	3,203,100	2,738,300	2,472,900	2,219,900	2,010,000	1,835,600	3,014,000
14	4,120,900	3,627,300	3,282,200	2,808,600	2,537,500	2,278,000	2,064,700	1,887,100	3,149,700
15	4,211,600	3,707,900	3,356,800	2,876,200	2,599,000	2,333,800	2,117,000	1,936,600	3,275,600
16	4,296,300	3,783,900	3,427,200	2,939,400	2,657,400	2,387,600	2,167,700	1,983,700	3,406,700
17	4,374,900	3,854,500	3,493,300	2,999,800	2,713,400	2,437,900	2,217,100	2,029,200	3,526,000
18	4,448,000	3,920,600	3,555,800	3,057,000	2,766,900	2,486,800	2,263,300	2,073,400	3,649,600
19	4,515,700	3,982,200	3,614,600	3,111,100	2,817,100	2,533,600	2,308,500	2,117,200	3,759,100
20	4,578,900	4,039,800	3,669,700	3,162,100	2,865,200	2,578,300	2,351,600	2,157,700	3,871,900
21	4,637,500	4,093,700	3,721,500	3,211,200	2,911,000	2,621,000	2,392,300	2,196,700	3,968,700
22	4,691,800	4,144,200	3,770,200	3,257,200	2,954,200	2,661,900	2,431,500	2,234,400	4,068,000
23	4,742,000	4,191,600	3,816,300	3,300,500	2,996,000	2,700,900	2,468,700	2,270,300	4,169,800
24	4,788,700	4,236,100	3,859,200	3,341,800	3,035,700	2,738,500	2,504,500	2,304,000	4,274,100
25	4,827,300	4,277,000	3,899,800	3,381,100	3,073,200	2,774,100	2,538,600	2,337,200	4,374,100
26	4,863,800	4,311,600	3,938,100	3,418,100	3,109,200	2,808,800	2,569,400	2,367,800	
27	4,898,000	4,343,600	3,969,900	3,453,300	3,139,700	2,837,600	2,596,000	2,393,500	
28		4,374,100	4,000,400	3,482,800	3,168,100	2,865,500	2,621,600	2,418,800	
29			4,028,400	3,510,400	3,195,700	2,891,700	2,646,300	2,443,300	
30			4,055,600	3,537,700	3,221,700	2,917,200	2,670,200	2,466,700	
31				3,562,900	3,246,500		2,693,800	2,489,300	
32				3,586,800					

[표] 중소병원 호봉표 사례 (단위 : 천원)

구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
1	3,025	2,724	2,399	2,139	1,805	1,557	1,296	1,218	1,019
2	3,070	2,767	2,440	2,178	1,841	1,591	1,327	1,249	1,047
3	3,115	2,810	2,481	2,217	1,877	1,625	1,358	1,296	1,075
4	3,160	2,853	2,522	2,256	1,913	1,659	1,389	1,327	1,103
5	3,205	2,896	2,563	2,295	1,949	1,693	1,420	1,358	1,131
6	3,250	2,939	2,604	2,334	1,982	1,727	1,451	1,389	1,158
7	3,295	2,982	2,645	2,373	2,015	1,756	1,482	1,420	1,185
8	3,340	3,025	2,686	2,412	2,048	1,785	1,513	1,451	1,212
9	3,385	3,068	2,727	2,451	2,081	1,814	1,538	1,482	1,239
10	3,430	3,111	2,768	2,490	2,114	1,843	1,563	1,513	1,266
11	3,468	3,147	2,803	2,523	2,147	1,872	1,588	1,538	1,288
12	3,506	3,183	2,838	2,556	2,180	1,898	1,613	1,563	1,310

구분	1급	2급	3급	4급	5급	6급	7급	8급	9급
13	3,544	3,219	2,873	2,589	2,213	1,924	1,638	1,588	1,332
14	3,582	3,255	2,908	2,622	2,242	1,950	1,663	1,613	1,354
15	3,620	3,291	2,943	2,655	2,271	1,976	1,688	1,638	1,376
16	3,658	3,327	2,978	2,688	2,300	2,002	1,713	1,663	1,398
17	3,696	3,363	3,013	2,721	2,329	2,028	1,738	1,688	1,420
18	3,734	3,399	3,048	2,754	2,358	2,054	1,763	1,713	1,442
19	3,772	3,453	3,083	2,787	2,387	2,080	1,788	1,738	1,464
20	3,810	3,471	3,118	2,820	2,416	2,106	1,813	1,763	1,486

<6> 임금인상 편차가 매우 큼

○ 병원별로 매년 임금인상률에 큰 편차를 보이고 있음

[표] 5년간(2009~2013년) 임금인상률

특성병원별		2009년	2010년	2011년	2012년	2013년
국립대 병원	O 병원	동결	동결	5.1%	3.5%	2.8%
	P 병원	동결	동결	4.1%	3.0%	2.8%
사립대 병원	K 병원	4.3%	7.6%	11.7%	6.1%	5.2%
	H 병원	5.0%	4.0%	4.0%	3.1%	동결
	M 병원	2.2%	3.0%	기본급 3%	기본급 3%	동결
	N 병원	동결 (복지수당 60%)	2% (복지수당 80%)	동결	동결 (복지수당 100%)	1.3%
공공 병원	G 병원	동결	동결	동결	3.5%	1.7%
	L 병원	동결	동결	4.1%	3.0%	2.8%
	I 병원	동결	동결	4.1%	2.5%	2.8%
	F 병원	동결	동결	6.9%	4.09%	2.95%
	E 병원	2.0%	2.364%	5.83%	6.43%	
민간 중소 병원	J 병원	2.0%	4.38%	4.1%	3.5%	2.8%
	B 병원	9.75%	5.09%	8.44%	0.98%	4.52%
	A 병원	정액 34,800원 병동 N근무자 회당 1만원	정액 90,000원	정액 85,000원	정액 60000원 병동N근무자 회당 3만원	정액 57000원
	C 병원	2.3%	4.7%	4.7%	4.0%	3.63%
	D 병원	2.65%	기본급 4.16%	4.1%	3.5%	3.1%

4. 대안적 임금체계 마련 과제

<1> 산별임금체계 마련 관련 합의 내용

- 보건의료노조는 2017년과 2018년 산별중앙교섭에서 산별임금체계 마련에 대해 다음과 같이 합의하였음.

2017 보건의료산업 산별중앙협약서

<임금인상>

병원은 노사 합의 없이 성과연봉제를 도입·시행하지 않으며, 노사 공동의 연구를 바탕으로 임금격차 해소, 동일노동 동일임금에 기초한 산별임금체계 마련을 모색한다.

2018 보건의료산업 산별중앙협약서

<산별임금체계 마련>

- ① 의료기관은 일방적으로 임금체계를 개편하지 않으며, <산별임금체계 모색을 위한 노사 공동 연구>를 추진한다.
- ② <산별임금체계 모색을 위한 노사 공동연구>에 소요되는 비용은 산별 노사 공동기금을 통해 마련한다.
- ③ 산별임금체계 연구를 위한 세부 추진방안은 노사 실무협의를 통해 검토하며, 노사 대표단의 추인을 통해 확정하여 시행한다.

<2> 임금실태 조사

- 객관적이고 실사구시적으로 대안적 임금체계를 마련하기 위해서는 우선 임금실태 조사와 분석부터 시작해야 함.
- 임금체계, 임금구성, 임금수준과 격차, 임금결정방식, 임금교섭방식 등을 구체적으로 비교 조사하여 임금격차 해소와 동일노동 동일임금 실현을 위한 기초자료로 활용할 수 있도록 해야 함.

<3> 대안적 임금체계 준비작업

- 산업·업종별 표준임금체계를 만들기 위해 노력해야 함.
 - 산업·업종별로, 우선 기본급체계를 통일하는 것이 필요함.
 - 기본급체계는 ▲기본급(우리나라는 호봉제, 영국은 9개 임금밴드, 미국은 시간당 임

금제) ▲근속(나이, 근속년수, 근속숙련 등)을 보정(가산) ▲의료기관 종별 환자중증도와 야간·교대근무 등 노동강도에 따른 보정(가산) ▲학력, 자격증 등을 고려한 보정(가산) ▲지역별 물가(교육비, 주택비, 교통비, 기타 생활물가 등)에 따른 보정(가산) 등을 고려한 임금체계를 마련함.

- 전체 임금 가운데 기본급이 차지하는 비중을 높여야 함.
- 가능하면 임금구성을 단순화함.
- 면허수당, 자격수당, 위험수당, 직무수당, 업무수당, 특수부서수당 등 여러 임금항목 중 직종별·업무별로 표준화할 수 있는 임금항목을 표준화함.
- 임금성 복리후생 항목 또한 산업·업종별 표준화를 지향함.
- 산업·업종별 최저임금(하한선)과 최고임금(상한선 : 최저임금과의 격차 한도)을 정하여 임금격차가 확대되지 않도록 설계함.
- 병원별 재정여력과 수익 등에 따른 성과급은 최소한도로 하고 이를 인력확충, 근무여건 개선, 노동 강도 완화, 일자리 나누기, 환자안전과 의료서비스 질 향상 등 국민건강권 향상을 위한 인프라 확충과 사회적 연대에 사용하도록 함.

<4> 산별교섭구조 마련

- 명실상부한 산별중앙교섭과 이에 근거한 산별현장교섭이 유기적으로 진행될 수 있도록 교섭구조를 정상화해야 함.
 - 산별중앙교섭에서 산별표준임금체계를 마련하고, 이에 근거하여 의료기관별로 세부 합의가 진행되는 교섭구조 마련
- 산별표준임금은 재정여력이나 노조 유무 등과 관계 없이 어느 의료기관에서나 공통적으로 의무적으로 적용되도록 해야 하고 이를 위한 사회적 교섭틀 확보, 단체협약 효력 확장제도 등 제도적 장치를 확보해야 함.

<5> 산별임금TF에서 실질적인 논의와 검토

- 현실적으로 산업·업종별 표준임금체계를 마련하는 것은 쉬운 일이 아님.
 - ① 임금결정이 주로 병원별로 이루어지고 있기 때문에 임금기준을 통일하기 위한 어떤 주체도 없음
 - ② 제도적 강제력이 없는 상황에서 표준임금체계를 마련하는 것이 쉽지 않음
 - ③ 임금격차가 너무나 큰 상태에서 표준임금체계를 마련할 경우 임금 수준이 상대적으로 높은 병원의 경우 임금수준이 떨어지는 것에 대해 우려해 반발할 수 있음
 - ④ 저임금을 유지하고 있는 중소병원 사용자들의 경우 임금 상승으로 인해 비용부담이 늘어날 것을 우려해 반발할 수 있음

- 따라서 노사 산별임금TF에서 산업·업종별 표준임금체계를 마련하기 위한 실질적 논의와 검토를 진행해야 함.
 - 병원특성별, 규모별, 직종별 임금구성과 임금수준이 다양하고 임금격차가 큰 현실에서 어떻게 실효성있게 임금격차를 좁히고 동일노동 동일임금 원칙을 실현할 수 있을지 구체적이고 단계적인 실천방안 마련
 - 한국의 임금현실과 기업별 임금교섭구조, 기업별 복지제도 등에 기초한 산별임금체계를 마련하기 위한 심도깊은 논의와 준비
 - 산별임금체계 마련에 장애가 되는 요인을 해결하기 위한 방안 마련
 - 매년 산별교섭을 진행하면서 임금격차를 완화하기 위한 기본방침을 마련하여 준수

토론4

권혜자 한국고용정보원 연구위원

임금체계 전환과 불합리한 임금격차의 완화

권혜자 한국고용정보원 연구위원

○ 노동조합의 입장에서 임금체계를 어떻게 볼 것인가

- 임금체계는 임금결정기준을 의미, 협의의 의미로는 주로 기본급의 임금결정기준으로 사용
- 개별 사용자의 입장에서 임금체계는 주어진 인건비를 어떻게 배분할 것인가의 문제, 다시 말해서 기업 내부 임금격차 설정의 기준
- 임금격차를 근속, 직무, 숙련, 직무수행능력 등 무엇으로 설정할 것인가의 문제
- 기업내 핵심직군(종)과 주변직군(종)에 각기 다른 임금체계를 적용
- 예: 과거 사무관리직에는 연공서열형 월급제, 생산직에게는 연공성이 미약한 시급제
- 예: 정규직에는 연공급, 비정규직에는 성과급 적용 등
- 결국 노동조합의 대안적 임금체계란 임금격차 문제에 대한 대응의 의미
- 선제적이기보다 방어적, 임금격차 설정보다는 격차 완화를 지향

○ 연공서열형 임금체계의 성격과 문제점

- 한국의 임금체계는 연공급+직무급+직무수행능력이 기업의 특성에 따라 배합된 종합급의 성격, 동일한 기업내에서도 직종, 직군, 고용형태에 따라 다름
- 연공서열형 임금체계는 근속 증가에 따른 임금 증가(정기승급이 있는 호봉제)로 요약할 수 있음, 학력, 연령, 근속 증가에 따라 생산성이 증가한다는 가정에 기초
- 호황 노동력부족 시기에는 장기근속 유도, 이직률 저하를 위한 연공서열형 임금체계 중시
- 강력한 기업내부 노동시장을 가정, 장기고용과 대체 불가능한 노동력에 대한 보상
- 과거 남성 생계 부양자 모델에 기초, 현재는 비혼 취업자 및 맞벌이 비율이 증가
- 외부 노동시장, 기업내 주변직군, 비정규직, 간접고용 등에는 적용되지 않아, 기업규모간, 성별, 고용형태별 임금격차의 심화
- 성별 임금격차는 내부 노동시장에서의 유리천장, 경력단절과 성별 직종분리, 비정규직, 기업규모간 임금격차와 중첩

※ 2016년 현재 전체 가구 중 맞벌이 비율은 44.7%, 자녀가 초등학교 재학인 경우 맞벌이 비중은 51.2%, 중학교 재학중인 경우는 57.3%, 통계청 지역고용조사)

※ 남성 정규직 대비 성별 고용형태별 상대임금 비율

- 2016년 현재 남성 정규직 대비 여성 정규직 67.1%, 남성 비정규직 58.1%, 여성 비정규직 37.3% 수준(경제활동인구조사 부가조사, 월평균임금 기준)
- 2016년 현재 남성 정규직 대비 여성 정규직 65.9%, 남성 비정규직 68.2%, 여성 비정규직 48.1%(고용형태별 근로실태조사, 시간당 임금 기준)

○ 임금 결정 기준의 전환 시 고려사항

- 중장기적으로, 임금결정 기준은 1) 가구 단위 생계비에서 개인 생계비 기준으로 전환하고, 2) 직무 가치에 따른 임금 결정 실현, 3) 그 외 실업, 질병, 부모 부양, 자녀 양육의 부담은 사회안전망의 구축을 통해서 해결해야
- 연공서열형 임금체계를 직무 또는 숙련급 전환으로 전환하면 불합리한 임금격차 축소가 가능한가? (연봉제 전환과 호봉제 폐지의 경험)
- 직무 또는 숙련수준에 따른 임금격차를 설정해도, 직무 또는 숙련수준간 가치의 차등화가 쟁점이 될 것임(기업규모간 격차가 심화된 상황에서 산별 표준임금 설정시 직종간, 직무등급간 임금격차를 어떻게 설정할 것인가의 문제에 봉착)
- 산별 표준임금의 구현은 비교적 동질적 직종 및 직무로 구성된 소산별에서 가능할 것임
- 이 경우 동일 직무등급(또는 동일 숙련 등급)에 속한 비정규직은 동일임금을 받도록 설계
- 공무원의 직무급 전환은 비 공무원 공공부문으로 확대될 것으로 예상되나, 직급간, 고용형태별 차등의 문제가 쟁점(그 외 공공부문에서는 총액인건비 제한의 문제에 봉착)

○ 그 외 발제문과 관련하여

- 발제문에서 나타난 산별 임금인상률±a는 원하청/비정규직/중소기업에 대한 임금인상분의 내부 배분방식을 고려한 것인가.
- 공공부문에서 '산업수준 근속급'의 도입은 호봉제의 존속을 고려한 것인가.
- 발제문 제안 중 '전환임금체계 및 신산별 임금체계'에서 근속급을 설정한 것은 병존형 또는 종합급 체계를 고려한 안으로 보임

