

노동조합과 임금체계

- 연대를 위한 모색 -

한국노동사회연구소

KLSI

책을 내면서

1987년 노동자 대투쟁 이후 사용자들은 저임금구조와 노동통제력을 회복하고자 다양한 시도를 전개해 왔다. 이 시도들 중 하나가 임금체계의 능력주의적 개편이라 할 수 있다. 그 주된 내용은 인사고과를 통해 노동자의 직무수행능력을 평가하여 그에 따라 임금을 배분한다는 것으로, 이렇게 될 경우 단체교섭에 의해 이루어져 왔던 임금결정이 인사고과로 대체되고, 동일 조건에 있는 노동자들 간에도 임금이 차등화되는 것을 피할 수 없게 되어 단결의 기반이나 노조의 기능은 매우 취약해질 수밖에 없다.

이런 이유로 그 동안 노동조합운동 측에서도 임금체계 개편 문제에 대한 여러 가지 대응 방안을 모색해 왔다. 그러나 노동조합운동은 적극적인 대안을 제시하기보다는 기존의 임금체계를 고수하거나 강조하는 데 주력하였다.

이 보고서는 노동조합의 정책 방향으로 숙련에 기반한 임금체계를 제시하고 있다. 숙련에 기반한 임금체계를 통해서 노동 자율성과 고용안정, 임금과 지위의 지속적인 발전, 그리고 동일노동 동일임금 등을 실현할 수 있으며, 이를 통해 능력주의 임금체계의 확산을 차단하고 노동자의 산업별 단결을 촉진할 수 있다는 것이 이 보고서의 주된 주장이다.

보고서는 크게 1부 한국 임금체계의 현황, 2부 외국의 임금체계, 3부 한국 노동조합의 임금체계정책 방향 등으로 구성되어 있다. 1부에서는 설문조사 결과와 산업별 사례조사 결과의 분석을 통해 한국 임금체계의 현황을 살피고 있으며, 2부에서는 오랜 산업별 임금결정의 전통을 지닌 독일과 호주의 임금체계 현황을 소개하고 있다. 마지막으로 3부에서는 한국 임금체계의 현황과 능력주의 임금체계의

문제점을 살펴보고 새로운 임금결정 기준으로서 숙련을 제시하고 있다. 늘 부닥치는 문제이지만 이 보고서 역시 분석과 제안의 객관성과 구체성에서 허술한 점이 눈에 띈 것이다. 이런 약점은 각각의 산업부문에서 산별노조 건설 움직임이 구체화되면서 해결될 수 있을 것이다.

이 보고서를 위한 조사와 연구작업은 프리드리히 에베르트재단의 후원 하에 1997년 3월부터 1998년 5월까지 1년여에 걸쳐 이루어졌다. 여기에는 부산 동아대 경제학과의 강신준 교수, 한국사회과학연구소의 황덕순 박사, 전국민주노동조합총연맹 정책국의 주진우 조사통계부장, 그리고 한국노동사회연구소의 이민영 연구실장과 김영두 연구위원이 참여하여 수고해 주었다. 그리고 조사와 집필과정에서 많은 노조 간부들과 연구자들이 도움을 아끼지 않았다. 이 모든 분들에게 깊이 감사드린다.

1998. 6. 2

한국노동사회연구소 소장 이 원 보

차 례

책을 내면서	3
--------------	---

제1부 한국 임금체계의 현황

제1장 임금체계 설문조사 결과

1. 조사 개요	12
2. 조사 결과 요약	13
3. 조사 결과	18

제2장 조선산업의 임금체계

1. 조사 개요	50
2. 임금체계 현황	51
3. 현행 임금체계의 문제점과 노사간 쟁점	57
4. 임금체계 개선 전망	61

제3장 의료산업의 임금체계

1. 조사·분석 개요	68
2. 의료산업의 임금구조와 임금체계	69
3. 조사결과 요약과 개편 방향	79

제4장 건설업의 임금체계

1. 조사·분석 개요	85
2. 건설업의 노동시장	86
3. 건설업의 임금·인사제도	93

4. 건설업 임금체계 개선 방향	99
-------------------------	----

제2부 외국의 임금체계

제5장 독일의 임금체계

1. 단체교섭의 구조와 임금체계협약	108
2. 임금체계의 내용	111
3. 임금체계 협약의 의미	118
4. 최근의 동향	119

제6장 호주의 임금체계 변화

1. 서론 : 호주 노사관계와 노동조합 개관	123
2. 재정 재구조화와 임금체계의 변화	126
3. 맺음말	139

제3부 한국 노동조합의 임금체계정책 방향

제7장 임금체계 변화와 노동조합의 대응방향

1. 들어가는 글	148
2. 한국 임금체계의 특징과 문제점	150
3. 노동조합의 임금체계정책 방향	156

영문 요약

Trade Union & Wage Scheme	166
---------------------------------	-----

표 차례

<표 1-1> 표본의 특성	19
<표 1-2> 최근 3년간 경영 상태에 대한 평가	20
<표 1-3> 사업장 노사관계에 대한 평가	20
<표 1-4> 기본급 비중	22
<표 1-5> 통상임금 비중	23
<표 1-6> 현재의 기본급 비중에 대한 의견(단위: %)	24
<표 1-7> 상여금 지급 기준과 지급률(단위: %)	25
<표 1-8> 현재 임금지불 형태	26
<표 1-9> 생산·기능직의 임금지불 형태	26
<표 1-10> 향후 사용자가 도입하려는 임금지불형태(단위: %)	27
<표 1-11> 기능자격 부가급 실시 여부(단위: %)	27
<표 1-12> 학력취득 보상제 실시 여부(단위: %)	28
<표 1-13> 현행 기본급 임금체계(단위: %)	29
<표 1-14> 임금체계 만족도(단위: %)	30
<표 1-15> 임금체계 불만족 이유(단위: %)	31
<표 1-16> 바람직한 임금체계	32
<표 1-17> 직무직능급 도입 제안 유무(단위: %)	33
<표 1-18> 사용자의 직무직능급 도입 시도 결과(단위: %)	34
<표 1-19> 호봉제 실시 여부(단위: %)	35
<표 1-20> 호봉제 형태(단위: %)	36
<표 1-21> 정기승급(호봉)제도 실시 시기	36
<표 1-22> 특호봉제 실시 비율(단위: %)	37
<표 1-23> 특호봉 수혜 조합원 비율(단위: %)	38
<표 1-24> 직급등급수 분포와 속성별 평균 직급등급수	39
<표 1-25> 직급체계 유형(단위: %)	40

<표 1-26> 주된 승진결정 요소(단위: %)	41
<표 1-27> 직급승진과 직위승진 분리운영 여부(단위: %)	42
<표 1-28> 직급승진 결정 방식(단위: %)	42
<표 1-29> 직군 전환제(단위: %)	43
<표 1-30> 인사고과가 영향을 미치는 비율(단위: %)	44
<표 1-31> 노동조합의 임금·인사제도 참여 수준(단위: %)	44
<표 1-32> 노조 참여(임금체계 변경) (단위: %)	45
<표 1-33> 노조 참여(직급제도 변경)(단위: %)	46
<표 1-34> 노조 참여(승진제도 변경)(단위: %)	46
<표 1-35> 노조 참여(인사고과제도 변경)(단위: %)	47
<표 1-36> 노동조합 참여가 단체협약에 명문화된 비율	48
<표 1-37> 임금·인사제도 관련 시급히 개선해야 할 사안	49
<표 2-1> 조선산업의 월급제 도입현황	52
<표 2-2> 3대 조선사 임금구성 비중(1997년 1월 기준)	53
<표 3-1> 병원의 직종	69
<표 3-2> 간호사(4년대졸)와 간호보조원의 임금비교	72
<표 3-3> 대병원과 중소병원의 임금격차(간호사 4년졸)	73
<표 3-4> D병원 직급제도	75
<표 3-5> 일반직 보수표(D병원, 1997년도)	76
<표 3-6> 직급제도(S병원)	77
<표 3-7> 호봉표(S병원, 1997년도)	78
<표 3-8> 병원산업의 공동임금체계(안)	83
<표 4-1> 건설업의 연도별 취업자 구성 추이	88
<표 4-2> 건설산업 노동자의 고용조건 격차	89
<표 4-3> 건설업의 규모별·직종별 임금격차	91
<표 4-4> 건설업의 규모별·직종별·연령별 임금격차	92
<표 4-5> 기본급표(B건설 사무기술직)	93
<표 4-6> 자격면허수당의 예	95

<표 4-7> 일반건설업체의 직급체계	96
<표 4-8> 일부 기업의 학력별 최초 승진소요년수	97
<표 4-9> H사의 직종별·직급별 승격심사기준	98
<표 4-10> 직급구조와 직위구조 예시	102
<표 4-11> 기본급 구성 예시	103
<표 4-12> 일용기능공 주요 직종별 임금현황(1995년 5월)	105
<표 5-1> 종합적 방식(독일 니더작센 지역의 현재 협약)	114
<표 5-1> 분석적 방식(독일 노르트뷔르템베르크/노르트바덴 지역의 1988년 협약)	115
<표 5-3> 임금군별 협약임금(노르트라인/베스트팔렌 지역 1992년 협약)	116
<표 5-4> 독일금속노조의 협약임금 추이(단위: DM, %)	118
<표 6-1> 금속산업의 직무급 임금표(단위 : ASS/주)	127
<표 6-2> 과거의 훈련제도와 새로운 훈련제도 비교	131
<표 6-3> 금속산업의 숙련등급과 요건	136
<표 6-4> 새로운 숙련등급으로의 이행방식	137
<표 6-5> 건설업에서의 직무급으로부터 숙련급으로의 이행	139
<표 7-1> 임금체계 개편시 기본급 구성과 결정기준	161

그림 차례

<그림 2-1> 조선산업의 직무위계와 직급구조	56
<그림 2-2> 직무-숙련-임금구조의 조응관계	64
<그림 2-3> 직무 스케줄의 변화	65
<그림 5-1> 임금의 구성	113
<그림 6-1> 호주의 교육훈련과 자격제도 사이의 관계	132
<그림 7-1> 한국의 기업 내 직급구조	153
<그림 7-2> 숙련의 의의	159

제1부 한국의 임금체계 현황

제1장

임금체계 설문조사 결과

주진우*

1. 조사 개요

이 조사는 개별 기업의 임금체계 및 직급체계의 현황과 변화 방향 등을 파악함으로써 노동조합 임금체계정책의 근거를 마련하는데 그 목적이 있다.

이를 위해 1997년 11~12월에 걸쳐 각 기업을 대상으로 한 설문조사를 실시하였다. 설문조사는 구조화된 설문지를 각 노동조합 조사통계 담당자에게 발송, 응답을 기입하게 하여 회수하는 방식으로 진행하였다.

이렇게 회수된 유효 설문지 310부를 통계처리가 용이하도록 부호화하고 편집하는 과정을 거쳐 SPSS/PC+ 통계분석 프로그램으로 분석했다.

* 전국민주노동조합총연맹 조사통계부장

2. 조사 결과 요약

1) 임금의 구성과 지불 형태

(1) 임금의 구성

임금총액 대비 기본급 비중은 평균 49.1%로 매우 낮은 수준이다. 통상임금 비중도 60.3%로 낮은 편이다. 기본급이나 통상임금 비중이 낮은 것은 정부의 임금억제정책으로 기본급(또는 통상임금) 이외에 수당 등을 신설하거나 인상하는 경향이 강했기 때문이다.

기본급 비중은 대체로 임금수준이 높은 비제조업, 사무직 노동자가 상대적으로 낮으나, 통상임금 비중은 거꾸로 제조업, 생산직이 상대적으로 낮다. 비제조업, 사무직에서 통상수당의 인상이 상대적으로 많았다는 것을 드러낸다. 그러나 재벌사, 대기업은 통상임금의 비중도 여전히 낮는데, 이는 이들 기업에서 상여금 등 특별급여의 비중이 높기 때문이다.

한편 상여금 기준이나 지급률 수준은 임금수준에 비례한다. 이에 따라 기업간 임금격차는 더욱 심화된다.

최근 IMF를 틈탄 임금삭감이 상여금 등 주로 기본급이나 통상임금 이외의 부문에서 이루어지고 있는 현실을 감안하면 임금 안정성의 유지를 위해 기본급(또는 통상임금)의 비중을 높이는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다.

(2) 임금의 지불 형태

임금지불 형태는 생산·기능직은 일급제, 사무·관리직과 판매·서비스직은 월급제가 대다수이다. 판매·서비스직에서는 연봉제를

실시하는 곳이 일정한 비율(9.1%)을 차지하고 있다.

생산·기능직이라 하더라도 비제조업, 공기업 등 임금수준이 높은 기업일수록 월급제를 채택하고 있는 비율이 높다. 한편 상당수의 사용자들이 월급제, 연봉제 도입 계획을 가지고 있는 것으로 나타났다. 연봉제 도입 계획은 특히 사무·관리직과 판매·서비스직에서 많다.

2) 임금체계

(1) 임금체계

단일한 임금체계로는 연공급이 가장 비중이 높지만, 직능급, 종합급, 직무급을 합하면 절반 이상을 차지하고 있다. 따라서 현재의 주된 임금체계가 연공급이라고 보기는 어렵다. 오히려 직무·직능급적 임금체계가 다수를 차지하고 있다고 볼 수 있다.

연공급 비율은 재벌사, 공기업, 비제조업, 대기업, 사무·판매직 등 임금수준이 높은 기업이나 평균 근속년수가 많은 기업일수록 높다. 직능급은 비재벌사, 제조업, 생산직에서 상대적으로 비율이 높다. 연공급은 임금 안정성이 높은 기업에서, 직능급은 임금 안정성이 떨어지는 기업에서 상대적으로 많이 도입되고 있음을 알 수 있다.

현행 임금체계에 대해서는 만족보다는 불만족이 훨씬 많다. 불만족 정도는 임금수준이 낮을수록 더욱 높다. 또한 현행 임금체계가 연공급일 경우 불만족도는 그리 높지 않으나, 특별한 체계가 없을 경우나 직무·직능급일 경우 불만족도가 더욱 높다.

이상의 결과로부터 알 수 있는 것은 임금체계의 형태 및 선호도는 임금수준과 밀접한 관련을 맺고 있다는 사실이다. 즉 임금수준이

상대적으로 높고 안정적인 재벌 대기업과 비제조업 사무직은 연공급이 많고, 현행 임금체계에 대한 불만족도가 상대적으로 낮다. 반면에 임금수준이 상대적으로 낮고 불안정한 제조업 생산직에서는 직무·직능급적 요소를 가진 임금체계를 가진 경우가 많고, 현행 임금체계에 대한 불만족도가 상대적으로 높다.

그러나 바람직한 임금체계로는 대다수가 ‘근속년수, 직무난이도, 직무능력 등이 종합적으로 반영되는 체계’를 선호하고 있다.

(2) 직무·직능급 임금체계 도입

전체의 1/4 정도 노동조합이 회사측으로부터 직무급이나 직능급(연봉제 포함)으로 임금체계를 변경하자는 제안을 받은 것으로 나타났다. 특히 재벌 대기업과 장기근속자가 많은 기업일수록 그렇다. 연공급 비율이 높고, 임금수준이 높은 기업에서 직무·직능급 도입 제안이 많다는 사실을 확인할 수 있다. 사용자들이 직무·직능급으로 임금체계 변경을 시도하는 주된 이유가 임금비용의 축소에 있다는 사실을 알려주는 대목이다.

그러나 사용자가 직무·직능급 도입을 시도하여 실제로 관철하는 비율은 그리 높지 않다. 대부분 노조의 반대로 철회했거나 쟁점이 되고 있다. 직무·직능급 도입에 대한 노동조합의 저항이 매우 크다는 사실을 확인할 수 있다.

(3) 호봉제

대다수의 기업이 호봉제(정기승급제)를 두고 있다. 공기업과 재벌 대기업, 비제조업 사무직 등 임금수준이 높은 기업일수록 호봉제 실시 비율도 높다. 호봉제 실시 여부도 임금수준이나 임금 안정성과

밀접한 관계가 있다고 볼 수 있다. 그러나 현행 임금체계가 직능급인 기업과 특별한 체계가 없는 기업에서는 상대적으로 호봉제를 실시하는 비율이 낮다.

호봉제의 형태로는 직종별, 학력별, 성별 차별을 낳고 있는 ‘직종직군별 복수호봉제’가 대다수이다. ‘전사원 단일호봉제’나 ‘단일직급 체계에 의한 직급별 호봉제’는 많지는 않지만 일정한 비율을 차지하고 있다.

호봉제를 실시하는 경우 특호봉제를 실시하는 기업은 절반 이상이지만 특호봉제로 혜택을 받는 노동자는 평균 4%로 매우 제한되어 있다. 특호봉제의 실시 비율은 판매·서비스직, 사무·관리직, 생산·기능직 순으로 나타나고 있다. 특히 재벌 대기업에서 실시 비율이 높다. 이들 기업에서 특호봉제를 노무관리의 유효한 수단으로 사용해 왔음을 알 수 있다.

결국 대다수 기업들은 직종직군별 복수호봉제로 직종간 차별을 유도하고, 다시 특호봉제로 개인별 차별을 유도함으로써 호봉제도를 통해서도 노동자에 대한 분할통제를 시도하고 있음을 알 수 있다.

3) 인사제도(직급제도)

직급등급수는 대부분 3-9등급 사이에 분포하고 있고 평균적으로는 5.3개의 등급이다. 직급등급수는 공기업, 대기업, 비제조업, 사무직에서 상대적으로 많고, 중소기업, 제조업, 생산직에서는 상대적으로 직급등급수가 적다. 승진사다리수가 적은 경우 더욱 승진이 어렵다는 사실을 감안한다면, 후자의 경우 상대적으로 승진 기회가 제한된다는 사실을 확인할 수 있다.

직급체계 유형의 경우 직종직군별로 별도의 직급체계가 있는 경우가 절반을 넘어 가장 많고, 단일직급체계인 경우가 1/3 정도를 차

지하고 있다. 직종직군별 직급제도는 호봉제도를 통한 차별과 함께 생산-사무직간, 학력간, 남녀간 승진의 차별을 낳는 제도로서 기능하고 있다.

또한 직급승진 결정방식은 인사고과와 회사 일방결정이 대다수를 차지하고 있다. 자동승진이나 시험을 통하는 경우는 적다. 현재의 인사고과가 실제로 회사측의 입장을 관철하는 수단이라는 현실을 감안한다면, 승진 결정권은 대부분 회사측에 있다고 볼 수 있다. 특히 제조업은 인사고과나 회사 일방결정 비율이 상대적으로 높고, 대기업은 인사고과, 중소기업은 회사 일방결정의 비율이 상대적으로 높다.

인사고과는 승진에 대부분 영향을 미치고 있다. 뿐만 아니라 승호(호봉승급)에도 상당히 영향을 미치고, 나아가 상여금이나 일부 수당의 결정에도 일정하게 영향을 미치고 있다.

결국 대다수의 기업은 직종직군별 직급체계를 통해 직종직군별 승진차별을 제도화할 뿐만 아니라, 승진에서도 회사측이 결정권을 가진 인사고과를 통해 개인별 승진 차별을 낳고 있다.

4) 노동조합 참여

임금체계를 비롯하여 여러 인사제도에 대한 노동조합의 참여 정도는 비교적 저조하다. 임금체계 변경시 참여 정도는 상당히 높지만, 직급제도 변경, 승진제도 변경, 인사고과제도 변경 등으로 갈수록 노동조합 참여 정도는 낮아지고, 비정규직 처우규정 변경에 이르면 회사측이 일방적으로 시행하거나 사후에 통보하는 경우가 다수를 차지하고 있다.

임금체계 변경의 경우에는 노동조합의 의사결정 참여 수준이 매우 높다(노사합의 80%). 이는 임금체계의 변경이 개별 노동자의 임

급수준에도 영향을 미치게 되어 임금수준 변경과 거의 동일하게 취급되기 때문인 것으로 보인다. 이러한 특징은 특히 제조업 대기업의 생산직에서 더욱 두드러지게 나타난다.

고용위기 시대에서 가장 먼저 위협을 받는 층은 비정규직이다. 그러나 비정규직 처우규정을 변경하는 데에는 노동조합의 참여가 매우 미약하여 회사에 결정권이 넘어가 있는 경우가 많다.

한편, 노동조합의 참여를 단체협약에 명문화한 비율은 참여 정도에 비례하여 임금체계 변경, 직급제도 변경, 승진제도 변경, 인사과제도 변경, 비정규직 처우 변경 순으로 나타나고 있다.

3. 조사 결과

1) 표본의 특성

이번 설문조사에 응답한 노조 수는 전부 310개이며 구체적인 특성은 <표 1-1>에 제시되어 있다.

<표 1-1> 표본의 특성

분	류	응답수(개)	비율(%)
상급단체	민주노총	177	57.1
	한국노총	133	42.9
소속산업1	화학	48	15.6
	섬유	33	10.7
	금속	104	33.9
	건설	12	3.9
	금융	18	5.9
	기타서비스	92	30.0
소속산업2	제조업	185	60.3
	비제조업	122	39.7
회사형태	공기업	44	14.6
	재벌사	89	29.6
	비재벌사	151	50.2
	외국사	17	5.6
회사규모	100인 미만	57	18.4
	100-299인	100	32.3
	300-499인	33	10.6
	500-999인	60	19.4
	1000인 이상	60	19.4
조합규모	100인 미만	119	38.5
	100-299인	81	26.2
	300-499인	37	12.0
	500-999인	42	13.6
	1000인 이상	30	9.7
근속년수 평균	5년 미만	91	30.5
	5-9년	134	45.0
	10년 이상	73	24.5
노조 설립년도	86년 이전	67	21.8
	87-89년	150	48.9
	90년 이후	90	29.3
조합원 주직종	생산직	200	64.5
	사무직	75	24.2
	판매직	35	11.3
조합원 주학력	대졸 다수	90	29.1
	고졸 다수	219	70.9
임금총액 평균	100만원 미만	29	13.2
	100-149만원	91	41.4
	150-199만원	58	26.4
	200만원 이상	42	19.1

2) 경영상태, 노사관계

최근 3년간의 경영상태에 대해서는 ‘좋다’가 34.8%, ‘어렵다’가 36.1%로 비슷하고, ‘그저 그렇다’는 진단은 28.7%이다.

사업장의 노사관계에 대해서는 ‘대등-원만’이 53.9%로 다수이고, ‘대등-대립’이 24.8%를 차지하고 있다. 대부분(78.9%)이 노사관계가 대등하다고 인식하고 있고, 그 가운데에도 원만하다고 응답한 비율이 높다. ‘종속-대립’은 12.0%, ‘종속-원만’은 9.1%이다.

<표 1-2> 최근 3년간 경영 상태에 대한 평가

구 분	응답수(개)	비율(%)
매우 좋다	14	4.6
좋은 편	92	30.2
그저 그렇다	89	29.2
어려운 편	74	24.3
매우 어렵다	36	11.8
계	305	100.0

<표 1-3> 사업장 노사관계에 대한 평가

구 분	응답수(개)	비율(%)
대등-원만	166	53.9
대등-대립	77	25.0
종속-원만	28	9.1
종속-대립	37	12.0
계	305	100.0

3) 임금의 구성과 지불 형태

(1) 기본급 비중

기본급 비중은 평균 49.1%로 매우 낮은 수준이다. 이것은 80년대 말 이후 정부의 임금억제정책으로 수당 등을 신설하거나 인상하는 방식으로 임금인상이 이루어졌기 때문이다.

산업별로는 비제조업(46.1%)이 제조업(49.5%)보다 낮고 비제조업 가운데에서도 금융(42.1%)이 가장 낮다. 기업형태별로는 공기업(45.0%)과 재벌 계열사(46.4%)가 상대적으로 낮고, 규모별로는 대기업(47.0%)이 중소기업(49.5%)보다 낮다. 인원구성별로 보면 대졸(47.0%)과 사무직·판매직(47.4%)이 다수인 경우가 기본급 비중이 상대적으로 낮다.

결국 기본급 비중은 대체로 임금수준이 높은 비제조업, 대졸, 사무·판매직 노동자가 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 특히 공기업과 금융부문이 매우 낮은 수준이다. 최근 IMF 관리체제를 틈탄 임금삭감이 상여금 등 주로 기본급 이외의 부문에서 이루어지고 있는 현실을 감안하면 임금 안정성 유지를 위해 기본급의 비중을 높이는 것이 매우 중요하다고 할 수 있다.

<표 1-4> 기본급 비중

구 분	비율(%)	응답
전체	49.1	309
화학	50.1	36
섬유	49.6	23
금속	49.2	81
건설	49.5	8
금융	42.1	12
기타 서비스	46.4	59
제조업	49.5	140
비제조업	46.1	79
공기업	45.0	30
재벌사	46.4	65
비재벌사	50.1	108
외국사	50.6	13
중소기업	49.5	115
대기업	47.0	105
생산직	48.8	147
사무·판매직	47.4	73
대졸 다수	47.0	59
고졸 다수	48.8	161

통상임금 비중 평균은 60.3%이다. 통상임금 비중은 비제조업(60.0%)이 제조업(57.2%)보다, 사무직·판매직(60.8%)이 생산직(56.9%)보다 상대적으로 높는데, 이는 기본급 비중과는 반대의 현상이다. 비제조업의 사무직·판매직에서 통상수당의 비중이 높다는 것을 확인할 수 있다. 그러나 재벌사(55.1%), 대기업(55.7%)은 통상임금의 비중도 여전히 낮다. 이들 기업에서는 특별급여의 비중이 높기 때문이다.

<표 1-5> 통상임금 비중

구 분	평균 비율(%)	응답수(개)
전체	60.3	309
제조업	57.2	140
비제조업	60.0	79
공기업	58.0	30
재벌사	55.1	65
비재벌사	59.5	108
외국사	61.2	13
중소기업	60.5	115
대기업	55.7	105
생산직	56.9	147
사무·판매직	60.8	73
대졸 다수	59.1	59
고졸 다수	57.9	161

(3) 기본급 비중에 대한 의견

대다수 노조가 기본급 비중을 늘려야 한다는 의견에 찬성하고 있다(80.8%).

임금수준이 낮을수록 기본급 비중을 늘려야 한다는 의견이 많다(임금총액 100만원 미만 85.7%, 200만원 이상 69.0%). 이에 따라 비제조업(76.0%)보다 제조업(83.6%)이, 사무·판매직(73.4%)보다 생산직(84.8%)이, ‘대졸 다수’(66.3%)보다 ‘고졸 다수’(86.6%)에서 기본급 비중을 늘려야 한다는 의견이 많다. 임금수준이 낮은 기업일수록 기본급의 인상을 통해 임금수준을 높이려 하기 때문으로 보인다.

<표 1-6> 현재의 기본급 비중에 대한 의견(단위: %)

구분	더 늘려야	적정	더 줄여야
전체	80.8	18.6	0.7
제조업	83.6	15.8	0.5
비제조업	76.0	23.1	0.8
공기업	72.7	25.0	2.3
재벌사	84.3	15.7	-
비재벌사	82.6	16.8	0.7
외국사	56.3	43.8	-
중소기업	78.8	19.9	1.3
대기업	82.8	17.2	-
생산직	84.8	14.6	0.5
사무판매직	73.4	25.7	0.9
대졸다수	66.3	32.6	1.1
고졸다수	86.6	12.9	0.5
100만원미만	85.7	10.7	3.6
100-149만원	85.6	14.4	-
150-199만원	77.6	22.4	-
200만원이상	69.0	31.0	-

(4) 상여금 지급기준과 지급률

상여금 지급기준은 기본급(47.1%)과 통상임금(또는 ‘기본급+수당’, 46.7%)이 대부분이다. 상여금 지급률 평균(기준과 무관)은 666.0%로, 600~800% 사이에 2/3(67.3%)가 분포되어 있다.

상여금 지급기준이나 지급률은 임금수준에 비례한다(임금수준이 낮을수록 상여금 지급기준으로는 기본급이 많고, 상여금 지급률도 낮다. 반면에 임금수준이 높을수록 상여금 지급기준으로 통상임금이 많고 상여금 지급률도 높다).

<표 1-7> 상여금 지급 기준과 지급률(단위: %)

	기본급	통상임금	기본급+수당	임금총액	기타	평균지급률
전체	47.1	28.2	18.5	1.9	4.2	666.0
제조업	46.2	34.8	11.4	1.1	6.5	655.6
비제조업	47.9	18.2	29.8	3.3	0.8	683.0
공기업	51.2	20.9	23.3	4.7	-	695.9
재벌사	28.1	33.7	28.1	1.1	9.0	726.6
비재벌사	54.7	26.7	13.3	2.0	3.3	625.8
외국사	52.9	47.1	-	-	-	627.6
중소기업	59.0	21.8	14.1	2.6	2.6	610.1
대기업	34.9	34.9	23.0	1.3	5.9	722.9
생산직	46.2	31.7	13.6	2.5	6.0	647.0
사무관매직	48.6	22.0	27.5	0.9	0.9	700.2
대졸다수	52.2	18.9	24.4	2.2	2.2	728.3
고졸다수	44.7	32.3	16.1	1.8	5.1	641.0
100만원미만	72.4	10.3	13.8	-	3.4	539.3
100-149만원	46.2	34.1	13.2	2.2	4.4	642.5
150-199만원	34.5	29.3	31.0	-	5.2	719.8
200만원이상	26.2	45.2	21.4	2.4	4.8	816.7

(5) 임금지불 형태

임금지불 형태는 생산·기능직의 경우 일급제(시급제 포함, 69.5%)가 대다수이다. 월급제는 28.5%를 차지하고 있으나, 이 가운데에는 실제 임금지불 기준은 일급(또는 시급)이면서도 월급의 형태로 지급하는 경우(일급 또는 시급월급제)가 포함되어 있을 것으로 추정된다. 따라서 완전월급제는 이보다 적을 것이다.

사무·관리직은 거의 모두(97.3%)가 (완전)월급제이고, 판매·서

비스직은 월급제가 대다수(81.8%)이나 연봉제(9.1%)를 실시하는 비율도 상대적으로 높다.

생산·기능직이라 하더라도 비제조업(76.0%), 공기업(54.5%)에서는 월급제가 다수를 차지하고 있다. 또한 임금수준이 높은 기업일수록 생산·기능직도 월급제를 채택하고 있는 비율이 높다.

<표 1-8> 현재 임금지불 형태

	연봉제	월급제	일급제	시급제	기타
전체	0.5	28.5	40.5	29.0	
생산·기능직	0.5	28.5	40.5	29.0	1.5
사무·관리직	2.7	97.3			
판매·서비스직	9.1	81.8	9.1		

<표 1-9> 생산·기능직의 임금지불 형태

	연봉제	월급제	일급제	시급제	기타
제조업	0.6	22.1	44.2	32.0	1.2
비제조업	76.0	12.0	8.0	4.0	
공기업	0.0	54.5	18.2	27.3	
재벌사	0.0	32.8	34.3	31.3	1.5
비재벌사	0.9	22.9	45.9	29.4	0.9
외국사	30.0	60.0	0.0	10.0	

(6) 계획하고 있는 임금지불 형태

사용자가 향후 도입하려는 임금지불 형태로는 월급제가 다수(생산·기능직 30.1%, 사무·관리직 52.1%, 판매·서비스직 56.3%)이나, 연봉제(생산·기능직 12.4%, 사무·관리직 24.7%, 판매·서비스직 21.9%)도 상당수를 차지하고 있다.

<표 1-10> 향후 사용자가 도입하려는 임금지불 형태(단위: %)

구 분	연봉제	월급제	일급제	시급제	기타	계획 없음
생산·기능직	12.4	30.1	9.8	11.4	1.6	34.7
사무·관리직	24.7	52.1			1.4	21.9
판매·서비스직	21.9	56.3	3.1			18.8

(7) 기능자격 부가급제

기술·기능자격에 대해서 임금을 더 주는 제도는 다수(62.2%)의 기업에서 실시되고 있다. 대체로 각종 자격수당의 형태로 지급되고 있는 것으로 보인다. 산업별로는 건설업(91.7%)에서 가장 많이 실시되고 있고, 재벌사(73.0%), 대기업(72.8%)에서 상대적으로 많이 실시되고 있다. 또 사무직보다는 생산직에 많이 도입되어 있다.

<표 1-11> 기능자격 부가급 실시 여부(단위: %)

속성별	실시	미실시
전체	62.2	37.8
화학	75.0	25.0
섬유	57.6	42.4
금속	60.8	39.2
건설	91.7	8.3
금융	38.9	61.1
기타서비스	59.3	40.7
공기업	55.8	44.2
재벌사	73.0	27.0
비재벌사	57.7	42.3
외국사	47.1	52.9
중소기업	51.9	48.1
대기업	72.8	27.2
생산직	65.2	34.8
사무판매직	56.9	43.1

(8) 학력취득 보상제

취업후 더 높은 학력을 취득하는 경우 임금, 직급 상승을 통해 보상해주는 학력취득 보상제는 18.1%의 기업만이 실시하고 있다. 재벌사(24.7%)에서 상대적으로 많이 실시하고 있다.

<표 1-12> 학력취득 보상제 실시 여부(단위:%)

구분	실시	미실시
전체	18.1	81.9
공기업	16.3	83.7
재벌사	24.7	75.3
비재벌사	16.6	83.4
외국사	5.9	94.1

4) 임금체계

(1) 현행 임금체계

현행 임금체계는 연공급(43.0%), 직능급(18.0%), 종합급(17.0%), 직무급(16.4%) 순으로 많다. 특별한 체계가 없는 경우는 5.5%이다.

연공급 비율은 금융산업(72.2%)에서 매우 높다. 비제조업(46.2%), 재벌사(48.8%), 공기업(51.7%), 대기업(50.3%), 사무직·판매직(45.8%)에서도 높은 편이다. 또한 평균 근속년수가 긴 기업일수록 연공급의 비율이 높다.

또한 직능급은 비재벌사(24.2%), 제조업(19.7%), 생산·기능직(21.2%)에서 상대적으로 도입 비율이 높다. 직무급은 공기업(23.3%), 외국기업(23.5%), 중소기업(19.1%), 사무직·판매직(18.7%)

에서 비교적 도입 비율이 높고, 종합급도 외국기업(41.2%), 중소기업(20.4%), 사무직·판매직(19.6%)에서 도입 비율이 높다.

<표 1-13> 현행 기본급 임금체계(단위:%)

구분	연공급	직능급	직무급	종합급	체계 없음
전체	43.0	18.0	16.4	17.0	5.6
화학	36.2	17.0	27.7	10.6	8.5
섬유	39.4	24.2	12.1	18.2	6.1
금속	41.7	19.4	12.6	20.4	5.8
건설	50.0	0.0	8.3	41.7	
금융	72.2	16.7	11.1		
기타서비스	40.4	18.0	19.1	16.9	5.6
제조업	39.9	19.7	16.4	17.5	6.6
비제조업	46.2	16.0	16.8	16.8	4.2
공기업	48.8	9.3	23.3	14.0	4.7
재벌사	51.7	16.1	17.2	12.6	2.3
비재벌사	34.9	24.2	13.4	18.8	8.7
외국사	29.4	5.9	23.5	41.2	
중소기업	35.5	17.1	19.1	20.4	7.9
대기업	50.3	19.0	13.7	13.7	3.3
생산직	41.4	21.2	15.2	15.7	6.6
사무판매직	45.8	12.1	18.7	19.6	3.7

(2) 임금체계 만족도

현행 임금체계에 대해서는 만족(18.4%)보다는 불만족(48.6%)이 훨씬 많다. 불만족 비율은 사무·판매직(40.9%)보다는 생산직(52.8%)이, '대졸 다수'(33.4%)보다는 '고졸 다수'(55.1%)가 월등히

높다. 임금이 낮을수록 불만족 정도도 심하다.

또한 현행 임금체계가 연공급일 경우 불만족도는 그리 높지 않으나(38.2%), 특별한 체계가 없을 경우(64.7%)에는 불만족도가 매우 높다. 직능급(58.2%), 종합급(53.9%), 직무급(52.0%)의 경우도 임금 체계에 대한 불만족 정도가 높다.

<표 1-14> 임금체계 만족도(단위: %)

구분	다소만족	보통	약간불만	크게불만
전체	18.4	33.0	31.1	17.5
대졸다수	25.6	41.1	25.6	7.8
고졸다수	15.1	29.8	33.5	21.6
100만원미만	17.2	13.8	31.0	37.9
100-149만원	15.4	31.9	33.0	19.8
150-199만원	17.2	37.9	32.8	12.1
200만원이상	23.8	42.9	28.6	4.8
연공급	20.6	41.2	26.7	11.5
직능급	25.5	16.4	30.9	27.3
직무급	14.0	34.0	38.0	14.0
종합급	11.5	34.6	32.7	21.2
체계없음	17.6	17.6	35.3	29.4

(3) 임금체계 불만족 이유

현행 임금체계에 만족하고 있지 못하는 이유는 ‘근속년수 차이가 적절히 반영되지 않는다’(34.5%), ‘능력과 숙련 차이가 잘 반영되지 않는다’(30.4%), ‘난이도나 작업환경 차이가 잘 반영되지 않는다’(21.6%) 순이다.

제조업(40.9%), 생산직(38.1%) 등은 연공 보상에, 비제조업

(33.3%), 사무관매직(37.2%)은 능력 보상에 불만을 느끼는 비율이 상대적으로 높다. 또한 공기업(57.9%)은 능력 보상에, 민간기업은 연공 보상에 불만을 느끼는 비율이 높다.

한편 현행 임금체계가 연공급, 직능급일 경우 능력 보상(각각 35.5%, 38.9%)에, 직무급이거나 뚜렷한 기준이 없는 경우 연공 보상(각각 37.1%, 54.5%)에 불만을 느끼는 비율이 상대적으로 높다.

<표 1-15> 임금체계 불만족 이유(단위:%)

구분	능력 숙련 미반영	난이도 작업환경 미반영	근속 미반영	기타
전체	30.4	21.6	34.5	13.5
제조업	28.0	22.6	40.9	8.6
비제조업	33.3	20.4	24.1	22.2
공기업	57.9	0.0	26.3	15.8
재벌사	26.2	28.6	33.3	11.9
비재벌사	26.7	21.3	37.3	14.7
외국사	22.2	44.4	33.3	
생산직	27.6	23.8	38.1	10.5
사무·판매직	37.2	16.3	25.6	20.9
연공급	35.5	21.0	37.1	6.5
직능급	38.9	25.0	25.0	11.1
직무급	16.1	25.8	38.7	19.4
종합급	31.0	24.1	31.0	13.8
체계 없음	18.2	9.1	54.5	18.2

(4) 바람직한 임금체계

바람직한 임금체계로는 ‘근속년수, 직무난이도, 직무능력 등이 중

합적으로 반영되는 체계'(종합급, 69.5%)를 선호하고 있고, '연령, 근속년수에 따라 기본급이 결정되는 체계'(연공급, 20.2%)가 다음을 차지하고 있다. '직무능력과 숙련도에 따라 기본급이 결정되는 체계'(직능급, 6.6%)나 '하는 일의 중요도, 곤란도, 책임도에 따라 기본급이 결정되는 체계'(직무급, 0.7%)는 선호도가 매우 낮다.

전체적으로 종합급 선호도가 높지만 대기업일수록, 근속년수가 길수록, 임금수준이 높을수록 연공급을 선호하는 편이다. 특히 임금체계가 연공급인 경우(31.8%) 연공급 선호도가 상대적으로 높다.

<표 1-16> 바람직한 임금체계

구분	연공급	직능급	직무급	종합급	기타
전체	20.2	6.6	0.7	69.5	3.0
중소기업	14.5	9.2	0.7	70.4	5.3
대기업	26.0	4.0	0.7	68.7	0.7
100만원미만	10.3	17.2	0.0	69.0	3.4
100-149만원	13.5	5.6	1.1	75.3	4.5
150-199만원	19.6	1.8	0.0	76.8	1.8
200만원이상	28.6	7.1		64.3	
5년미만	14.8	8.0	1.1	72.7	3.4
5-9년	18.9	6.8	0.8	68.9	4.5
10년이상	27.1	2.9	0.0	70.0	
연공급	31.8	7.0	0.8	59.7	0.8
직능급	11.3	9.4	1.9	75.5	1.9
직무급	10.0	6.0	0.0	80.0	4.0
종합급	11.5	5.8	0.0	80.8	1.9
체계없음	13.3			66.7	20.0

주: 연공급은 '연령, 근속년수에 따라 기본급이 결정되는 체계'

직능급은 '직무능력과 숙련도에 따라 기본급이 결정되는 체계'

직무급은 '하는 일의 중요도, 곤란도, 책임도에 따라 기본급이 결정되는 체계'

종합급은 '근속년수, 직무난이도, 직무능력 등이 종합적으로 반영되는 체계'

(5) 직무직능급 도입

가. 직무·직능급 도입 제안

노동조합이 회사측으로부터 직무급이나 직능급(연봉제 포함)으로 임금체계를 변경하자는 제안을 받은 경우는 26.7% 정도이다.

재벌사(35.6%), 대기업(34.4%), 장기근속자가 많은 기업일수록 비율이 높다. 연공급 비율이 높은 기업에서 직무·직능급 도입 제안이 많다는 사실을 확인할 수 있다.

<표 1-17> 직무직능급 도입 제안 유무(단위: %)

구분	있었음	없었음
전체	26.7	73.3
공기업	20.5	79.5
재벌사	35.6	64.4
비재벌사	24.7	75.3
외국사	17.6	82.4
중소기업	19.2	80.8
대기업	34.4	65.6
근속 5년미만	15.6	84.4
근속 5-9년	26.9	73.1
근속 10년이상	35.2	64.8

나. 직무·직능급 도입

사용자에 의해 직무직능급이 도입되어 실제로 실시하는 비율은 그리 높지 않다(13.2%). 노조의 반대로 철회했거나(44.6%) 노조의 반대로 현안이 되고 있는 경우(26.5%)가 다수이다.

장기근속자가 많은 기업(10년 이상 62.5%), 생산·기능직(49.1%),

‘고졸 다수’(48.1%)이 다수인 기업일수록 노조의 반대로 철회된 비율이 높다. 사무직·판매직(43.3%), ‘대졸 다수’(42.9%)의 경우 현안이 되고 있는 경우가 많다.

<표 1-18> 사용자의 직무직능급 도입 시도 결과(단위: %)

구분	노조반대 -철회	노조반대 -실시	노조반대 -현안	노조찬성 -실시	노사협의 중
전체	44.6	4.8	26.5	8.4	15.7
5년미만	25.0	6.3	37.5	12.5	18.8
5-9년	41.7	8.3	30.6	5.6	13.9
10년이상	62.5		16.7	8.3	12.5
생산직	49.1	5.7	17.0	11.3	17.0
사무판매직	36.7	3.3	43.3	3.3	13.3
대졸다수	35.7	3.6	42.9	3.6	14.3
고졸다수	48.1	5.6	18.5	11.1	16.7

(6) 호봉제

가. 호봉제 실시 여부

정기승급제(호봉제)가 실시되고 있는 기업은 83.7%로 대다수이다. 특히 비제조업(93.3%), 공기업(93.2%), 재벌사(92.0%), 대기업(90.2%), 사무·판매직(93.6%), ‘대졸 다수’ 기업(96.7%), 고임금 기업(200만원이상 95.2%) 등에서 실시 비율이 더욱 높다. 결국 대체로 임금수준이 높은 기업일수록 호봉제 실시 비율도 높다고 할 수 있다. 이는 호봉제 실시와 임금수준 간에 일정한 상관 관계가 있다는 사실을 보여준다.

한편 현행 임금체계가 직능급인 기업(75.9%)과 특별한 체계가 없

는 기업(52.9%)은 상대적으로 호봉제 실시 비율이 낮다.

<표 1-19> 호봉제 실시 여부(단위:%)

구분	실시	미실시
전체	83.7	16.3
제조업	77.7	22.3
비제조업	93.3	6.7
공기업	93.2	6.8
재벌사	92.0	8.0
비재벌사	75.8	24.2
외국사	76.5	23.5
중소기업	77.3	22.7
대기업	90.2	9.8
생산직	78.2	21.8
사무관매직	93.6	6.4
대졸다수	96.7	3.3
고졸다수	78.2	21.8
100만원미만	71.4	28.6
100-149만원	74.7	25.3
150-199만원	93.0	7.0
200만원이상	95.2	4.8
연공급	88.5	11.5
직능급	75.9	24.1
직무급	90.0	10.0
종합급	84.6	15.4
체계없음	52.9	47.1

나. 호봉제 형태

호봉제의 형태는 직종직군별 복수호봉제가 54.5%로 대다수이고, 전사원 단일호봉제 22.9%, 단일직급체계에 의한 직급별 호봉제

18.6% 등이다.

전체적으로 직종직군별 복수호봉제가 주류를 이루고 있는 가운데 제조업(27.0%) 생산직(26.5%)은 단일호봉제, 비제조업(24.5%), 사무직(26.5%)은 전사원 단일호봉제의 비율이 상대적으로 높다.

<표 1-20> 호봉제 형태(단위: %)

구분	전사원 단일 호봉제	단일직급 직급별 호봉제	직군직종 복수 호봉제	기타
전체	22.9	18.6	54.5	4.0
제조업	27.0	14.2	55.3	3.5
비제조업	17.3	24.5	53.6	4.5
생산직	26.5	13.2	56.3	4.0
사무판매직	17.6	26.5	52.0	3.9

다. 호봉제 실시 시기

호봉제 실시 시기는 10년 전 이상이 54.7%를 차지하여 대체로 오래 전부터 호봉제가 도입되었다는 사실을 확인할 수 있다.

<표 1-21> 정기승급(호봉)제도 실시 시기

구분	응답수(개)	비율(%)
5년미만	29	14.3
5-9년	63	31.0
10-19년	73	36.0
20년이상	38	18.7
계	203	100.0

라. 특호봉제 실시 여부

특호봉제를 실시하는 비율은 대체로 절반 수준을 넘는다. 판매·서비스직이 58.1%로 가장 높고, 사무직 53.5%, 생산직 51.1%이다.

특호봉제는 특히 재벌사(생산·기능직 65.6%, 사무·관리직 76.9%)나 대기업(생산·기능직 62.8%, 사무·관리직 69.4%)에서 실시 비율이 높다. 이들 기업에서 특호봉제를 노무관리의 한 수단으로 사용해왔음을 알 수 있다.

<표 1-22> 특호봉제 실시 비율(단위: %)

구분	생산·기능직	사무·관리직	판매·서비스직
전체	51.1	53.5	58.1
공기업	50.0	37.5	13.3
재벌사	65.6	76.9	30.9
비재벌사	42.6	66.7	50.3
외국사	40.0	50.0	5.5
중소기업	38.1	37.1	47.0
대기업	62.8	69.4	53.0

마. 특호봉제 혜택 비율

특호봉제로 혜택을 받는 노동자는 대체로 매우 적다. 특호봉제 혜택을 받는 노동자 비율은 1% 이하가 41.9%, 5% 이하가 80.9%이다. 평균적으로 4.0% 정도의 노동자만이 특호봉 수혜 대상이 되고 있다. 비제조업(2.9%), 공기업(3.0%), 사무직·판매직(3.2%), 임금수준이 높은 기업에서 특호봉제 실시 비율이 낮음을 알 수 있다.

<표 1-23> 특호봉 수혜 조합원 비율(단위: %)

구분	비율(%)	응답수(개)
1%이하	41.9	57
2-5%	39.0	53
6-10%	13.2	18
11%이상	5.9	8
전체 평균	4.0	136
제조업	4.8	81
비제조업	2.9	53
공기업	3.0	14
재벌사	4.9	50
비재벌사	3.6	62
외국사	4.6	7
생산직	4.5	87
사무관매직	3.2	49
100만원미만	5.0	10
100-149만원	5.1	38
150-199만원	4.5	30
200만원이상	3.1	22

5) 인사제도

(1) 직급등급

직급등급수는 대부분 3-9등급 사이(85.4%)에 분포하고 있다. 평균적으로는 5.3개의 등급을 가지고 있다.

직급등급수는 비제조업(5.9개), 공기업(5.5개), 대기업(5.6개), 사무관매직(6.2개) 등이 상대적으로 많다. 제조업, 중소기업, 생산직에서는 상대적으로 직급등급수가 적다. 일반적으로 승진사다리수가 적은

경우 더욱 승진이 어렵다는 사실을 감안한다면 이들 기업에서 상대적으로 승진 기회가 제한된다는 점을 확인할 수 있다.

<표 1-24> 직급등급수 분포와 속성별 평균 직급등급수

<직급등급 분포>	비율(%)	응답수(개)
1-2등급	11.1	28
3-5등급	42.9	108
6-9등급	42.5	107
10등급이상	3.6	9
<속성별 평균 직급등급수>	등급수	응답수(개)
전체	5.3	252
제조업	4.9	144
비제조업	5.9	107
공기업	5.5	39
재벌사	5.1	75
비재벌사	5.3	116
외국사	4.6	14
중소기업	5.0	122
대기업	5.6	130
생산직	4.8	153
사무판매직	6.2	99

(2) 직급체계 유형

직급체계의 유형은 직종직군별로 별도의 직급체계가 있는 경우가 53.4%로 가장 많고, 직종직군 구분 없는 단일직급체계인 경우가 33.2%이다. 체계화된 직급체도가 없는 경우는 13.4%이다.

제조업(16.1%), 중소기업(20.3%), 생산직(17.8%), 저임금 기업(100

만원 미만 39.3%) 등은 체계화된 직급제도가 없는 경우가 상대적으로 많다.

또한 대기업(59.3%), 공기업(65.9%) 등이 직종직군별로 별도의 직급체계를 가진 비율이 높고, 사무직·판매직(43.0%), 고임금기업일수록 단일직급체계를 운영하고 있는 비율이 상대적으로 높다.

<표 1-25> 직급체계 유형(단위: %)

구분	직종 직군별 직급제	단일 직급제	체계화된 직급제도 없음
전체	53.4	33.2	13.4
제조업	53.3	30.6	16.1
비제조업	53.0	38.3	8.7
공기업	65.9	29.3	4.9
재벌사	55.7	36.4	8.0
비재벌사	46.2	32.9	21.0
외국사	47.1	47.1	5.9
중소기업	47.3	32.4	20.3
대기업	59.3	34.0	6.7
생산직	54.5	27.7	17.8
사무판매직	51.4	43.0	5.6
100만원미만	35.7	25.0	39.3
100-149만원	56.8	28.4	14.8
150-199만원	60.3	34.5	5.2
200만원이상	47.6	50.0	2.4

(3) 승진결정 주요소

직급이나 직위승진을 결정하는 가장 중요한 요소는 근속년수 48.3%, 업무능력 및 숙련도 25.0%, 충성도 11.6% 순이다.

비제조업(58.0%), 중소기업(50.3%), 사무판매직(60.0%) 등에서 상대적으로 근속년수 비중이 높은 편이다. 제조업(29.4%), 생산직(29.4%)에서는 상대적으로 능력 및 숙련의 비중이 높다.

<표 1-26> 주된 승진결정 요소(단위: %)

구분	근속년수	능력숙련	실적	지도력	근무태도	충성도	기타
전체	48.3	25.0	2.7	1.0	5.1	11.6	6.2
제조업	41.8	29.4	2.8	1.7	5.6	12.4	6.2
비제조업	58.0	18.8	2.7	0.0	4.5	9.0	6.3
중소기업	50.3	24.5	2.1	1.4	5.6	9.8	6.3
대기업	46.3	25.5	3.4	0.7	4.7	13.4	6.0
생산직	41.7	29.4	2.1	1.1	5.9	12.8	7.0
사무판매직	60.0	17.1	3.8	1.0	3.8	9.5	4.8

(4) 직위승진과 직급승진의 분리

직급승진을 직위승진과 분리하여 운영하는 기업이 52.0%에 이른다. 임금상승과 연계되며, 제대로 운영되고 있는 지는 확인할 수 없지만, 직급승진과 직위승진을 분리해서 운영하는 제도는 재벌사(67.2%), 대기업(62.4%)에서 실시 비율이 상대적으로 높다.

<표 1-27> 직급승진과 직위승진 분리운영 여부(단위: %)

구분	실시	미실시
전체	52.0	48.0
공기업	50.0	50.0
재벌사	67.2	32.8
비재벌사	43.4	56.6
외국사	40.0	60.0
중소기업	41.1	58.9
대기업	62.4	37.6

(5) 직급승진 결정방식

직급승진 결정방식은 인사고과(41.5%)와 회사 일방결정(20.0%)이 다수를 차지하고 있다. 자동승진은 18.5%, 시험으로 결정하는 경우는 10.8%이다. 승진의 결정권이 대부분 회사측에 있다고 볼 수 있다. 특히 제조업은 인사고과(46.1%)나 회사 일방결정(21.3%) 비율이 상대적으로 높다. 또한 대기업은 인사고과(46.8%) 비율이 높고, 중소기업은 회사 일방결정(25.5%), 자동승진(23.5%) 비율이 상대적으로 높다.

<표 1-28> 직급승진 결정 방식(단위: %)

구분	자동승진	인사고과	시험	회사 일방결정	기타
전체	18.5	41.5	10.8	20.0	9.2
제조업	11.2	46.1	11.2	21.3	10.1
비제조업	35.9	30.8	7.7	17.9	7.7
중소기업	23.5	33.3	3.9	25.5	13.7
대기업	15.2	46.8	15.2	16.5	6.3

(6) 직군전환제

생산기능직에서 사무관리직으로 직군을 전환할 수 있는 제도가 실시, 운영되고 있는 기업은 47.1%이다. 직군전환제는 제조업(50.6%), 대기업(55.0%) 등에서 실시 비율이 상대적으로 높다.

<표 1-29> 직군전환제(단위: %)

구분	실시	미실시
전체	47.1	52.9
제조업	50.6	49.4
비제조업	22.7	77.3
중소기업	38.5	61.5
대기업	55.0	45.0

(7) 인사고과의 영향 범위

인사고과가 영향을 미치는 인사관련 사항을 승진, 승호, 기타 임금결정 등으로 구분할 수 있다.

승진의 경우는 인사고과가 영향을 미치는 경우가 86.3%에 이르고 있다. 특히 재벌사(92.0%), 대기업(93.2%), 사무직·판매직(89.0%)에서 인사고과가 승진에 영향을 크게 미치고 있다. 그리고 임금수준이 높을수록 인사고과가 영향을 미치는 정도도 높다.

승호(정기 호봉승급 내지 기본급 결정)의 경우 인사고과가 영향을 미치는 경우는 37.8%, 수당과 상여금 결정의 경우는 각각 21.0%, 11.3%이다. 승호, 수당, 상여금 등의 경우 특히 제조업, 생산직에서 인사고과의 영향이 큰 편이다.

<표 1-30> 인사고과가 영향을 미치는 비율(단위: %)

구분	승진	승호	수당	상여금
전체	86.3	37.8	21.0	11.3
제조업		42.9	23.7	14.0
비제조업		28.0	16.0	7.0
공기업	82.9			
재벌사	92.0			
비재벌사	84.1			
외국사	80.0			
중소기업	79.0			
대기업	93.2			
생산직	84.9	40.1	25.2	14.0
사무관매직	89.0	33.3	17.2	6.3

6) 노동조합 참여

임금체계와 인사제도 관련 사항에 대한 노동조합 참여 정도는 임금체계 변경, 직급제도 변경, 승진제도 변경, 고과제도 변경, 비정규직 처우규정 변경 순으로 높다.

<표 1-31> 노동조합의 임금·인사제도 참여 수준(단위: %)

	노사 합의	사전 협의	사후 협의	사후 통보	일방 시행	응답수 (개)
임금체계 변경	79.3	12.7	0.7	1.7	5.7	300
직급제도 변경	39.9	26.5	3.9	15.9	13.8	283
승진제도 변경	23.5	32.3	4.2	22.5	17.5	285
고과제도 변경	18.0	33.2	4.9	20.8	23.0	283
비정규직처우 변경	11.2	26.6	5.0	14.7	42.4	278

(1) 임금체계 변경

임금체계 변경의 경우에는 노사합의가 79.3%, 사전협의를 12.7%로 노동조합의 의사결정 참여 정도가 매우 높다. 대부분의 기업에서 임금체계의 변경은 개별 노동자의 임금수준에도 영향을 미치게 되기 때문에 노동조합의 참여 정도가 높은 것으로 판단된다.

특히 제조업(85.4%), 대기업(85.3%), 생산직(84.3%)에서 노사합의 비율이 높다.

<표 1-32> 노조 참여(임금체계 변경) (단위: %)

구분	노사 합의	사전 협의를	사후 협의를	사후 통보	일방 시행
제조업	85.4	8.4	0.6	1.7	3.9
비제조업	70.6	19.3	0.8	1.7	7.6
중소기업	73.3	14.0	1.3	2.0	9.3
대기업	85.3	11.3	0.0	1.3	2.0
생산직	84.3	9.4	0.5	1.6	4.2
사무판매직	70.6	18.3	0.9	1.8	8.3

(2) 직급제도 변경

직급제도 변경의 경우 노사합의는 39.9%, 사전협의를 26.5%로 임금체계 개편보다는 못하지만 노동조합 참여 정도가 비교적 높은 수준이다. 그러나 사후통보(15.9%)나 일방시행(13.8%)도 적지 않다.

그리고 비제조업(42.3%), 공기업(46.3%)과 재벌기업(43.5%), 대기업(49.0%), 사무직(47.1%)에서 노사합의 비율이 높다.

<표 1-33> 노조 참여(직급제도 변경)(단위: %)

구분	노사합의	사전협의	사후협의	사후통보	일방시행
제조업	38.8	22.9	5.3	20.6	12.4
비제조업	42.3	32.4	1.8	9.0	14.4
공기업	46.3	24.4	2.4	12.2	14.6
재벌사	43.5	27.1	4.7	15.3	9.4
비재벌사	38.3	24.8	3.8	17.3	15.8
외국사	25.0	43.8	0.0	18.8	12.5
중소기업	30.1	26.5	3.7	20.6	19.1
대기업	49.0	26.5	4.1	11.6	8.8
생산직	35.8	24.0	5.0	20.7	14.5
사무관매직	47.1	30.8	1.9	7.7	12.5

(3) 승진제도 변경

<표 1-34> 노조 참여(승진제도 변경)(단위: %)

구분	노사합의	사전협의	사후협의	사후통보	일방시행
제조업	20.2	28.3	6.4	27.2	17.9
비제조업	29.1	39.1	.9	15.5	15.5
공기업	39.0	26.8	2.4	17.1	14.6
재벌사	23.5	29.4	5.9	25.9	15.3
비재벌사	18.8	36.1	3.8	22.6	18.8
외국사	17.6	35.3	5.9	23.5	17.6
중소기업	18.2	30.7	4.4	23.4	23.4
대기업	28.4	33.8	4.1	21.6	12.2
생산직	19.9	27.1	5.5	27.6	19.9
사무관매직	29.8	41.3	1.9	13.5	13.5

승진제도 변경의 경우 임금체계나 직급체계 개편보다 참여 정도가 낮다. 노사합의 23.5%, 사전협의 32.3% 수준이다. 반면 사후통보(22.5%)나 회사 일방시행(17.5%)은 꽤 높은 비중을 차지하고 있다. 승진제도 변경은 비제조업(29.1%), 공기업(39.0%), 대기업(28.4%), 사무직(29.8%)에서 노사합의 비율이 높다.

(4) 인사고과제도 변경

인사고과제도 변경시 노동조합 참여 정도는 더 낮아진다. 노사합의 18.0%, 사전협의 33.2% 수준인 반면 사후통보(20.8%)와 회사 일방시행(23.0%)의 비율은 상대적으로 높다. 비제조업(20.9%), 공기업(30.0%), 대기업(22.8%), 사무직(21.0%)에서 노사합의 비율이 높다.

<표 1-35> 노조 참여(인사고과제도 변경)(단위: %)

구분	노사합의 사전협의 사후협의 사후통보 일방시행				
제조업	16.5	34.7	6.5	21.8	20.6
비제조업	20.9	31.8	2.7	19.1	25.5
공기업	30.0	35.0	2.5	17.5	15.0
재벌사	17.6	29.4	7.1	22.4	23.5
비재벌사	15.8	34.6	4.5	21.1	24.1
외국사	6.3	37.5	6.3	18.8	31.3
중소기업	12.7	35.8	4.5	17.9	29.1
대기업	22.8	30.9	5.4	23.5	17.4
생산직	16.3	32.6	5.6	21.3	24.2
사무판매직	21.0	34.3	3.8	20.0	21.0

(5) 비정규직 처우규정 변경

한편 비정규직 처우규정 변경의 경우 노동조합 참여 정도는 매우 낮은 수준이다. 회사 일방시행(42.4%)과 사후통보(14.7%)가 다수를 이루는 반면, 노사합의는 11.2%, 사전협의를 26.6% 수준에 머물러 있다.

7) 노동조합 참여 단체협약 명문화 비율

노동조합의 참여를 단체협약에 명문화한 비율은 임금체계 변경이 75.1%로 가장 높다. 직급제도 변경은 43.6%, 승진제도 변경은 33.9%, 인사고과제도 변경은 26.6%, 비정규직 처우 변경은 19.9%가 단체협약에 명문화되어 있다.

<1-36> 노동조합 참여가 단체협약에 명문화된 비율

구분	명문화비율(%)
임금체계 변경	75.1
직급제도 변경	43.6
승진제도 변경	33.9
인사고과제도 변경	26.6
비정규직 처우 변경	19.9

8) 산업별 연맹의 임금 및 인사관련 개선 과제

임금 및 인사문제와 관련하여 산업별 연맹이 가장 시급히 해결해야 할 사안으로 임금체계 개편을 꼽는 노조가 36.3%로 가장 많다. 그리고 경영참가도 31.2%에 이르고 있고, 임금격차 개선이 12.2%

등이다.

제조업은 임금체계 개편(41.7%), 비제조업은 경영참가(36.8%)를 지적한 비율이 상대적으로 높다. 외국사의 경우 임금체계 개편(52.9%)을 지적한 비율이 매우 높다. 대기업(38.8%)은 중소기업(23.9%)에 비해 경영참가를 지적한 비율이 상대적으로 높다. 생산직은 임금체계 개편(42.2%)이, 사무직은 경영참가(36.1%)를 지적한 비율이 상대적으로 높다.

<표 1-37> 임금·인사제도 관련 시급히 개선해야 할 사안(단위: %)

	임금수준 인상	임금체계 개편	임금격차 개선	경영참가	신인사제 도저히	기타
전체	9.8	36.3	12.2	31.2	7.5	3.1
제조업	8.0	41.7	13.7	28.0	5.7	2.9
비제조업	12.0	28.2	10.3	36.8	9.4	3.4
공기업	10.0	27.5	15.0	32.5	12.5	2.5
재벌사	7.2	39.8	9.6	34.9	6.0	2.4
비재벌사	12.3	34.9	14.4	28.1	7.5	2.7
외국사	0.0	52.9	5.9	23.5	5.9	11.8
중소기업	13.5	37.8	14.9	23.6	7.4	2.7
대기업	6.1	34.7	9.5	38.8	7.5	3.4
생산직	8.6	42.2	12.8	28.3	6.4	1.6
사무판매직	12.0	25.9	11.1	36.1	9.3	5.6

제2장

조선산업의 임금체계

강 신 준*

1. 조사개요

조선산업은 대표적인 소수지배 산업이다. 전체 조선소 가운데 현대, 대우, 삼성, 한라, 한진중공업 등 5개 대형조선소가 신조선 부문에서 건조능력 및 대외수주의 95%(1996년 기준)를 차지하고, 특히 대형선박의 경우 이들 상위 5개 사가 100%를 차지하고 있다.

노동조합 설립현황을 보면, 이들 대형 조선소 5개 사 가운데 삼성조선만이 노조가 없으며, 나머지 4개 사는 모두 1987년 이후 민주노조가 설립되어 현재 민주노총 산하 민주금속연맹의 산하조직이다. 이들 외에도 수리전문 조선소인 현대그룹계열의 미포조선과 한진그룹계열의 코리아타코마의 노동조합도 민주금속연맹에 가입되어 있어서 이들 6개 노동조합들이 민주금속연맹 산하에서 조선업종분과

* 부산 동아대학교 경제학과 교수

협의회를 구성하고 있다.

조선산업 임금체계 조사는 이들 조선업종분과협회의 가입노조 6개 사(부분적으로 삼성조선 포함)를 대상으로 이루어졌다. 그 결과 6개 사를 제외한 나머지 중형 및 소형 조선소의 사정은 제대로 반영하지 못하였다. 그러나 조선산업 노동시장의 특성상 이들 6개 사가 노동시장의 대부분을 차지하고, 또한 노사관계를 주도한다는 점에서 이들 사업장만으로도 조선산업의 사정이 어느 정도 대표될 수 있으리라고 생각된다. 한편, 임금체계 조사는 생산직을 중심으로 이루어졌으며 조합원이 아닌 중급 이상 관리직의 경우 대체로 조사에서 배제되었음을 지적해 두고자 한다.

2. 임금체계 현황

1) 임금지불 형태

조사대상 6개 사의 임금지불 형태는 1997년 말 현재 3개 사가 전사원 월급제, 3개 사가 사무·관리직의 경우 월급제, 생산·기능직의 경우 시급제의 형태를 띠고 있다. 전사원 월급제를 실시하고 있는 3개 사업장도 원래는 생산·기능직에는 시급제를 실시하고 있었다. 그러나, 1994년 삼성조선이 신인사제도 수용을 조건으로 생산직에 대한 월급제를 도입한 것을 계기로, 노동조합의 강력한 요구에 의해 1995년 대우조선, 1996년 현대중공업, 한라중공업의 차례로 생산·기능직에 월급제가 도입되었다.

생산·기능직에 새롭게 도입된 월급제는 기존의 시급제를 그대로

기본급으로 전환한 것이다. 시급제가 실작업시간에 따라 결정되므로 매우 유동적인데 반해, 월급제의 경우 전환된 기본급이 실작업시간과 무관하게 월단위로 고정된다는 점에서 임금 안정성이 매우 향상된다는 의미를 갖는다. 또한 이들 사업장에서는 월급제 전환과정에서 기본급을 보다 많이 확보하기 위하여 고정 O/T를 기본급에 포함시키는 편법을 사용하였다.

<표 2-1> 조선산업의 월급제 도입 현황

사업장	기본급	고정 O/T	실근무시간	비 고
삼성중공업	240시간	60시간(입사 6개월 이상), 48시간(입사 3개월 이상 6개월 미만)	일 10시간 (작업물량 기준)	신인사제도 및 직능급 도입 조건
대우조선	243시간	55,000원(16시간 상당)	일 9시간	
한라중공업	240시간	60시간(기존사원), 45시간(신규입사자)	일 8시간	
현대중공업	240시간	60,000원 상당	일 8시간	

나머지 사업장들에서는 사무·관리직과 생산·기능직의 임금지불 형태가 월급제와 시급제로 차별적으로 이루어지고 있는데, 이런 차별은 위에서 설명한 바와 같이 임금 안정성의 차이를 유발한다. 따라서 이에 대한 시급제 사원들의 불만이 오랫동안 누적되어 왔으며, 모든 노동조합들에서 해마다 월급제 요구를 단체교섭에서 제기하였다. 그러나 사용자측이 이에 별다른 관심을 보이고 있지 않아서 교섭이 이루어지고 있는 사업장은 더 이상 없는 상태이다.

2) 임금의 구성 항목과 운용 내용

조사대상 사업장들의 임금구성 항목은 크게 묶는다면 대체로 ‘기본급 + 제수당 + 월할상여’의 형태를 보이고 있다. 이들 세 가지 임금구성 항목은 전체 임금구성 중 안정적인 부분을 이루고 있다고 볼 수 있다. 그리고 이들 항목 이외에도 연말의 경영성과를 토대로 한 성과급, 대개 임금교섭 이후에 지급되는 격려금 등이 있다. 이들 임금항목은 임금교섭에서 안정적인 부분을 이루지 못하고 사용자의 자의에 어느 정도 맡겨져 있다.

전체 임금 가운데 임금항목별 비중을 보면, 회사별로 다소 차이가 있으나 가장 안정적인 부분을 이루는 기본급의 비중은 모두 50% 미만이며, 고정적 수당을 포함한 통상임금 비중도 50%를 약간 넘고 있을 뿐이다. 한편 불안정한 임금부분을 이루는 임금항목 가운데 시간외 근로수당은 모든 사업장에서 예외 없이 10% 이상을 차지하고 있다. 이는 조선산업에서 임금구성이 아직도 매우 불안정하다는 것을 드러낸다.

<표 2-2> 3대 조선사 임금구성 비중(1997년 1월 기준)(단위: %)

회 사	기본급	통상임금	시간외 수당	기타	합계
A 사	44.4	55.8	11.8	32.4	100.0
B 사	41.2	52.1	11.4	36.5	100.0
C 사	39.3	44.6	11.8	43.6	100.0

주: 전체 조합원 기준

기본급은 전 사업장 모두 직급별로 별도의 호봉표가 운용되는 직급별 호봉제로 이루어져 있다. 다시 말하면 직급이 변하면 새로운 호봉표의 적용을 받게 되는 것이다. 호봉승급은 매년 정기적으로 이루어지지만 1개 사업장을 제외하고는 승급이 인사고과 등 평가에 의해 차별적으로 이루어지고 있다. 즉, 예를 들어 B사의 경우 매년 이루어지는 정기승급은 원칙적으로 2호봉 승급이지만, 평가에 따라서 감호봉(1호봉 승급, 혹은 호봉승급 없음)이나 가호봉(3호봉 혹은 4호봉 승급)이 이루어진다. 따라서 이 경우 연공급적 성격을 가진 호봉제 자체가 이미 직능급적 성격을 함께 띠고 있다고 할 수 있다.

호봉제에서는 임금이 입사 이후 어떤 형태로든 연속성을 갖게 되므로 초임호봉의 사정이 매우 중요하다. 그러나 사실상 전체 임금의 절반 이상이 영향을 받게 되는 초임호봉의 결정에 노동조합이 참여하는 경우는 아직 없다. 초임호봉의 사정에 일정한 객관적 기준이 만들어진 경우도 없다. 따라서 초임호봉의 사정은 사실상 회사측의 자의적 판단에 따르게 되어 있고, 임금교섭은 이를 제외한 나머지 부분에 대해서만 이루어지고 있는 상태이다.

또한 직급별 호봉제에서는 상위직급으로 갈수록 호간 격차가 커지므로 임금수준이 직급승진에 의해 절대적인 영향을 받게 된다. 그리고 이런 직급승진은 당연히 인사고과에 절대적으로 의존하게 된다. 결국 임금체계의 성격을 결정하는 기본급은 동일직급 내에서만 연공적 성격을 띠며(그것도 직능급적 성격과 함께), 전체적으로는 사용자의 평가가 결정적인 영향을 행사하는 직능급적 성격을 띠고 있다고 볼 수 있다.

제수당의 구성은 사업장별로 매우 큰 편차를 보이고 있다. 전체

적으로 직무적 수당(직책, 특수직무, 안전보건 등), 직능적 수당(면허, 자격), 연공적 수당(가족, 근속, 현장)등이 모두 각 사업장별로 뚜렷한 기준 없이 혼재되어 있는 상태를 보이고 있다.

3) 직급 및 직무구조

기본급 형태가 직급별 호봉제인 임금체계에서 임금수준에 가장 결정적인 영향을 미치는 것은 사실상 직급이다. 그런데 조사대상 사업장의 직급구조 조사에서 가장 뚜렷하게 드러나는 것은 이들 사업장들의 직급구조가 상당한 유사성을 보이고 있다는 점이다. 이런 유사성은 크게 두 가지로 정리되는데, 하나는 사무·관리직과 생산·기능직간 직급구조가 완전히 분리되어 있다는 점이고, 다른 하나는 이들 직급구조와 연계되는 직무구조가 거의 유사하다는 점이다. 이는 조선산업에 속해 있는 이들 사업장들의 직무체계가 거의 유사한 포디즘체계에 토대를 두고 있다는 것을 의미하고, 따라서 이 산업에서는 노동시장이 내용적으로 통합되어 있다는 것을 의미한다.

구상직무를 수행하는 사무·관리직사원의 경우 직급등급이 3~4개로 이루어져 있으며, 이들은 직급과 상관없이 동일한 수준의 직무를 수행한다. 직무위계상으로는 이들 3~4개의 직급이 하나의 직무위계를 이루고 있는 셈이다. 이들 위에는 소위 관리자로 불리는 4~5개 직급이 있으며 이들 직급은 관리직의 상위 직무위계를 그대로 반영하고 있다. 상위 직무위계는 대개 2개로 이루어져 있다.


한편 실행직무를 수행하는 생산·기능직의 경우 직급구조는 5~7개 직급이 있으며, 이들 직급에 상응하는 직무는 3개로 이루어져 있다. 이들 직무는 구상기능의 하위로 편성되며 구상기능과 완전히 분


리되어 운영된다. 생산직 노동자는 관리직 노동자로 전환할 가능성이 거의 없는 것이다.

결국, 정리해 보면 조사대상 사업장의 직급 및 직무구조는 다음과 같이 된다.

<그림 2-1> 조선산업의 직무위계와 직급구조

직 무 위 계	직 급 구 조
고급관리자(작업스케줄의 전체 통제)	4-5개의 직급
중급관리자(작업스케줄 편성)	
고급감독자(감독전업) 초급관리직(기사)	1-2개 직급 3-4개의 직급
초급감독자(작업 + 감독)	1-2개 직급
작업자	3-5개의 직급

 : 사무관리직(구상직무)

 : 생산기능직(실행직무)

이런 직급 및 직무구조 하에서 직급승진은 대부분 발탁에 의하고 있는 것으로 조사되었다. 즉 사용자의 평가에 의해서 직급승진이 이루어지고 있는 것이다. 그러나 생산·기능직 직급에 한하여 자동승진제를 적용하고 있는 사업장이 2개 사, 초급감독자 직급까지만 자동승진제를 적용하고 있는 사업장이 1개 사 있었으며, 나머지 다른 사업장은 모두 발탁에 의해 직급승진이 이루어지고 있었다.

그러나 이런 직급승진은 직무와 자동 연계되는 것은 아니며 직무 승진은 모든 사업장에서 예외 없이 발탁에 의해 이루어지고 있었다. 사무·관리직과 생산·기능직간의 직무위계 분리는 엄격하며 직군 간 이동은 예외적인 경우에만 허용되는 것으로 조사되었다.

직급승진은 대부분의 사업장에서(자동승진이 이루어지는 1개 사업장은 제외) 일정하게 공개된 심사기준에 의해 결정되고 있다. 그

러나 이들 심사기준은 근속년수, 인사고과, 상벌, 근태 등 4개 항목이 중심을 이루고, 이밖에 승진시험이나 교육점수가 포함되는 사업장도 일부 있다. 그리고 평가방식은 모두 하향식 평가이며 상향식 평가나 상호평가는 없다. 게다가 인사고과에는 언제나 태도평가가 들어가기 때문에 상급자의 자의적 판단이 개입될 가능성이 열려 있는 상태이다. 제도개선위원회 등에서 보다 객관적인 평가방식을 논의한 바는 있으나 현재로서는 합의된 사항이 없는 상태이다.

3. 현행 임금체계의 문제점과 노사간 쟁점

조선산업 임금체계에서 가장 큰 특징은 생산·기능직과 사무·관리직간의 임금 분단구조를 손꼽을 수 있다. 이는 노조원이 주로 하위직 중심으로 구성되어 있다는 점에서 노사간 교섭전선이 노동자 내부에서 형성될 위험을 안고 있다. 따라서 조선산업의 노동조합들은 그 동안 이 분단구조를 극복하기 위한 노력을 기울여 왔으며, 분단구조의 주요 부분을 이루는 임금지불형태와 직급구조가 그 동안 노사간 교섭에서 주요 쟁점을 이루어 왔다. 그러면 이들 쟁점에 대해서 간단히 살펴보기로 하자.

1) 임금지불 형태를 둘러싼 문제점과 쟁점

첫 번째 쟁점은 월급제였다. 기존에 생산직에 적용되던 시급제의 경우 임금수준이 실작업시간과 연계되기 때문에 노동자들의 임금은 항상 불안정할 수밖에 없다. 따라서 노동조합은 그 동안 끊임없이 생산직에 대한 월급제를 교섭 때마다 요구해 왔다.

그러나 사용자측의 입장에서는 이런 고정급은 안정된 생산성을 보장해야만 수용 가능한 것이었다(양병무, 1995; 박준성, 1995) 실제로 생산직에 대한 월급제를 최초로 도입한 삼성의 경우 생산성과 임금을 연계시킬 수 있는 신인사제도의 도입을 월급제 시행의 조건으로 하였다. 결국 생산직의 월급제 도입은 신인사제도의 도입을 내용으로 하는 임금체계 개편과 연계될 수밖에 없었던 것이다.

그렇지만 1990년 선구적으로 신인사제도를 도입한 포항제철에서 이 제도의 영향으로 노동조합이 와해되어 버리는 결과가 드러난 이후(영남노동운동연구소, 1995; 한국이론정책연구소, 1995; 전국민주금속연맹, 1996), 노동조합들은 신인사제도의 도입을 전면 거부하는 입장을 분명하게 가지고 있었다.

월급제 도입과 관련된 노사간의 이런 현격한 입장 차이는 월급제 도입 협상을 교착상태로 몰아 넣었다. 삼성의 월급제 도입 이후 곧바로 대우, 현대, 한라중공업 등에서 월급제가 도입되고 나서는 더 이상 월급제 도입을 위한 노사간 협상이 진전이 없는 이유가 여기에 있다. 그나마 이들 3개 사업장에서 도입된 것도 조선경기의 호황과 이들 노동조합의 강력한 교섭력이 함께 작용하였던 때문으로 보인다.

생산직 월급제 도입문제는 이처럼 노사간에 협상의 돌파구를 찾지 못한 채 현재 교착상태에 빠져 있는 실정이다. 그러나 내부적으로 생산직 노동자들의 불만이 그대로 잠재되어 있고 사용자측의 임금체계 개편 입장이 분명한 만큼 이 문제는 아직 해결되지 않은 쟁점으로 남아 있다고 볼 수 있겠다.

2) 직무 및 직급구조의 문제점과 쟁점

월급제 못지 않게 생산직 노동자들에게 불만으로 누적되어 온 것이 직급 및 직급구조의 차별성이다. 즉 생산직 노동자들은 사무관리직으로의 직군 전환이 거의 불가능하며, 동시에 생산직 내의 직무위계는 최고위계가 사무관리직의 하위위계 아래에 배치되어 있다. 생산직에게는 상위직무로의 승진이 사실상 차단되어 있는 것이다.

또한 호봉제도가 직급제도와 연계되어 있어서 생산직 노동자들의 임금 상승 기회는 구조적으로 차단되어 있다. 승진에 의한 신분상승의 희망이 없는 데다가 임금수준마저 이 구조에 연계되어 있는 관계로 노동자들의 직무 및 직급구조에 대한 불만은 매우 높다. 그리고 이런 불만은 생산직 노동자들의 연령이 점차로 높아짐에 따라 더욱 심각한 문제로 부각되었다.

결국 생산직 노동자들의 불만은 직급구조 개편에 대한 요구로 표출되었고 이런 노동자들의 요구에 따라 조선산업 노동조합들은 사용자측과 직급구조 개편을 교섭의 과제로 삼아 '제도개선위원회'를 구성하기에 이르렀다. 현재 조선산업 내에서 노사간의 합의로 제도개선위원회가 구성된 곳은 4개 사이며, 나머지 2개 사는 상급단체인 금속연맹의 제도개선위원회에 함께 참여하고 있는 실정이다.

그런데 사용자측의 목표는 이미 월급제 도입에 있어서 드러났듯이 생산성 향상과 연계된 임금체계 개편에 있다. 이는 기존의 임금체계가 사용자측에게도 만족스러운 것이 아니라는 점을 드러낸다. 사용자의 입장에서는 단일직무의 직급구조로 되어 있는 생산·기능직 노동자들의 임금이, 다분히 연공적 형태를 띠고 있어서(특히 자

동 직급승진의 경우) 이를 직무 및 생산성과 연계하고자 하는 희망을 가지고 있기 때문이다(양병무, 1995; 김수곤 · 양병무, 1995).

그러나 사용자측의 대안은 노동조합이 반대하는 신인사제도와 연계된 직능급제도이며 - 이미 감호봉, 가호봉 제도를 통해서 내용적으로 일부 직능급은 도입되어 있지만 그것은 아직 본격적인 형태가 아니다 - 노동조합은 이에 명백히 반대하고 있다는 것은 이미 앞서 얘기한 바 대로이다.

사용자측의 직능급 안에 반대하면서 노동조합 측이 자신의 안으로 제출한 직급구조 개편안은 기본적으로 자동승진제도로 정리된다(영남노동운동연구소, 1995). 즉, 직급승진이 연공에 따라 자동으로 이루어지도록 하자는 안으로, 이것은 1개 사에서만 관철되었다. 나머지 2개 사에서는 사용자측이 자동승진에 강력하게 반대하고 대안으로 평가제도를 어느 정도 객관화하자는 타협안을 제시하기도 하였다. 그러나 대안으로 제시된 평가제도도 어떤 형태로든 상급자의 자의적 평가가 개입할 수밖에 없어서 노동조합은 이에 반대할 수밖에 없었다.

이처럼 노사 양측이 서로 타협점을 찾지 못한 채 각자의 대립적인 입장만을 확인하면서 협상은 교착상태를 보이고 있다. 제도개선위원회가 구성된 4개 사는 현재 모두 이런 상태에 처해 있다. 그 결과 일부 사업장에서는 이런 교착상태가 길어지면서 사용자측에서 아예 제도개선위원회 자체를 불신하고 이를 해산하려는 태도까지 보이고 있는 상태이다.

4. 임금체계 개선 전망

1) 임금체계 개편 문제의 확산과 산업별 연맹의 고민

조선산업에서 생산직 월급제 도입과 직급체계 개편을 둘러싼 노사간 교섭이 교착상태에 이른 것은 단순히 이들 사안의 협상이 지체된다는 사실로 끝나는 문제가 아니었다. 이들 문제는 오랫동안 누적되어온 생산직 노동자들의 불만이 요구로 표출되어 나온 것이었기 때문에 노동조합으로서는 회피할 수 없다. 따라서 노동조합으로서는 이 문제를 자신의 교섭력으로 돌파하던가 - 파업을 통해서 사용자의 양보를 받아내는 것을 의미하며 대우조선의 경우 이 전술은 어느 정도 성공을 거둔 것으로 평가된다 - 아니면 조합원들로부터 외면 당하면서 교섭력 약화를 감수하던가 - 성급하게 특정 사업장을 지칭할 수는 없으나 몇몇 사업장에서 실제로 교섭력의 약화는 현실로 나타났으며 그것이 상당 부분 이 문제와 관련이 있다는 점은 분명하다 - 해야 하는 문제였다.

게다가 이 문제는 조선산업에만 국한되는 문제가 아니었다. 이미 민주금속연맹 산하 많은 다른 금속사업장들에서도 생산직 노동자들의 월급제 전환문제와 직급구조 개편문제는 점차 현안이 되어 가고 있었다. 민주금속연맹 사업장에서만 조선산업의 4개 사업장을 포함하여 모두 13개 사업장에서 제도개선위원회가 노사합의 하에 구성되었던 것이다. 말하자면 이 문제는 이제 업종을 넘어서서 금속산업 전체의 문제로 비화되고 있었던 것이다.

그러나 이들 사업장에서도 사정은 마찬가지였다. 협상이 노사간의 이해대립으로 교착상태에 빠졌던 것이다. 결국 상급단체인 민주

금속연맹에서는 제도개선위원회를 구성하고 임금체계 개편문제를 자신의 문제로 수용키로 하였다.

2) 민주금속연맹 제도개선위원회의 활동

민주금속연맹의 제도개선위원회가 1996년 10월 17일 정책실 산하에 구성되었다. 구성원은 제도개선위원회가 구성된 사업장들의 제도개선위원들과 연맹 중앙의 실무자 및 임원, 그리고 전문연구자 등이었다. 위원회는 이후 십 수 차례의 모임을 통해 각 사업장의 임금체계 개편 실태를 수집, 논의하여 문제점과 대안의 마련을 위한 기본 방향을 모색해 나갔다.

논의 결과 임금체계 개편 내용이 사업장별로 차이가 나고, 동시에 사업장 수준에서는 협상이 더 이상 진전 없이 교착상태에 빠져 있다는 사실이 확인되었다. 따라서 산업별 수준에서 새로운 돌파구를 찾아야 한다는 데 의견이 모아졌다. 그리고 이런 산업별 차원의 대응은 산업별 수준에서 임금체계를 통일시키는 임금체계 협약안 마련으로부터 시작되어야 한다는 데 합의가 이루어졌다.

그리하여 산업별 임금체계 협약안을 마련하기 위한 연구사업이 기획되었다. 연구사업은 1997년 6월 28일 1차 회의를 시작으로 1997년 10월까지 계속되었다. 연구결과는 1997년 10월 민주금속연맹 임원회의 보고를 시작으로 산하 조합원들에게 전체적으로 보고되었으며, 세부적인 내용에 대해서는 수정 보완이 요구되었으나, 일단 연구결과를 기본 틀로 하여 산업별 교섭을 추진하기로 방향이 잡혔다.

3) 제도개선위원회의 임금체계 개편(안)

민주금속연맹 제도개선위원회의 임금체계 개편안은 크게 두 가지 내용으로 집약된다. 하나는 산업 단위의 최저임금을 설정하자는 것이고, 다른 하나는 직급구조와 연계한 임금체계를 통해서 노동시장에 노동조합의 교섭 발판을 마련하자는 안이다. 이런 두 가지 내용은 기존의 임금체계 개편 논의가 교착상태에 빠진 것을 타개하기 위해 제시된 것이다. 여기에서는 사용자측이 요구하는 생산성과 연계된 임금을 반영하면서, 동시에 노동조합의 교섭력이 약화되지 않도록 하는 것이 주된 내용을 이루고 있다.

이런 기본방향 하에서 우선 임금의 구성항목은 두 개로 설계되었다. 하나는 최저임금을 반영하기 위한 생계비 임금항목으로 이루어지고, 다른 하나는 직무와 직급을 연계시키기 위해 직무관련 임금항목으로 이루어졌다.

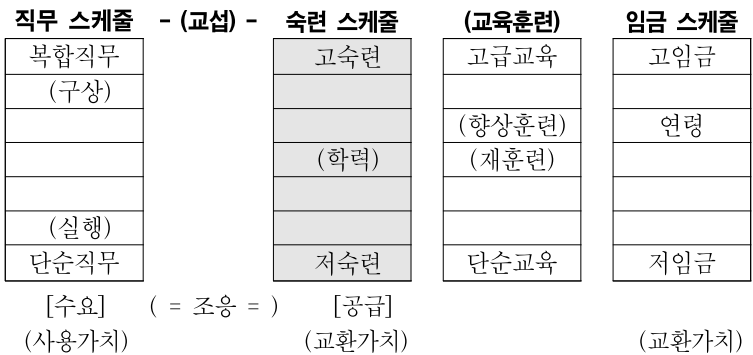
산업별최저임금은 산업별 교섭의 정신(Lang, K./Meine, H./Kay, O./Hrsg.), 1990: 22)에 따라서, 최저생계비 모형에 의한 생애생계비를 추출하여 이것을 호봉표 형태로 설계하였다. 생계모형은 20세 단신가구로부터 60세 은퇴가구에 이르기까지 41개 모형에 의하고 최저생계 계측 모형은 유럽에서 주로 사용하는 Kakwani(1977)의 수요모형을 기초로 윤성민(1997)의 연구에 의해 설계되었다.¹⁾

그리고 조선산업을 대상으로 실시한 직무조사에서 기존의 직무구조와 직급구조 및 임금구조간에 조응관계가 결여되어 있다는 점을

1) 자세한 내용은 민주금속연맹 제도개선위원회(1997)를 참고할 것.

찾아내고, 이것이 바로 현재의 직급구조 개편논의가 교착상태에 빠진 원인을 이룬다는 점을 해명하였다. 그리하여 이에 대한 대안으로 이들간에 조응성을 회복시키기 위해서 매개변수로 숙련구조를 개입시키는 것을 기본개념으로 임금체계를 설계하였다.²⁾

<그림 2-2> 직무-숙련-임금구조의 조응관계



즉, 위의 그림에서 보듯이 우선 직무구조를 직급구조와 조응시킴으로써 사용자의 이해가 여기에 반영되도록 하고, 다음으로 노동자의 이해는 생애생계비 형태의 임금구조로 설계하여, 이들간에 숙련구조를 매개시키면 양자의 이해는 동시에 충족되면서 균형이 성립하게 되는 것이다. 단, 여기에서 숙련구조가 노동조합의 관리 하에 있어야 노동조합의 교섭력이 약화되는 것을 막을 수 있다는 점을 주의해야 한다.

이런 개념 하에서 생산직과 관리직간의 분리가 절대적이었던 기

2) 숙련과 임금체계간의 관련에 주목하고 있는 최근의 노동계의 움직임에 대해서는 황덕순(1996)의 논문에서 호주의 사례가 잘 소개되고 있다. 또한 이론적 접근으로는 Dudo v. Eckardstein et.(1988)과 독일 Vögele사와 VW사의 사업장 협정의 사례가 참고가 될 수 있다.

존의 직무구조는 통합된 형태의 직무구조로 변화되었다. 변화된 직무구조는 그에 상응하는 숙련위계와 연동되고, 이것이 임금을 결정하는 형태로 되도록 설계되었다.

<그림 2-3> 직무 스케줄의 변화

<기존 직무 스케줄>

고급관리자(작업스케줄의 전체 통제)	
중급관리자(작업스케줄 편성)	
고급감독자(감독전업)	초급관리직(기사)
초급감독자(작업 + 감독)	
작업자	



<새로운 직무 스케줄>

고급관리자(작업스케줄의 전체 통제)
중급관리자(작업스케줄 편성)
초급관리직(고급감독 포함)
초급감독자(작업 + 감독)
고숙련작업자
숙련작업자
보조작업자
훈련과정자

4) 앞으로의 전망

민주금속연맹 제도개선위원회의 임금체계 개편안은 일단 산업 단 위에서 노동조합측이 주도적으로 사용자측에 임금체계 개편을 제안할 수 있는 전제를 확보했다는 의미를 갖는다. 그러나 이 개편안은

산업별 교섭이 우선 이루어져야 한다는 것을 전제로 하고 있다. 그런 점에서 산업별 교섭의 성사여부에 대한 불투명성이 이 안이 극복해야 할 가장 중요한 장벽이었다.

그런데 이런 장벽은 IMF 경제위기로 뜻하지 않게 쉽게 극복될 전망이다. 경제위기 극복을 위한 중앙단위의 노사정위원회가 구성되고 사회적으로 중앙교섭을 피할 수 없는 분위기가 정착되고 있기 때문이다. 노사정위원회에서 노동계가 제안하고 있는 산업별 교섭의 틀이 제도적으로 확보되고, 이 틀 내에서 논의가 진행된다면 임금체계 개편은 비교적 신속하게 진행될 수도 있을 것으로 전망된다.

결국 조선산업의 임금체계 개편 논의는 금속산업 노동조합연맹의 주도 하에 산업 차원에서 진행될 전망이며, 노동계가 적극적 대안을 가지고 있어 당면한 교착상태는 산업 차원에서 해소될 전망이 커진 것이다. 특히 이런 임금체계 개편 논의는 산업별 노조 건설과 맞물려 산업별 교섭의 내용을 채워감으로써 노동계의 숙원이던 산업별 노조 건설을 앞당길 수도 있는 좋은 계기로 작용할 것으로 보인다.

<참고문헌>

강신준(1994), 『자본의 이해』, 이론과 실천.

김수곤·양병무(1995), 『한국기업의 임금관리 개선방안』, 한국경제연구원.

노동조합과 임금체계연구회(1993), 『임금체계의 새로운 논의』, 나라사랑.

대우조선(1995), 「단체협약서」.

- 박준성(1995), 「월급제의 배경과 대처방안」, 『임금형태와 노사관계』, 1995년도 한국노사관계학회 추계정책토론회 자료집.
- 양병무(1995), 『생산직 월급제의 과제와 방향』, 한국경영자총협회 부설 노동경제연구원.
- 영남노동운동연구소(1995), 『생활안정과 창의적 참여노동을 위한 인사·임금제도 개편안』.
- 윤성민(1994), 「가구특성이 가구별 생계비지수에 미치는 효과 분석」, 『성곡논총』 제25집.
- 전국노동조합협의회(1994), 『1994년 임금지침』.
- 전국민주금속연맹(1996), 『신경영전략에 대한 대응방법』.
- 전국민주금속연맹 제도개선위원회(1997), 『산업별단일교섭을 위한 임금체계협약(안) 연구보고서』.
- 한국이론정책연구소(1995), 『현대중공업 노동조합 정책수립을 위한 보고서』.
- 황덕순(1996), 「기업간 임금격차 축소를 위한 정책방향」, 『동향과 전망』 1996년 겨울, 한울.
- Dodo v. Eckardstein/Ines Fredecker/Wolfgang Greife/Rainer Janisch/Gabriele Zingsheim(1988), *Die Qualifikation der Arbeitnehmer in neuen Entlohnungsmodellen*, Verlag Peter Lang, Frankfurt a. Main.
- Lang, K./Meine, H./Kay, O.(Hrsg.)(1990), *Arbeit - Entgelt - Leistung*, Bund Verlag, Köln.
- Marx, K.(1890), *Das Kapital I*, MEW Bd. 23.
- REFA(1989), *Entgeltdifferenzierung*, Carl Hanser Verlag, München.

제3장

의료산업의 임금체계

황 덕 순*

1. 조사분석 개요

이 장에서는 의료산업의 임금체계 현황과 개선 방향에 대해 살펴본다. 조사분석에 사용된 자료는 주요 병원의 인사관련 규정 및 임금표들과 병원노련(현재의 보건의료산업별 노조)에서 몇 년간 실시한 임금실태 조사자료이다. 주요 병원의 인사관련 규정과 임금표는 병원노련에서 수집한 자료들을 참고하였다. 또한 병원노련 및 단위노조의 간부들과 몇 차례 토론회를 통해 임금체계에 관한 노동자들의 의식과 노동조합의 정책방향에 대해 논의할 수 있는 기회를 가질 수 있었다.

조사대상이 병원노련에 조직되어 있는 대병원과 중소병원이었기 때문에 조직되어 있지 않은 병원이나 소규모 병원과 의원급의 임금실태에 대해서는 다루지 못하였다. 소규모 병원이나 의원급의 경우

* 경제학 박사, 한국사회과학연구소 연구원.

임금제도가 체계화되어 운영되는 경우가 많지 않을 것으로 판단된다. 그러나 병원산업이 직종별 노동시장의 성격을 강하게 갖고 있기 때문에 임금관리의 기본적 특징은 조사대상인 대병원 및 중소병원과 커다란 차이가 없을 것으로 보인다. 한편 의사의 경우 노동조합의 조직대상이 아니기 때문에 분석에서 제외하기로 한다.

2. 의료산업의 임금구조와 임금체계

의료산업 임금체계의 커다란 특징은 의사, 간호사, 약사, 의료기사, 간호조무사 및 보조원, 시설직, 조리원이나 청소부 등의 직종에 따라 임금이 결정된다는 점이다. 실제 임금을 결정하는 임금표는 병원마다 다르지만 직종별로 임금이 결정된다는 점은 같다. 의사를 제외한 병원의 여러 직종들은 <표 3-1>과 같다. 이 가운데 다수를 차지하는 것은 보건의료직(A·B)이며 사무직과 각종 기능·고용직에 속한 노동자들은 소수이다.

<표 3-1> 병원의 직종

직군	직종
사무직	대졸·고졸 사무직
보건의료직(A)	간호사, 약사, 의료기사, 영양사 ^{주)}
보건의료직(B)	간호조무사, 간호보조원
기술·기능직	전문대·고졸 시설직
기능·고용직	교환, 조리원, 청소, 경비, 운전기사

주: 영양사의 경우 보건의료직은 아니나 채우는 보건의료직(A)와 같은 경우가 많음.

<표 3-1>에서 인사관리상으로는 사무직과 보건의료직(A), 기술·기능직의 경우 처우가 유사하며, 보건의료직(B)과 기능·고용직의 경우 유사한 경우가 많다. 병원의 주요 직종인 의사와 간호사, 약사, 의료기사 등 각종 보건의료직종의 경우 국가가 정한 자격을 획득한 자만이 종사할 수 있다는 점에서 다른 산업과 큰 차이를 보인다. 기술·기능직으로 분류한 시설직의 경우에도 각종 자격면허를 필요로 하는 경우가 많다.

임금체계는 폭넓게 정의할 경우 임금결정체계와 임금구성체계를 포함하며, 좁게 정의할 때는 주로 임금결정체계를 의미한다. 병원산업의 임금구성체계는 다른 산업과 크게 다르지 않다. 기본급 이외의 여러 가지 수당들이 많기 때문에 매우 복잡하다. 대표적인 수당들은 직책수당, 직급수당, 자격수당, 위험수당, 근속수당, 조정수당, 체력단련수당, 교통비 등이다. 다만 앞에서 지적한 것처럼 직종별로 임금이 결정되기 때문에 직무나 자격관련수당이 많다는 점이 특징이다. 임금결정체계는 임금구성항목 가운데 임금을 결정하는 가장 중요한 요소인 기본급의 결정체계를 의미한다. 직종별로 임금을 비롯한 처우가 결정되기 때문에 기본급이 직종별로 별도의 임금표에 의해 결정되는 경우가 많다.

이와 같이 임금체계가 주어지면 이러한 임금체계에 따라 노동자들 사이의 여러 집단별로 임금이 배분되는데 그 결과가 기업 내 임금구조로 나타난다. 기업 내 임금구조는 분석하고자 하는 집단의 구분기준에 따라 직종별 임금구조, 근속별 임금구조, 성별 임금구조, 연령별 임금구조 등으로 나누어 볼 수 있다. 의료산업의 경우 직종별로 임금이 결정되기 때문에 직종별 임금구조가 가장 중요하다. 또한 제도화된 임금표가 있는 경우 근속이 증가할수록 임금이 증가하기 때문에 근속별 임금구조도 중요하다. 동일직종 내에서도 남자와

여자 사이에는 약간 남자들의 임금이 높지만 다른 산업에 비하면 미미한 수준이다.

한편 동일산업 내의 여러 기업들 사이의 임금차이는 기업별 임금구조라고 부른다. 한국에서 특히 대기업과 중소기업들 사이의 임금격차가 중요한 문제가 되고 있기 때문에 대·중소병원간 임금구조도 매우 중요하다.

기업내의 직종과 근속별 임금구조 및 대병원과 중소병원 사이의 임금구조를 우선 살펴보고 이러한 임금구조를 결정하는 원리인 임금결정체계를 살펴보기로 한다.

1) 의료산업 임금구조의 특징

우선 직종별 임금구조에 대해 살펴보자. 병원에 따라 약간씩 차이가 있지만 크게 구분되는 두 개의 직종군 별로 인사관리상의 처우가 다르다. 사무직과 보건의료직(A), 기술·기능직의 경우 상대적으로 높은 임금을 받고 있으며 보건의료직(B)와 기능·고용직의 경우 낮은 수준의 임금을 받고 있다. 두 집단 내부에서도 처우는 약간씩 다르다. 우선 사무직, 보건의료직(A), 기술·기능직 내에서도 학력(대졸·전문대졸·고졸)에 따라 처우에 차이가 있다. 보건의료직(B)내에서는 간호조무사가 간호보조원보다 약간 높은 수준의 임금을 지급 받는다. 기능·고용직 내에서는 운전기사가 다른 직종에 비해 약간 높은 임금을 받는다. 물론 병원마다 약간의 차이는 있다. 직종별 임금구조는 대병원과 중소병원 사이에 별로 차이가 없다. 다만 근속년수가 길어질수록 대병원이 중소병원에 비해 직종간 격차가 약간 크게 나타난다.

간호사(4년대졸)와 간호보조원의 임금비교를 통해 이를 살펴보자.

<표 3-2> 간호사(4년대졸)와 간호보조원의 임금비교(단위 : 원)

구분	초임			근속16년		
	간호사(A)	간호보조원(B)	A/B	간호사(C)	간호보조원(D)	C/D
대병원	1,228,248	906,626	1.35	2,079,813	1,515,081	1.37
중소병원	928,816	724,087	1.28	1,464,243	1,137,206	1.29

자료 : 병원노련(1997), 『96 병원 임금현황』.

주 : 비교기준은 월평균임금으로 법정수당과 가족수당을 제외한 '월 정액급여 + 각종 상여월할'임.

다음으로 근속별 임금구조에 대해 살펴보자. 한국에서 근속별 임금구조가 중요한 이유는 제도화된 임금체계를 갖고 있는 대부분의 기업이 정기승호제도를 갖고 있기 때문이다. 이에 따라 근속년수가 증가하면 임금이 증가한다. 임금구조의 이러한 특징을 연공적 임금구조라고 한다. 이러한 임금구조의 연공적 특징은 기업 내에서는 직종별로 큰 차이가 없는 것으로 나타난다. 이는 <표 3-2>에서 확인할 수 있다. 대병원의 간호사(4년대졸) 초임에 비해 근속 16년의 임금(C/A)은 1.69배로 간호보조원(D/B)의 1.67배와 큰 차이가 없다. 그러나 근속별 임금구조는 기업규모에 따라 크게 달라진다. 중소병원의 경우 간호사와 간호보조원의 근속별 임금비(C/A와 D/B)는 각각 1.58과 1.57로서 대병원이 중소병원에 비해 연공적 성격이 강하다. 직종별로 약간 차이가 있지만 대병원의 경우 초임과 근속 16년 사이의 격차는 대체로 1 : 1.7 정도인 반면 중소병원의 경우 1 : 1.5 내외이다. 직종별로는 기능·고용직의 근속보상이 약간 낮게 나타난다. 임금구조의 연공적 성격은 1987년 이후 노동조합이 하후상박에 의한 정액기준의 임금인상을 추구해 왔기 때문에 축소되는 추세에 있지만 대병원의 경우에는 여전히 높은 편이다.

마지막으로 병원간 임금구조를 살펴보자. 병원을 크게 나누어 분

다면 대학부속병원 및 대병원, 지방공사의료원, 중소병원, 의원 등 4개 군으로 나눌 수 있다. 각 군 내에서도 임금수준은 일정한 범위에 걸쳐 분포되어 있다. 그러나 같은 군 내에서는 지나치게 임금경쟁력이 낮을 경우 인력확보가 어렵기 때문에 대체로 유사한 수준을 유지할 것으로 보인다. 이에 대해서는 보다 깊이 있는 분석이 필요하지만 대체로 대병원과 중소병원으로 나누어 비교하더라도 무리가 없을 것이다. 대병원과 중소병원의 격차가 크다는 점은 <표 3-2>에서도 바로 알 수 있다. 임금구성 항목에 따라 이 격차를 좀 더 자세히 살펴보자(<표 3-3>).

<표 3-3> 대병원과 중소병원의 임금격차(간호사 4년졸)

구분	초임			근속 16년 임금		
	기본급	월정급여	월평균 임금	기본급	월정급여	월평균 임금
대병원(A)	591,028	803,962	1,228,248	943,359	1,292,729	2,079,813
중소병원(B)	560,792	660,232	928,816	764,850	1,012,167	1,464,243
A/B	1.05	1.22	1.32	1.23	1.28	1.42

자료 : 병원노련(1997), 『'96 병원 임금현황』.

대병원과 중소병원의 격차는 평균임금(각종 법정수당 제외) 기준으로 할 때 각 직종별로 대체로 1 : 1.2정도이다. 그러나 근속 16년 정도가 되면 격차는 1 : 1.4 정도로 확대된다. 그런데 평균적으로 볼 때 임금격차가 ‘월평균임금, 월정급여, 기본급’ 순으로 크다는 점이 주목된다. 격차가 큰 직종의 경우에도 기본급 초임의 격차는 대부분 1 : 1.1을 넘지 않는다. 기본급도 근속이 증가할수록 격차가 확대되어 근속 16년 정도에서는 1 : 1.2~1.3 내외로 확대된다. 기본급에 비해 월정급여나 월평균임금의 격차가 큰 이유는 기업규모에 따라 임

급구성이 다르기 때문이다. 대병원의 경우 대체로 제수당 등과 각종 상여금이 많이 지급되고 있다. 그러나 기본급을 기준으로 대·중소 병원간 격차를 비교한 결과는 조심스럽게 해석될 필요가 있다. 같은 대병원 내에서도 전체 임금에서 기본급이 차지하는 비중은 큰 차이가 있고 중소병원에서도 기본급의 비중이 높은 병원도 많다. 따라서 기본급만으로 비교할 경우 중소병원이 대병원보다 높은 경우도 많다. 물론 월평균임금으로 비교할 경우에는 병원규모간 격차가 분명히 드러난다.

2) 의료산업의 임금체계

임금체계는 직종(군)·직급별 호봉제가 가장 많고 직종(군)별 단일호봉제, 직종(군)별 직급급 + 단일호봉제가 일부 병원에서 시행되고 있다. 중소규모 병·의원의 경우 임금표가 아예 없는 경우도 많다. 직종(군)·직급별 호봉제는 의료산업뿐만 아니라 대부분의 제조업 대기업들에서 발견되는 직군·직급별 임금체계와 같은 구조를 갖는다. 여기에서는 직군·직급별 호봉표를 채택하고 있는 D의료원과 직군별 직급급 + 단일호봉제가 도입되어 있는 S병원 사례를 통해 의료산업의 임금체계를 조금 더 자세히 살펴보기로 하자.

① D병원의 임금체계

직군·직급별 호봉제를 이해하기 위해서는 임금제도의 기초가 되는 직군 및 직급제도에 대해 먼저 살펴볼 필요가 있다. D병원의 직군 및 직급제도는 <표 3-4>와 같다. 일반직에는 사무직과 간호사, 약사가 속하며 기술직에는 각종 의료기사, 영양사, 사회복지사, 간호조무사 등이 속한다. 기능직에는 운전, 경비, 조리, 배선, 린넨 및 기

타 기능적인 업무에 종사하는 노동자들이 속해 있다. 일반·기술직의 경우 전문대졸 이상은 8급으로 배치되며 고졸은 9급으로 배치된다. 따라서 <표 3-1>에서 구분한 보건의료직(B)는 기술직 9급으로, 보건의료직(A)는 일반직 9급으로 입사하게 된다.

<표 3-4> D병원 직급제도

직군		일반직	기술직	기능직
직	2급	참여		
	3급	부참여		
	4급	참사	참사	
	5급	부참사	부참사	
급	6급/6등급	주사	주사	6등급
	7급/7등급	부주사	부주사	7등급
	8급/8등급	서기	서기	7등급
	9급/9등급	부서기	부서기	9등급
	10등급			10등급

주: 기능직은 직급명칭이 없음.

임금체계는 <표 3-4>와 같은 직급제도에 기초해서 결정된다. 일반직과 기술직의 경우 동일한 직급별 호봉표에 의해 관리되지만 기술직의 승진기회가 4급까지로 제한되어 있기 때문에 4급까지의 호봉표만 적용 받는다. 기능직은 6등급에서 10등급까지 별도의 직급별 호봉표에 의해 관리된다. 호봉표상의 임금수준은 기능직 10등급과 일반·기술직 9급이 거의 비슷하다. <표 3-5>에는 일반직 보수표가 요약되어 있다. 정기승호는 매년 1호봉씩 이루어진다. 직급마다 호봉수의 상한에 차이가 있다. D병원에서 특징적인 것은 호간 격차가 기능직이 일반직·기술직에 비해 약간 작지만 큰 차이가 없고 직급 사이에도 별로 차이가 없다는 점이다.

<표 3-5> 일반직 보수표(D병원, 1997년도)

호봉	참여	부참여	참사	부참사	주사	부주사	서기	부서기
1	991,200	866,400	741,900	619,400	540,300	493,700	454,000	352,200
2	1,009,400	884,600	760,100	637,600	558,500	511,900	470,900	369,100
...
25	1,428,000					937,000	889,500	764,300
...	...							
30	1,512,500			1,139,400	1,081,100			
...	...							
35	1,597,000	1,477,400	1,377,600					
36	1,613,900							

D병원의 임금체계에서 주목되는 것은 조정수당이다. 조정수당은 일반·기술직과 기능직에게 차별적으로 지급되는데 직급별로 차이를 두고 있다. 1997년의 경우 조정수당이 일반·기술직은 참여 641,000원에서 부서기 197,000원까지, 기능직은 6등급 339,000원에서 10등급 193,000원까지 직급별로 정액이 지급되고 있다. 조정수당은 직군별 직급급의 특징을 갖는 것으로 직종간 임금격차는 이를 통해 주로 반영된다. 따라서 직군별로 '직급급 + 직급별 호봉표'가 결합되어 있는 임금제도라고 볼 수 있을 것이다.

임금제도와 함께 임금차이를 결정하는 중요한 요소는 승진이다. 조정수당을 통해 승진과 임금이 연동되기 때문이다. 최소승진연한이 있지만 T/O에 따라 승진이 이루어지기 때문에 승진이 매우 적체되어 있다. 승진을 결정하는 가장 중요한 요소가 인사고과이기 때문에 공정한 인사고과제도를 마련해야 한다는 요구가 높다. 현재 인사고과는 근무실적, 업무수행능력(이해판단력, 지식, 기획창의력), 업무수행태도(품성, 근무자세), 기타(주인의식) 등 포괄적이고 주관적인 요

소별로 5등급으로 평가되고 있다. 이러한 방식으로는 객관적인 평가가 어렵다. 이러한 문제를 보완하기 위해 D병원의 노동조합은 자동승진제도의 도입을 요구하고 있다.

② S병원의 임금체계

S병원의 임금체계는 직군(사무기술직/기능·고용직)에 따라 별도의 직무급과 단일호봉급이 부여되는 임금체계를 갖고 있다. 임금표의 구조를 살펴보기에 앞서 직급제도에 대해 먼저 살펴보자. <표 3-6>은 S병원의 직급제도를 요약한 것이다.

<표 3-6> 직급제도(S병원)

사무·기술직			기능·고용직		
직급	사무직	기술직	직급	기능직	고용직
1	참여	OO 기감			
2	참사	OO 기정			
3	부참사	OO 부기정			
4	주사	OO 사	1	기능사	고용사
5	주사보	OO 사보	2	기능사보	고용사보
6	서기	OO 원	3	기능원	고용원

<표 3-6>의 기술직에는 간호직, 약무직, 보건직, 의공직, 기술직, 전산직이 포함되어 있다. 따라서 <표 3-6>의 기술직에는 해당되는 직종 명칭을 간호기감, 약무기감 등으로 붙이게 된다. 고용직에는 세척, 경비, 청소, 취사, 간호보조직 등이 소속되고, 기능직에는 의료보조원, 간호조무사, 운전 및 각종 기능직종이 소속되어 있다.

위와 같은 직급제도에 따라 임금제도가 설계된다. 직무급은 사무

직, 기능직, 고용직마다 직급별로 정액이 지급된다. 호봉급인 본봉은 1호봉부터 40호봉까지 사무기술직과 기능고용직 별로 설정된다. <표 3-7>은 호봉표의 구조를 보여준다.

<표 3-7> 호봉표(S병원, 1997년도)

사무·기술직				기능직				고용직			
직무급		본봉		직무급		본봉		직무급		본봉	
직급	급여액	호봉	급여액	직급	급여액	호봉	본봉	직급	급여액	호봉	급여액
1급	617,000	1	632,000			1	369,000			1	369,000
2급	555,000	2	614,000			2	362,000			2	362,000
3급	486,000
4급	437,000			1등급	376,000			1등급	345,000		
5급	386,000			2등급	332,000			2등급	299,000		
6급	327,000	40	109,000	3등급	296,000	40	105,000	3등급	261,000	40	105,000

출발점(40호봉)에서는 사무직과 기능·고용직의 임금수준이 동일하지만 호간 차이는 큰 격차가 있다. 이는 <표 3-7>에서 사무기술직 본봉 1호와 기능·고용직 본봉 1호의 차이로 알 수 있다. 직무급에서도 기능·고용직의 경우 임금수준이 낮고 상승기회(직급승진기회)가 적기 때문에 임금격차가 더 벌어지게 된다.

한편 한계호봉제도가 있어서 사무·기술직은 일정 기간 내에 상위직급으로 승진하지 못하면 본봉이 더 이상 올라가지 못하도록 하고 있다. 기능직과 고용직은 직종별로 더 이상 올라갈 수 없는 한계호봉을 두어 직종별 차등을 두고 있다.

S병원에서도 승진은 인사고과에 따라 이루어진다. 따라서 S병원 노조에서는 객관적이고 공정한 승진을 보장한다는 차원에서 자동승진제도의 도입을 요구하고 있다. 또한 임금체계의 개편 요구로 사무·기술직과 기능·고용직의 호봉표를 기능직과 고용직의 직무급

을 통일할 것을 요구하고 있다.

3. 조사결과 요약과 개편 방향

1) 조사결과 요약과 시사점

위의 임금구조와 임금체계에 대한 분석으로부터 의료산업에서 임금을 결정하는 세 가지 중요한 변수로 직종과 근속, 기업을 추출해 낼 수 있었다. 의료산업 노동자들의 구성은 임금 및 승진관리에서 처우가 구분되는 두 가지 직종군으로 크게 나눌 수 있으며, 다시 내부에서 세부적인 직종별로 처우가 약간씩 달라진다. 하나는 사무기술직, 의료직, 약무직, 영양직, 의료기사직 등 사무직과 보건의료직(A), 기술·기능직이고 다른 하나는 기능·고용직 및 보조직(간호/약무)인 보건의료직(B)이다. 이러한 특징은 병원마다 구체적인 임금체계가 직종(군)별·직급별 호봉제, 직종별 단일호봉제, 직종(군)별 단일호봉제 + 직급급으로 다르더라도 공통적으로 확인된다. 따라서 형식적으로는 기업마다 임금체계가 매우 다른 것처럼 보이지만, 공통의 결정기준을 추출해서 유사한 임금체계로 통일하는 것이 가능하다. 또한 다수를 차지하는 직종인 보건의료직종군의 경우 직무를 수행하는 데 필요한 자격요건이 국가면허에 의해 표준적으로 확립되어 있다. 이는 어느 정도 여건만 갖추어진다면 서구의 산업별 노조에서 기본적으로 채택하고 있는 직무급 임금체계를 도입할 수도 있다는 것을 의미한다.

근속에 대한 연공보상의 경우 대병원은 상대적으로 큰 반면 중소병원은 작다. 여기에서 연공보상의 크기는 어느 정도가 바람직할 것인가에 대해 검토해볼 필요가 있다. 지금까지 노동조합의 입장은 연

령별 생애생계비를 충족할 수 있도록 연공보상이 이루어져야 한다는 것이었다. 반면 자본은 연공적 임금구조가 노동자의 생산성에 조응하지 않는다고 비판해왔다. 한편 현실적인 노동시장 여건을 고려할 때 근속에 따른 임금격차가 지나치게 확대되는 것은 바람직하지 않다. 초임수준이 노동시장에 의해 규제되는 특성이 강한 의료산업의 특징을 고려할 때, 가능한 한 산업 전체에 적용되는 초임수준은 높게 유지하고, 근속에 따른 보상의 크기를 줄이는 것이 노동자 내부의 임금격차를 줄이는 방안이 될 수 있기 때문이다. 그리고 기업 내에서 근속에 대한 보상이 클 경우 노동자의 기업별 의식이 높아지게 된다는 점이나, 자본측에서 할 수만 있다면 장기근속자를 대상으로 고용조정을 하고자 할 것이라는 점도 유의해야 할 것이다.

병원산업에서 기업별 임금격차는 다른 산업보다 큰 편은 아니다. 그러나 경영상태나 여러 가지 요인에 의한 임금격차가 분명히 드러나고 있다. 한 가지 주목되는 것은 기본급으로는 규모에 따른 기업간 격차가 두드러지지 않는 반면 평균임금으로 살펴볼 때는 분명히 드러난다는 점이다. 다만 기본급의 경우 규모별로 확인되는 평균적인 차이 이상으로 개별 기업의 임금관리방식에 따른 차이가 크다는 점이 중요하다. 이는 가능한 한 기본급 비중을 높임으로써 임금구성을 단순화하는 것이 필요하다는 것을 의미한다. 개별 기업들 사이의 임금구성체계가 크게 다를 경우 공동의 임금체계로 통일하기 어렵기 때문이다. 또 한 가지 판단해야 할 것은 어느 정도의 기업간 격차가 바람직한가 이다. 이상적으로는 ‘동일노동 동일임금’의 원칙에 따라 기업간 임금격차가 전혀 없는 것이 바람직할 수도 있다. 그러나 기업별로 노동조건이나 노동강도, 업무수행에 요구되는 능력이 다를 경우 어느 정도의 격차는 불가피할 것이다.

2) 의료산업의 임금체계 개편 방향과 임금정책

의료산업의 노동조합들은 오랫동안의 병원노련 활동을 거쳐 지난 1998년 2월 27일 의료산업별 노조를 출범시켰다. 이에 따라 산업별 교섭체제로 전환하기 위해 공동의 임금체계를 마련하는 것이 시급해졌다. 이미 병원노련으로 활동할 때부터 대각선 교섭을 비롯해서 기업별 교섭을 극복하기 위해 다양한 시도를 해 왔고 상당한 성과를 거두었다. 그러나 산업 차원으로 교섭을 집중화하는 것이 단숨에 이루어지지 않는다는 점도 확인할 수 있었다. 따라서 산업별 노조로 전환한 것을 계기로 교섭을 집중화하기 위한 적극적인 노력을 전개해야 할 것이다. 이를 위한 중요한 매개는 공동의 임금체계를 마련하는 것이다.

그러나 각 병원의 임금체계가 매우 다양하고 그 결과 나타나는 임금구조상의 특징들은 임금체계의 통일이 단시일 내에 이루어지기 어렵다는 점을 보여준다. 또한 임금체계의 개편은 노동조합의 요구만으로 이루어지는 것이 아니라 사용자와 교섭을 통해서만 가능하다. ‘더 많이’와 ‘더 적게’ 사이에서 타협해야 하는 임금인상 교섭과 달리 임금체계는 임금을 설정하는 기준이나 원칙과 관련된 문제이기 때문에 중간 수준에서 타협이 이루어지기도 어렵다. 따라서 노동조합에서는 공동의 임금체계에 기반한 산업별 공동교섭의 실현을 목표로 설정하고 이를 달성하기 위한 조건을 마련하는 데 우선 힘을 기울일 필요가 있다.

이를 위한 조건으로는 공동의 임금체계(안)에 대한 설계, 공동의 임금체계(안)에 따른 각 병원의 임금체계 차이 축소, 직종·근속별 임금구조의 기업간 차이 축소 등이 중요하다. 각각에 대해 살펴보자.

우선 공동의 임금체계안을 설계하는 것이 필요하다. 현재 의료산

업의 임금실태를 고려할 경우 직종별로 임금이 결정되는 특징을 갖고 있기 때문에 여러 가지 조건이 갖추어질 경우 직무급으로 임금체계를 전환할 수도 있을 것으로 보인다. 직무급으로 전환하는 것은 서로 구분되는 직종과 직종 내의 위계 - 직종×직종별 등급으로 구성되는 직무 매트릭스 - 에 대한 직무평가를 기초로 각 직무에 대한 임금률을 부여하는 것을 의미한다. 그러나 현실적으로 직무평가를 통해서 직종·등급별로 임금률을 설정하는 것은 매우 어렵다. 직무분석과 직무평가 작업이 필요하다는 점은 부정할 수 없지만 객관적인 직무평가가 어렵고 그 과정에서 노동자들 사이의 갈등을 유발할 가능성이 높기 때문이다.

따라서 공동의 임금체계는 크게 구분되는 두 개의 직종군이 있다는 사실을 인정한 가운데, 전 직종에 적용되는 단일호봉과 직종군별 직급급으로 구성하는 방안을 우선적으로 고려해 볼 수 있다. 직종군별로 별개의 직급급을 부여함으로써 직종별 임금차이를 반영한다. 직급급은 직종군 내에서의 숙련향상에 따라 상승하는 숙련급의 성격을 갖는다. 별도의 직급급을 설정하는 직종군의 수는 2~3개가 적절할 것이다. 직무등급에 따른 직무급보다는 교육훈련에 의해 뒷받침되는 숙련급이 현실에 적합할 뿐만 아니라, 서구의 임금체계도 직무급에서 숙련을 중시하는 방향으로 변화하고 있다는 점도 염두에 두어야 할 것이다. 직무분석과 직무평가 작업의 경우 현재의 직무관리 실태를 파악하는 것뿐만 아니라 직무의 재조직을 통해 연대적 임금정책의 기초를 마련하기 위해서 실시할 수 있을 것이다. 각 직종군 내에서 숙련에 따라 결정되는 직급단계수는 현재의 인사관리 제도의 특징과 교육훈련에 의해 뒷받침되는 경력개발경로에 따라 결정한다. 만일 세부적인 직종별 차이를 임금으로 반영할 필요가 있다면 일부 직종을 대상으로 직무수당을 통해 보완할 수 있을 것이다. 병원별로 각 세부직종에 대한 처우가 서로 다르기 때문이다. 위

의 임금체계를 간단히 정리하면 <표 3-8>과 같다. 단일호봉급과 직종군별 직급급의 체계는 산업별 노조의 안에 따라 통일시켜 나가고 직종별 직무수당은 개별 기업의 직종별 관리방식의 차이를 반영한다. 물론 노동자들 사이에 합의가 이루어진다면 직무수당은 축소해 나갈 수 있을 것이다.

<표 3-8> 병원산업의 공동임금체계(안)

구분	임금항목
전 직종	단일호봉급
직종군(2~3개)	직종군별 직급급
(각 세부직종)	(직종별 직무수당)

위의 안은 가설적인 것이지만 어떤 안이든 노동조합의 임금체계 안이 마련된다면 이를 기초로 각 병원의 임금체계 차이를 축소시켜 나가는 과정이 필요할 것이다. 이 과정에서 병원별로 차이가 큰 임금구성체계를 단순화하는 것도 필요하다. 구체적인 임금표는 여러 가지로 다양하지만 기본적으로 임금을 결정하는 원칙이나 기준은 큰 차이가 없기 때문에 산업별 노조의 안에 따라 적극적으로 교섭한다면 임금체계의 차이를 축소하는 일이 아주 어려운 것은 아니다.

다음으로 중요한 것은 직종·근속·기업간 임금격차는 어느 정도가 바람직한가에 대한 노동자들 내부의 합의를 도출하는 것이다. 공동임금체계를 마련하기 위해서는 이 과정이 가장 중요하다. 임금체계안은 임금을 결정하는 형식인 반면, 직종·근속·기업별로 적정한 임금격차가 어느 정도인지는 실질적인 임금의 배분액, 즉 내용을 보여주는 것이기 때문이다. 따라서 이는 노동자들 내부의 토론을 통해 합의를 도출하는 방식으로 결정되는 것이 바람직하다. 서구의 직무급도 직무와 숙련에 따른 임금격차에 대한 노동자들 사이의 합의를

통해 형성되었다는 점을 염두에 두어야 할 것이다. 내부의 토론을 거쳐 적정한 임금구조에 대한 합의가 이루어진다면 직종과 근속에 따라 상이한 임금인상률을 적용함으로써 임금구조를 조정해 나가야 할 것이다. 위의 조사분석 결과를 본다면 가능한 한 직종·근속·기업별 임금격차를 지금보다 축소하는 것이 바람직할 것이다. 직종과 근속별 임금구조의 통일은 직종(군)별로 최저초임 및 일정 근속(10년 혹은 15년)의 임금수준에 대한 최저임금 요구를 축으로 추진하는 방안이 바람직할 것이다. 이 때 직종군별 최저초임의 격차가 직종별 임금구조에 대한 지침이 되고 초임과 일정 근속시의 임금격차가 근속별 임금구조의 지침이 된다.

제4장 건설산업의 임금체계

김 영 두*

1. 조사 분석 개요

건설산업 노동조합운동의 두 축인 건설노련과 건설일용노조가 올해 들어 정기대의원대회에서 건설산업 단일노조 건설을 결의하고 통합을 추진하고 있다. 건설산업 관련 노동조합들이 산업별 노동조합을 건설할 경우 이는 건설노동자들의 삶의 요구를 해결하는 일뿐만 아니라 우리나라 노조운동의 발전에 획기적인 전환을 가져올 것이다.

이 글은 이런 조건에서 건설업 임금 및 인사제도를 파악하여 산업별 노조 건설·강화 과정에서 임금체계정책 기초를 세우는 데 시사점을 찾고자 하였다. 이를 위해 97년 11월 중순부터 98년 2월 중순까지 건설업 임금·인사제도에 관한 문헌조사와 5개 사업장에 대한 방문조사, 건설연맹 소속 노조들에 대한 설문조사를 실시하였다. 방문조사 대상 사업장은 4개 회사와 공공부문 1개 회사 등이었으며,

* 한국노동사회연구소 연구위원

노조간부와의 면담을 통해 사실관계를 확인하였다. 설문조사는 건설노련 소속 노조들을 대상으로 하여 이루어졌다. 임금제도관련 문헌으로는 건설업체인력관리담당자협의회(건인회)가 발간한 기업별 임금제도자료와 건설노련의 임금현황자료, 그리고 단체협약을 주로 이용하였다.

그러나 주된 조사대상은 엔지니어링, 감리 등 건설용역업과 시설관리업을 제외한 건설시공업체, 특히 전문건설업체를 제외한 주로 도급순위 500위 이내의 일반건설업체들이었다. 그리고 이들 기업의 임금·인사제도들은 정규직을 주된 적용대상으로 삼고 있다. 따라서 건설업 노동력의 대다수를 차지하는 일용기능직 노동자들의 임금결정 관행을 구체적으로 파악하지 못했다. 이와 관련하여 좀더 체계적이고 포괄적인 조사연구가 필요하다.

2. 건설업의 노동시장

1) 건설업의 고용구조

건설업은 제조업과는 매우 상이한 산업 특성을 지니고 있어서 고용구조를 이해하기 위해서는 산업 특성을 먼저 살펴보는 것이 필요하다. 건설생산물은 거대 규모의 복합생산물이고, 생산현장을 달리 하며 일회적으로 생산된다. 따라서 매 공사마다 서로 다른 종류의 인력, 장비, 기술이 대규모로 동원되어야 한다. 반면, 건설생산물의 시장수요는 불안정한 것이 특징이다. 건설생산물은 유통시장을 통해 완제품이 거래되는 것이 아니라 주문자와 생산자의 직접거래, 즉, 주문에 의해 비로소 생산계획이 확정된다. 그리고 이 주문거래에 앞서서 서로 경쟁하는 건설업체들간에 주문을 확보하기 위한 입찰경

쟁이 이루어진다. 따라서 개별 건설업체로 볼 때 건설공사의 수주여부는 매우 예측하기 힘들다.

이렇게 인력, 장비, 기술의 대규모 동원을 요구하는 생산과정의 특징에도 불구하고 수요가 매우 불안정하다는 점이 건설업의 산업구조와 고용구조의 특성을 규정하고 있다. 즉, 건설업체들은 생산과정과 시장수요의 문제를 해결하기 위하여 특유의 생산전략과 고용전략을 채택해야 할 필요에 직면하게 되는데, 이로 인해 건설업 특유의 생산구조와 고용구조가 발생하게 되는 것이다.

건설업체 생산전략과 고용전략의 핵심은 생산의 외부화(Outsourcing) 또는 하도급관계(Subcontracting)를 통한 자본 및 기술의 조달과 수량적 고용유연성(Numerical Employment Flexibility) 전략을 통한 노동력 동원전략, 즉, 임시고용전략이다.

하청생산은 막대한 생산요소의 투입이 요구되면서도, 수요가 불안정하여 공사에 필요한 자본과 기술을 상시로 보유하기는 곤란한 사정을 감안하여 건설업체가 채택하는 생산전략이다. 공정을 분할하여 전문건설업체가 하도급형태로 생산케 하는 하청생산은 수주업체가 혼자 감당하기 어려운 기술과 설비, 인력동원에 유리하며, 또 수요불안정성에 따른 위험을 분산시키는 데도 편리하다.

임시고용전략 역시 건설공사에 필요한 생산요소 중 대규모의 노동력을 불안정한 수요구조 하에서 효율적으로 동원하기 위해 채택되는 노동력 동원방식이다. 건설업체들은 설계, 시공관리 등 구상 및 관리기능을 담당하는 노동력만을 상시로 보유하고, 시공을 직접 담당하는 기능인력은 거래가 성립된 이후 하청작업조직과 외부노동시장을 통해 임시로 채용하고 해고하는 형태로 노동력을 관리해 왔다.

<표 4-1>은 직종별·종사상 지위별 취업자 현황을 연도별로 정리한 것이다. 1996년 말 현재 건설업의 총취업자 수는 약 161만1천

명 수준이며, 이중 98.7%가 피고용자이다. 피고용자중 직종별로는 사무관련직종 종사자가 9.9%, 기술직 종사자가 10.5%, 기능직 종사자가 78.3%로 기능직 종사자 수가 압도적으로 많다. 한편, 전체 건설업 취업자 중 28.7%만이 상용직 피고용자이며 종사자의 71.3%가 임시직 피고용자로 임시직의 비중이 매우 높음을 알 수 있다. 그런데, 표에서 보듯이 임시직의 대부분은 기능직 노동자들로서, 전체 기능직 노동자 중 89.5%가 임시직이다. 그리고 정규 기능직의 비중도 1987년 이후 지속적으로 줄고 있다.

<표 4-1> 건설업의 연도별 취업자 구성 추이

(단위: 천명, %)

	종사자 합계	피고용 자	사무직 및 기타 종업원	생산직					사업주 및 무급가 족종사 자
					기술직	기능직			
					상용직		임시직		
					기술자	기능공	기능공	단순노무직	
1996	1,611 (100.0) (16.1)	1,589 (98.7) (15.9)	159 (9.9) (39.5)	1,431 (88.8) (13.8)	169 (10.5) (35.2)	133 (8.3) (38.5)	445 (27.6) (13.8)	683 (42.4) (5.9)	22 (1.4)
1993	1,388 (100.0) (48.6)	1,371 (98.8) (48.7)	114 (8.2) (42.5)	1,257 (90.5) (49.3)	125 (9.0) (43.7)	96 (6.9) (-15.8)	391 (28.2) (40.6)	645 (46.5) (78.2)	17 (1.3)
1990	934 (100.0) (24.7)	922 (98.7) (24.6)	80 (8.6) (35.6)	842 (90.1) (23.6)	87 (9.4) (27.9)	114 (12.2) (11.8)	278 (29.8) (44.8)	362 (38.7) (13.5)	13 (1.4)
1987	749 (100.0)	740 (98.8)	59 (7.9)	681 (90.9)	68 (9.1)	102 (13.6)	192 (25.6)	319 (42.7)	9 (1.2)

주: 임시직의 숫자는 임시기능공과 단순노무직을 합한 것임.

자료: 통계청, 『건설업통계조사보고서』, 각년도.

사무·기술직과 기능직은 학력, 취업경로, 종사상 지위, 생활 및 노동조건, 제도적 보호 정도 등에서 조건을 달리하며, 노동과정에서 한편이 실행 기능을 담당하는 반면 다른 한편은 구상과 통제 기능을 담당한다는 점에서도 차이가 크다.

사무·기술직의 경우 고용조건이 더 안정되어 있는 일반건설업체의 상용직으로 고용되어 있다. 반면 기능직의 경우 임시 고용형태로 인해 일상적인 고용불안정 상태에 놓여 있으며, 이로 인해 임금수입 자체가 매우 불안정하다. 또 많은 경우 하청구조를 통해 고용되므로 높은 노동강도와 산업재해에 노출되어 있다. 게다가 산재보험 외에는 사회보험 수혜대상에서도 제외되어 있으며, 기업복지 혜택 역시 거의 못 받고 있다.

이런 이유 때문에 이들간에는 요구의 방식과 내용에 있어서도 큰 차이가 나타난다. 노동조합 조직형태에 있어서도 이들은 기업별 형태와 지역별 형태로 나뉘어 있으며, 전자의 경우 임금과 승진이 주요 요구인데 반해, 후자의 경우에는 고용안정성 확보, 근로환경 개선, 노동시간 단축, 사회보장 수혜 등이 주요한 요구가 되고 있다.

<표 4-2> 건설산업 노동자간 고용조건 격차

	사무·기술직	생산·기능직
노동시장형태	내부노동시장	외부노동시장
고용형태	정규직(상대적 고용안정)	일용·임시직(고용불안정)
인적특성	전문대졸 이상 고학력	고졸·중졸 이하
취업경로	관련학과 졸업후 공개채용	농업, 비건설업 종사후 유입
임금 및 근로조건	근속임금 및 내부승진, 공공, 기업복지 수혜	일당제 형태의 숙련도별 임금. 공공, 기업복지 수혜 없음
노동력육성 방식	대학관련학과 졸업, 국가기술자격제도 취득, 공사경력 및 기업별 훈련	노무하도급 조직 내 숙련공을 통한 도제방식 훈련
직무 내용	구상 및 관리 직무	실행직무

2) 건설업의 임금구조¹⁾

기업규모별 임금격차는 점점 커지는 추세를 보이고 있다. 이는 근본적으로 한국경제가 독점재벌 중심적 구조를 갖고 있으며 최근 들어 대기업과 중소기업 사이에 경제적 격차가 더욱 심화되는 방향으로 변화하고 있는 데에서 기인한다. 한편으로 주로 대규모 기업의 경우 노동조합 조직률이 높고 상대적으로 강한 조직력을 가지고 있는 현실을 반영한 것이기도 하다.

그런데 건설업의 경우에는 오히려 5인 미만 기업 종사자의 임금이 1000인 이상 기업 종사자 임금의 109.5%로 더 높다. 그러면 왜 이러한 현상이 나타나는가를 확인하기 위해 직종별로 규모별 임금격차를 살펴보자. 정규직으로 고용된 사무직, 기술자, 기능공의 경우 영세기업일수록 임금수준이 낮고 대기업의 경우 임금수준이 높아 우리나라의 일반적인 기업규모별 임금구조와 거의 동일한 양상을 띠고 있다.

그러나 건설산업 종사자의 대다수를 차지하고 있는 임시기능직과 단순노무직의 경우 기업규모별 임금격차가 역전되는 현상을 보인다. 이는 다음의 두 가지 요인에 의한 것으로 판단된다. 먼저 이들은 고용형태가 임시직, 일용직이라는 형태를 띠고 있어서 임금이 기업단위로 결정되기보다는 산업 차원의 노동시장 조건에 따라 결정된다. 그리고 영세기업의 경우 상대적으로 공사기간, 곧 고용기간이 짧기 때문에 그것을 보상하기 위해 상대적으로 높은 임금을 지불한다.

1) 임금기준으로 평균임금(정액급여 + 초과급여 + 특별급여/12)을 사용한다. 그리고 여기에서 이용하는 자료는 노동부의 임금구조 조사데이터와 통계청의 건설업 조사 통계보고서인데 노동부의 조사는 10인 이상 사업체의 노동자들을 대상으로 하고 있어서 영세기업, 일용 노동자들이 배제되며, 건설업의 조사는 사업체 실태조사여서 실제 노동자 개인에 대한 것이 아니라는 한계를 가지고 있다.

그런데 이것은 사업체를 대상으로, 고용기간 동안 지급한 임금을 조사한 것이다. 따라서 영세기업에 고용되는 노동자들이 연간 수령한 임금은 대기업에 고용되는 경우보다 적을 수도 있다. 주로 영세기업에 종사하는 노동자들의 경우 고용이 불안정하며 따라서 연간 노동시간도 짧을 가능성이 크기 때문이다.

<표 4-3> 건설업의 규모별·직종별 임금격차(단위: %)

	사무직	기술자	기능공	임시기능	단순노무	합계
5인 미만	68.9	87.5	92.7	137.9	124.2	109.5
5-9인	72.1	88.0	91.1	132.9	123.5	105.5
10-19인	76.4	89.4	89.3	133.8	122.0	106.5
20-49인	81.8	95.6	95.2	134.1	122.3	109.2
50-99인	85.8	96.7	94.3	134.5	126.0	111.2
100-199인	92.2	99.7	99.3	136.5	128.7	113.5
200-299인	95.4	100.5	101.3	135.3	129.7	114.6
300-499인	95.5	100.3	104.7	126.5	124.2	110.9
500-999인	99.0	102.0	97.0	125.5	95.8	97.6
1000인 이상	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

자료: 통계청, 『건설업 조사통계보고서』, 1996.

한편 건설업의 경우 연령에 따른 임금격차가 상당히 큰 것으로 나타난다. 이것은 건설업의 경우 노동조합 조직률이 낮고 조직된 경우에도 정률로 임금인상 요구를 하는 등 상대적으로 하후상박 원칙을 철저히 관철하지 않았다는 점을 반영하는 것으로 판단된다. 이에 따라 기업측은 중고령자의 증가된 임금부담을 회피하기 위해 조기퇴직이나 감원 등 고용조정전략을 채택할 가능성이 매우 높고 이는 이미 현실의 문제이기도 하다.

연령별 임금격차를 직종별, 규모별로 살펴보면 사무관리직, 대기

업의 경우 격차가 크다. 이는 사무관리직, 대기업에서 호봉표에 따라 근속에 대해 일정하게 보상하는 제도가 자리잡고 있으나, 생산·기능직, 소규모 기업에서는 호봉표가 없거나 있더라도 근속에 대한 보상이 약하다는 점을 반영한 것이다. 이로 미루어 10인 이하 영세 기업, 비정규직의 경우에는 연령에 대한 보상이 매우 약하거나 없을 것이라고 판단할 수 있다.

결국 건설산업에서 대기업, 사무·관리직의 경우에만 임금체계가 연공급적 성격을 가지고 있다고 할 수 있다. 실제 건설업에서 대다수를 차지하고 있는 임시기능직이나 단순노무직의 경우에는 임금수준이 산업 차원에서 결정되고 숙련(경력)이나 직무난이도, 작업장 위치 등이 중요한 임금결정 기준으로 자리잡고 있다. 이들의 경우 노동이동이 빈번하기 때문에 단위기업의 근속년수를 기준으로 하는 연공급을 적용하는 것은 불가능하기도 하다.

<표 4-4> 건설업의 규모별·직종별·연령별 임금격차(단위: %)

		25세 미만	30세 미만	35세 미만	40세 미만	45세 미만	50세 미만	55세 미만	55세 이상
전체		100.0	135.7	184.5	214.0	238.3	258.1	250.9	210.0
직종	사무관리직	100.0	137.3	196.2	237.1	278.9	304.3	301.4	248.1
	생산기능직	100.0	130.3	151.7	161.9	166.1	170.4	179.9	122.0
규모	10-29인	100.0	127.0	173.5	212.4	204.9	248.5	197.2	165.8
	30-99인	100.0	124.0	168.0	186.8	217.0	208.9	232.7	194.5
	100-299인	100.0	150.7	196.7	244.7	280.4	298.9	281.4	289.3
	300-499인	100.0	140.4	191.6	241.8	274.2	286.2	307.8	310.0
	500-1000명	100.0	146.3	202.4	246.9	276.8	292.7	268.3	250.0
	1000명 이상	100.0	143.8	194.5	219.5	253.4	268.7	242.6	209.3

자료: 노동부, 「임금구조 조사테이프」, 1996.

3. 건설업의 임금·인사제도

1) 임금체계 현황

대부분의 건설업체에서 호봉표는 사무·기술직종과 기능(중기)직종으로 구분되어 있다. 사무·기술직종에서는 직급별 호봉표가 널리 사용되지만, 중기직과 같은 기능직종에서는 직급구분이 사실상 없기 때문에 별도의 단일호봉표가 사용된다(<표 4-5>참조).²⁾

<표 4-5> 기본급표(B건설 사무기술직)

호봉	부장	차장	과장	대리	3급	4급	5급	중기직
1	2,450,000	2,190,000	1,950,000	1,615,000	1,375,000	1,185,000	850,000	1,765,000
2	2,420,000	2,160,000	1,920,000	1,590,000	1,350,000	1,160,000	830,000	1,715,000
3	2,390,000	2,130,000	1,890,000	1,565,000	1,325,000	1,135,000	810,000	1,665,000
·	·	·	·	·	·	·	·	
12	·	·	·	·	·	·	630,000	
·	·	·	·	·	·	·	-	
15	·	·	·	·	·	835,000	-	
·	·	·	·	·	·	·	-	
17	·	·	·	·	·	785,000	-	
18	1,940,000	1,680,000	1,440,000	1,190,000	950,000	-	-	
호간차	30,000	30,000	30,000	25,000	25,000	25,000	20,000	50,000
급간차	260,000	240,000	250,000	240,000	115,000	155,000		

주: 직급간 격차는 각 직급 초임호봉간 격차임. 4급 초임은 4년대졸 기준인 15호로 하고, 5급(고졸) 초임은 12호임.

자료: 「B건설 임금규정」.

2) 일부 사업장에서는 기능직에도 형식상 직급구조가 형성되어 있는 곳도 있으나, 직무위계로 기능 하는 것도 아니고, 직급승진은 근속년수에 의해 자동적으로 이루어지고 있으며, 직급에 따른 임금의 단층현상도 발견되지 않는다. 따라서 직급은 그야말로 형식적인 것으로 보아야 한다.

임금구조에 직접적으로 영향을 미치는 호봉데이블상의 직급간, 호봉간 임금격차를 살펴보면, 호봉간 격차나 직급간 격차액은 기업별로 상이하지만 다음과 같은 양상은 공통적으로 확인할 수 있다.

- 호간 격차는 대체로 상위직급일수록 크고 하위직급일수록 작다.
- 직급간 격차 역시 보통 상위직급으로 갈수록 커지고 있다.

동일 직종에서 학력에 따른 호봉 차등은 보통 고졸, 초대졸, 4년 대졸간 각각 2호봉씩이다. 성별 차등은 동일직종에서는 원칙적으로 금지되지만 남녀간 균경력 유무의 차이로 차등이 존재한다. 학력간 차별은 주로 승진소요년수의 격차를 통해 나타난다. 주요한 기본급 결정기준은 근속요소라고 할 수 있다. 직급별 호봉제 하에서 임금은 근속과 직급에 따라 차등화되는데, 직급결정에서도 근속요소는 직급 체류년수라는 형태로 영향을 미치고 있다. 그러나 최근 직급 체류년수가 직급결정에서 차지하는 비중은 점차 줄고 있다.

근속요소와 함께 임금결정에 영향을 미치는 것이 사용자의 인사고과에 의해 평가되는 능력요소이다. 능력요소는 임금·인사제도의 능력주의적 개편 경향과 함께 그 비중이 날로 높아지고 있다. 능력요소는 가장 중요한 직급승진 기준이 되고 있으며, 특별호봉승급의 형태로 호봉결정에도 영향을 미치고 있다. 이른바 특별승호제도가 그것이다. 설문조사 결과 17개 사 중 11개 사업장에서 특별승호제도를 운용하고 있는 것으로 나타났다.

한편 건설업의 경우 산업 특성을 반영하여 자격면허수당이라는 숙련급의 성격을 갖는 임금부분이 큰 비중을 차지하고 있다. 건설공사의 경우 해당 공종에 관련한 자격면허를 보유하고 있어야 공사의 착공이 가능하기 때문에 다양한 공사를 수행하기 위해서 건설업체들은 관련 기술자격면허 소지자를 고용하고 있어야 한다. 자격면허수당은 자격면허 소지자에게 지급하는 일종의 인센티브성 수당으로

숙련에 대한 보상의 성격을 지닌다고 할 수 있다. 자격면허수당은 보통 기술계, 기능계, 안전관리계로 구분하여 지급된다. 이 밖에도 전산직, 비서직, 출납직 등의 사무관련 자격증에 대한 자격증 수당도 지급되고 있다(이를 기술수당으로 부르기도 한다).

자격면허에 대한 보상은 자격면허수당뿐 아니라 채용, 승호, 승진 등에 걸쳐 비교적 폭넓게 제공된다. 그러나 보상은 주로 건축사, 설계사, 기술사 등 기술사급의 고급 자격면허에 집중되고 있다. 예를 들어 기술사급에 대해 지급되는 자격면허수당은 보다 하위의 자격면허보다 5배에서 10배 정도로 많다. 기술사급에 높은 보상이 집중되는 까닭은 기술사와 그외 기술, 기능등급간 숙련차이가 크다는 점도 있겠지만, 부실공사 등으로 인해 건설공사에 대한 규제가 건설관련법률 등을 통해 강화되면서 건설업 면허 및 공사 도급에 필요한 기술자격 요건이 강화되어 고급노동력에 대한 수요가 지속적으로 늘어난 반면, 그 공급은 모자랐기 때문으로 볼 수 있다.

<표 4-6> 자격면허수당의 예

자격별		N토건	S종합건설
기술계	전문기술사	500,000	600,000
	기술사·건축사	200,000	600,000
	기사1급	30,000	50,000
	기사2급	15,000	30,000
기능계	기능사1급	10,000	30,000
	기능사2급	10,000	30,000
안전 관리계	안전1급	30,000	50,000
	안전2급	15,000	30,000

자료: 건설업체 인사관리자협의회, 『건설업체 임금·근로복지현황』, 1996.11.

2) 직급 및 승진제도

건설업체의 직급구조는 대체로 6-8등급이며 평균으로는 7등급이다. 사무기술직의 직무구조는 사원-(주임)-대리-과장-차장-부장 등의 5-6단계이지만, 사원급의 직급이 학력별로 세분화되어 있다. 여성 사무보조직이나 기능직의 경우 최하위 직급으로 배치된다.

<표 4-7> 일반건설업체의 직급체계

직급(직위)	승진기준연한	직위
1급(부장)	4.1년	부서장
2급(차장)	3.9년	부서장 현장소장
3급(과장)	3.7년	현장소장 현장부서장
4급(대리)	2-3년	부서원
주임(계장)	2-5년	현장관리자
사원1	4년대졸	수습부서원 현장관리자
사원2	2년대졸	
사원3	고졸	

한편 건설업의 경우 실제 승진소요기간은 승진제도상의 승진기준 연수에 비해 그리 길지 않은 것으로 나타난다. 즉, 건설업에서는 인사적체가 그리 심하지 않다. 이는 건설업 전체적으로 기술인력의 공급이 부족한 실정과 관련이 있다. 한국건설산업연구원의 1997년 조사에 의하면 건설업의 기술인력 부족률은 5.2%인데, 이중 기술자격자의 부족률이 학력경력자의 부족률보다 높고, 기술자격자 중에서도 1·2급 기사자격자의 부족률이 높다. 그리고 직급별로는 대리·과장급과 사원급의 부족률이 높다. 이렇게 전반적으로 인력이 부족하고,

특히 중하위직에서 인력이 가장 부족하기 때문에 승진적체가 발생할 가능성이 작은 것이다.

그러나 학력에 따른 승진 차별이 존재한다. 대부분 기업에서는 초대졸이나 고졸자의 승진소요년수를 4년 대졸자에 비해 각각 2년씩 길게 잡고 있지만, 일부 기업들은 저학력자의 승진소요년수를 3년 이상 길게 잡고 있다. 실제 승진소요년수를 합리적으로 설계했다라도 저학력자일수록 실제 승진소요기간은 더 길어지기 때문에 이를 감안한다면 제도상의 이러한 차등은 지나친 것이라고 하지 않을 수 없다.

<표 4-8> 일부 기업의 학력별 최초 승진소요년수

	4년대졸	초대졸	고졸	최초승진직급
기산	4	7(+3)	10(+6)	대리
남광토건	4	7(+3)	9(+5)	대리
대림산업	4	6(+2)	11(+7)	대리
대우건설	3	5.5(+2.5)	8.5(+5.5)	대리
두산건설	3.5	6.5(+3)	8.5(+5)	대리
삼부토건	4	7(+3)	10(+6)	대리
삼호	2	5(+3)	8(+6)	주임
삼환기업	3	5(+2)	8(+6)	대리
선경건설	4	7(+3)	10(+6)	주임
우방	1	6(+5)	8(+7)	주임
코오롱건설	3	3(+0)	7(+4)	대리
한라건설	3	6(+3)	9(+6)	대리
한솔건설	2.6	5(+2.4)	7.6(+5)	주임

자료: 건설업체 인사관리자협의회, 『건설업체 임금·근로복지현황』, 1996.11.

한편 승진은 해당 직급 체류년수와 업적, 능력, 태도 등으로 구성된 정기고과 점수에 의해 결정된다. 과거에는 특히 직급체류년수와 같은 연공요소가 직급승진에 결정적 영향을 미쳤지만 90년대 들어와 기업들은 승진결정에서 근속요인의 비중을 줄이고 업무능력이나 실적을 중시하는 방향으로 인사제도 개편을 가속화하고 있다. 이에 따라 승진결정에서 인사고과의 결정력이 커졌고, 상위직급에서는 인사고과 요소 중 업적의 비중이 높아졌다.

승진결정에서 인사고과 비중의 확대 현상은 사업장조사를 통해서도 확인할 수 있었다. H사의 승진요소별 비중을 보면 경력이나 근속요인은 매우 작은 대신, 인사고과 결과가 승진결정에서 차지하는 비중이 압도적이다.

<표 4-9> H사의 직종별·직급별 승격심사기준

		근무평정	승진년수	승진자격 시 협	승진심사 위원점수	계
일반직	부장	85	5	-	10	100
	차장	85	5	-	10	100
	과장	75	5	10	10	100
	대리	85	5	10	-	100
	기타	95	5	-	-	100
기능직	1급	75(75)	5		20(20)	100
	2급	90(75)	5		5(20)	100
	3급	90(85)	5		5(10)	100
	4급	90(90)	5		5(5)	100

주: ()안은 레미콘 및 피씨직.

한편 건설업에서는 기술자격이 승진에 적지 않은 영향을 미친다. 업체들마다 채용시, 직위승진시 가점을 부여하는 형태로 기술자격자를 우대하고 있다. 설문조사에서 기술사 자격증이 승진에 반영되는

비중을 물어보았는데, 그 결과 과반수의 기업에서 총승진점수에서 10% 이상의 가점을 부여하는 것으로 나타났다.

4. 건설업 임금체계 개선 방향

현재 임금·인사제도와 관련하여 건설산업 노동조합의 과제는 산업별 연대를 구체화하는 일환으로 임금·인사제도의 개선을 모색하는 것이다. 여기에서 중요한 것은 노동조합운동이 임금·인사제도 대안 모델을 마련하여 이를 근거로 산업 차원에서 임금수준을 규제함으로써 기업별, 고용형태별 임금격차를 축소하는 일이다. 노동조합운동이 대안을 마련하는 데서 우선 임금결정 기준을 무엇으로 할 것인가 하는 문제가 나선다.

1) 임금·승진 결정요소로서 숙련의 가능성

여기서는 과거 직업별 노조운동의 임금결정기준으로 통용되기도 하였고, 노조의 새로운 임금결정 기준으로 부각되고 있는 숙련요소에 대해 검토해 보고자 한다. 건설업에서는 숙련문제가 더욱 중요하게 부각된다. 건설생산물은 자동화된 기계에 의해 생산성과 품질이 좌우되는 제조업과는 달리, 노동자의 기여적 숙련노동에 의해 생산성과 품질이 좌우되는 측면이 강하다. 이는 건설생산물이 워낙 대규모의 복합생산물이고, 일회적으로 생산되며, 공사마다 다른 조건에서 생산이 이루어지기 때문에, 표준화된 기계설비를 적용하는 데 한계가 있기 때문이다. 건설업의 경우 타산업과는 달리 법률로 지정된 수 이상의 공인된 숙련자격자를 보유하고 있어야만 면허 취득이 가능하고, 공사 규모별로 기술자 배치기준을 설정하고 있는 것도, 근

본적으로는 건설노동의 특성을 반영한다고 할 수 있다.

한편, 건설업의 숙련형성과정은 타산업과 구별된다. 건설업의 경우 숙련관리에서 사용자들의 주도성이 비교적 약하고, 숙련관리의 주체가 개별 작업조직에 산재되어 있거나(일용기능직), 또는 사회적 차원의 규제가 강하게 작용하고 있다(기술직). 이것은 건설업의 특성과 노동시장 관행 때문이다. 일용기능직 노동자들의 숙련형성은 노무하도급 작업조직 내에서 숙련기능공-조공간의 도제적 관계를 통해 이루어지고 있다. 사무기술직의 경우에는 건설업의 면허 획득과 유지, 공사수행에 필요한 기술자의 자격요건 등이 국가기술자격 내지 인정기술자제도에 의해 설정되고 있고, 기술자의 재교육까지 법률에 의해 규정되어 있다.

또한 건설업에서는 이미 숙련이 기술관리직에서건 기능직에서건 임금과 승진 결정에서 일정한 기준 역할을 하고 있다. 일용기능직의 경우 ‘고숙련자 → 안정적 고용 → 고액의 연간 임금, 저숙련자 → 단기·단속적 고용 → 낮은 연간 임금수입’ 등의 기제가 존재하고 있다. 기술직의 경우 거의 모든 기업에서 기술자격과 안전자격 등에 대한 수당이 제공되고 있으며, 기술자격은 승진가점 형태로 승진에 영향을 미치고 있다. 특히 기술사자격의 획득은 고임금과 빠른 승진의 지름길이다.

결국 건설업에서는 숙련을 임금·인사결정의 기준으로 제기하는데 있어서 타산업보다 유리한 몇 가지 점이 확인된다. 그것은 생산과정에서 노동자의 숙련이 지닌 위상이 상대적으로 높고, 건설업체가 숙련관리에서 갖는 영향력이 비교적 약하며, 숙련(자격)이 임금 및 승진결정에 있어서 비교적 큰 영향력을 미치고 있다는 것이다. 하지만 그 보상이 고급기술인력에만 집중되고 있고, 기업별로 지급액 격차가 매우 크며, 기술직과 일반사무직의 임금격차를 유발하는 한 원인이 되는 문제점을 안고 있기는 하다. 따라서 이런 점에 유의

하면서 건설업 임금·인사제도의 개선방향을 좀더 구체적으로 모색해 보자.

2) 임금·인사제도 개선 방향

(1) 직급·승진체계 개선

직급 및 승진체계의 주요한 개선과제는 ① 직위·직급의 분리와 ② 승진결정방식의 개선으로 요약할 수 있다.

직위·직급의 분리란 기업조직내 권한 및 책임의 위계인 직위와 임금등급인 직급을 분리하여 운용하는 것을 말한다. 직위와 직급의 분리운용은 직급승진을 용이하게 하여 승진기회를 확대할 수 있으며, 직급승진 결정에 노동통제적 요소가 개입하는 것을 완화시킬 수 있다.

현재 건설업의 직위·직급구조는 대략 사원-대리-과장-차장-부장의 단계를 공통적으로 지니고 있으며, 대체로 과장급 이상이 시공 책임자, 대리급 이하가 시공관리자의 역할을 수행하고 있다. 한편 건설기술관리법 시행령에서는 공사규모에 따라 의무적으로 배치되어야 할 기술자의 요건을 기술자격 보유와 시공관리경력 등에 의해 설정하고 있으며, 기업 내 직급구조와 공사규모에 따른 기술자 배치요건은 일정 정도 상호 관련되어 있다. 이런 점들을 감안한다면 직급구조는 기술자격 및 경력에 의해 설계하고, 직위구조는 직급구조와 일정한 연계는 유지하되 시공관리상의 책임 정도에 따라 설계해 볼 수 있다.

직급구조 설계와 관련해서 직급과 숙련을 어떻게 연계할 수 있을 것인가는 매우 구체적인 과제이다. 이에 대해선 기술자격, 경력, 사내 교육훈련점수 등을 직급승진의 주요한 결정기준으로 제기할 수

있으리라 판단된다. 이 경우 인정기술자제도의 기술자등급과 그 기준을 변용하여 활용할 수도 있을 것이다. 아래는 직급결정 요건으로써 현재의 인정기술자 자격요건을 대입하여 직급 및 직위구조를 예시해 본 것이다.

<표 4-10> 직급구조와 직위구조 예시

직급구조	직급결정요건		직위구조				
	기술자격계	학·경력계	부장	차장	과장	대리	사원
1급 (특급기술자)	기술사 기사1급10년	박사3년, 석사7년 학사12년	대규모공사 관리책임				
2급 (고급기술자)	기사1급7년 기사2급10년	박사, 석사4년 학사9년, 전문12년		중규모공사 관리책임			
3급 (중급기술자)	기사1급4년 기사2급7년	석사, 학사6년 전문9년, 고졸12년			소규모공사 관리책임		
4급 (초급기술자)	기사1급 기사2급2년	학사, 전문3년 고졸6년				공사관리실무	
5급 (수습기술자)	기사2급 기능2급2년	전문졸, 고졸3년					공사관 리보조

숙련자격제도 설계시 기술자격자와 학·경력자간의 승진요건 차등이 현실적인 문제가 된다. 이에 대해서는 오랜 기간이 걸리더라도 노동자들 내부의 합의를 이끌어내는 과정이 매우 중요할 것이다.

기술직 이외의 재무·인사 계통의 사무관리직종과 중기직 등 기능직종의 승진은 별도의 숙련개발프로그램을 형성함으로써 대응하는 것이 필요할 것이다.

직위승진에서는 관리책임자로서 필요한 재무·생산·노무 관리능력에 대한 검증이 일정하게 요구되므로 기존의 기준(경력+인사고과)을 활용할 수도 있겠지만 그렇다고 하더라도 상향평가장치를 마련하여 아래로부터의 규제가 이루어질 수 있도록 해야 할 것이다.

(2) 임금체계 개선

임금체계 개선의 주요 과제는 기본급 비중의 확대와 기본급체계의 개선이라고 할 수 있다. 우선 기본급 비중의 확대가 중요하다. 낮은 기본급 비중과 복잡한 수당구성은 기본급을 통한 생계비 충족을 어렵게 하기도 하지만 임금체계를 통일하는 데서도 장애가 되고 있기 때문에 개선이 필요한 것이다.

기본급 비중을 확대하기 위해서는 ‘수당통폐합을 통한 임금인상’ 원칙을 수립·관철하는 일이 필요하다. 기본급에 통폐합하는 것이 가능한 수당항목들은 직급수당, 가족·주거·복지수당등 각종 생활보조수당, 근속수당, 자기개발수당 등이며, 비서·전산·출납수당 등과 자격면허수당 등도 기본급에 포함시켜 나가야 할 것이다. 생활보조수당, 근속수당, 자기개발수당 등은 근속호봉급에, 직급수당, 자격면허수당 등은 직급급 항목에 포함시키는 것이 타당하다.

한편 기본급 구성은 단일호봉제(생활급)와 직급급의 병존형 구성으로 전환하고 직급급의 성격을 숙련급으로 변화시키는 것을 검토해 볼 수 있다. 직급급은 예를 들어 직군을 사무·기술직, 기능직, 사무보조직 등으로 구분하고, 숙련등급에 따라 임금이 상승하도록 하는 직군별 직급급 형태로 운영될 수 있을 것이다.

<표 4-11> 기본급 구성 예시

근속호봉급 (공통적용)	직종별 직급급(직종별 적용)					
	직종	1급	2급	3급	4급	5급
1호	사무·기술직	500,000	400,000	300,000	200,000	100,000
·	사무보조직	300,000	240,000	180,000	120,000	60,000
30호	기능직	400,000	320,000	240,000	160,000	80,000

단일호봉제는 기업 내 모든 직종에 공통적으로 적용되는 호봉제도를 연령별 생계비구조에 맞게 설계하는 것을 의미한다. 단일호봉제 설계시 고려할 사항은 전체 기본급 내에서 차지하는 비중의 조정, 연령별 생계비 지출정도에 따른 호봉격차 재설정 등이다.

(3) 교육훈련제도 개선

숙련과 임금을 연계하여 임금결정이 이루어지는 경우 기술·기능 자격과 교육훈련은 노동자의 임금·승진에 결정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 자격제도와 교육훈련제도의 강화, 그리고 이에 대한 노조의 관여는 중요한 사안이 된다.

사무기술직의 경우 사업장차원 교육훈련은 직능별교육, 계층별교육, 정보화 및 어학교육, 직무중훈련(OJT) 등이 중요한 내용을 이룬다. 이러한 각 교육내용들이 체계화·내실화할 필요가 있다. 직능별교육의 경우 국가기술자격을 획득하는 데 용이하도록 교육내용이 설계되는 것이 필요할 것이다. 물론 여기에는 신공법과 관련된 교육도 포함되어야 한다. 계층별교육의 경우 주로 직위승진에 관련된 관리능력 배양에 필요한 내용을 포함하여야 할 것이다. 한편, 다양한 경력 배양을 위해 노동자들이 원할 경우 직무를 이동할 수 있는 직무순환 내지 이동제도를 원활히 운영할 수 있도록 해야 할 것이다.

한편, 건설업의 경우, 대한건설협회 등 사용자단체의 기능과 역할이 비교적 활성화되어 있고, 기업규모별 교육훈련 격차가 심하므로 산업 차원에서 교육훈련제도를 강화하는 것을 보다 적극적으로 요구할 수도 있을 것이다. 한편 노사공동 훈련 및 평가위원회같은 형태로 교육훈련제도에 노조가 참여할 수 있어야 한다.

(4) 일용기능직의 임금제도 개선

일용기능직의 경우 기업횡단적인 노동시장이 형성되어 있으며 임금체계도 직무급이다. 따라서 상대적으로 숙련급으로 이행하기 쉬울 것이다. 숙련 자격요건에 따라 숙련등급을 구분하고 거기에 따른 임금수준을 설정한 다음 현재의 임금수준을 근거로 새로운 숙련등급으로 배치하면 될 것이다. 그리고 직무특성을 임금에 반영하는 것이 필요하다면 수당을 통해 보완할 수 있다. 한편 건설공사 규모에 따라 노동강도 차이가 크기 때문에 임금이 이를 반영할 수 있어야 한다. 표준품셈표의 노동력지출 기준과 임금의 대응관계 설정 등을 통하여 이를 실현할 수 있을 것이다.

<표 4-12> 일용기능공 주요 직종별 임금현황(1995년 5월)

보통인부	29,933
형틀목공	61,835
미장공	60,814
철근공	61,510
조적공	56,054
콘크리트공	57,135
특별인부	43,490
배관공	45,096
건축목공	60,339
방수공	47,192
작업반장	50,127
비계공	65,265
중기운전사	47,845
타일공	57,466
도장공	49,493

자료: 대한건설협회, 『민간건설백서』, 1996.

숙련과 임금을 연계하여 임금결정이 이루어지는 경우 기술·기능 자격과 교육훈련제도의 정비·강화가 중요한 과제가 된다. 그러나 현재 일용기능직의 경우 체계적인 교육훈련이 이루어지지 않고 있으며 직업훈련은 대부분 노무하도급 작업조직을 통해 이루어지고 있다. 이러한 조건을 감안할 때 노조가 취업알선과 함께 직업훈련의 주체로 나서는 것은 매우 중요한 의의를 갖는다. 노조의 입장에서 직업훈련 관리는 노동자의 임금·근로조건 개선을 가져올 뿐 아니라, 조직화의 커다란 장애로 되고 있는 노무하도급조직이 노동시장에서 하고 있는 역할을 대체함으로써 노조의 조직능력을 크게 향상시키는 데도 기여하리라 여겨지기 때문이다.

노조가 직업훈련기관을 운영하는 데서 일차적인 문제는 훈련을 체계화하는 데 필요한 재정을 확보하는 것이다. 현재 포항건설일용노조에서 운영하고 있는 직업훈련소의 운영재정은 시의 재정지원을 통해 확보되고 있으나, 장차 가장 중요한 재정 출처는 역시 고용보험 재정이라고 할 수 있다. 그러나 일용노동자는 고용보험 적용이 배제되어 있는 상태이다. 따라서 노조는 건설일용노동자들의 고용보험 적용을 우선 과제로 삼아야 할 것이다.

그리고 장기적으로는 산업 차원에서 교육훈련제도를 강화함으로써 교육훈련 내용의 질적 개선을 통해 일반 기능공뿐 아니라 독립 십장, 작업반장, 세와반장 등이 담당하는 현장관리직까지 교육훈련을 통해 양성하고, 교육훈련을 거친 후 자격인증을 부여할 필요도 있을 것이다.

제2부 외국의 임금체계

제5장

독일의 임금체계

- 독일 금속노조를 중심으로

강 신 준*

1. 단체교섭의 구조와 임금체계협약

독일의 임금체계를 이해하기 위해서는 먼저 독일의 단체교섭 구조를 살펴볼 필요가 있다. 왜냐하면 독일의 경우 임금체계가 일본이나 우리나라처럼 사용자측에서 주도하는 관리의 대상이 아니라, 노사 양자가 합의를 목표로 일정한 제도적 틀 속에서 다루는 교섭 대상이기 때문이다.¹⁾ 여기에서 말하는 제도적 틀이란 전국적 단일교섭구조를 의미하는 것으로서 독일사용자연합(Bundesverband der Deutschen Arbeitgeberverband, BDA)과 독일노총(Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB)이 사회적 노사관계의 대표성을 가지고 있는 상태를 가리킨다.

* 경제학 박사, 부산 동아대학교 경제학과 교수

1) 관리대상과 교섭대상에 대한 개념의 차이와 그 중요성에 대해서는 강신준(1997)을 참고할 것.

독일의 단체교섭 구조는 이런 전국적 단일 교섭구조의 형식 아래 내용적으로는 산하의 16개 산업별 노조가 단위노조별로 교섭을 진행한다. 독일사용자연합과 독일노총은 교섭에 직접 개입하지 않고 단지 교섭의 사회적 울타리 역할만을 수행하는 것이다. 독일 금속노조는 바로 이 교섭의 주체인 16개 산업별 노조 가운데 가장 큰 조직(1996년 말 현재 273만 명의 조합원)으로서 실질적으로 이들 산업별 교섭을 주도하는 노조이다.

독일 금속노조의 단체교섭은 21개의 교섭지구별로 각기 수행된다. 내용적으로는 중앙의 일관된 방침에 따라 교섭이 통제되며 전체적으로 산업별 기준에 따라 교섭의 내용이 통일되는 경향을 갖는다. 지구별 편차가 부분적으로 인정되지만 모든 교섭의 진행과 교섭의 결과물인 협약은 중앙의 통제를 철저히 받게 되기 때문에 사실상 교섭은 산업 단위에서 이루어지고 있다고 볼 수 있는 것이다.

지구단위로 산업별 교섭이 진행되고 나면 여기에서 체결된 협약을 기준으로 다시 사업장단위에서 종업원평의회가 개별 사용자와 사업장단위의 교섭을 진행한다. 종업원평의회는 노동조합 조직은 아니지만 독일의 공동결정법에 의해 별도의 교섭권한을 갖는 조직이다. 독일 금속노조는 종업원조직을 자신의 사실상의 하부조직으로 인식하고 대개 종업원평의회를 조직적으로 장악하고 있다. 따라서 종업원평의회가 수행하는 사업장교섭은 산업별 교섭의 보충 교섭의 성격을 가지며 역시 산업별 노조의 통제를 받고 있는 실정이다.

이처럼 독일의 교섭구조는 독일노총을 정점으로 하는 전국적 교섭 울타리 안에서 실제 교섭은 산업별 노조와 종업원평의회가 각기

수행하는 이원적 구조를 이루고 있는 것이다.

이런 교섭구조 하에서 임금체계는 산업별 노조가 사용자와 체결하는 주요 협약들의 한 부분을 이룬다. 즉 그것은 교섭의 결과물로서, 말하자면 임금체계협약의 형태로 존재한다. 임금체계협약은 교섭구조를 반영하여 원칙적으로 산업별 노조가 체결하는 산업별 협약이다. 그러나 여기에서 체결되는 임금체계는 산업 단위에서 노사가 스스로 만드는 것이 아니라 전국적 교섭의 울타리를 이루고 있는 독일사용자연합과 독일노총의 기준을 따른다.

산업 단위 임금체계의 교섭을 위한 임금체계의 사회적 기준은 양단체가 공동으로 참여하여 임금체계를 집중적으로 연구하는 기관이 제공한다. 이 기관은 독일의 다름슈타트에 소재하는 ‘REFA연합회’(REFA-Verband für Arbeitsgestaltung, Betriebsorganisation und Unternehmensentwicklung e.V.)이다. 이 기관은 원래 1924년 사용자들의 주도 하에 ‘작업시간 조사를 위한 제국위원회’(Reichsausschuß für Arbeitszeitermittlung, REFA)로 설립되었다가 전후 독일노총이 참여하여 위에서 말한 기능을 수행하게 된 것이다.

독일 금속노조는 이 REFA연합회에서 제시한 임금체계의 기준에 따라 1996년 말 현재 각 교섭지구별로 생산직 노동자에 대해서 모두 22개, 사무직 노동자에 대해서 모두 17개의 임금체계협약을 체결하고 있으며 생산직·사무직 공동임금체계협약을 4개 체결하고 있다. 그러나 이들 임금체계협약은 금속노조 중앙의 통제 하에 이루어진 것이므로 사실상 내용적으로는 단일한 내용을 이루고 있어서 독일 금속산업의 임금체계는 하나의 단일한 구조로 되어 있다고 할 수 있다.

2. 임금체계의 내용

1) 임금체계의 기본 구조

독일 금속노조가 금속사용자연합과 체결한 임금체계협약의 기본 정신은 ‘동일노동(가치) 동일임금 원칙’이다(IG-Metall, 1995). 주로 노동과정에 초점을 맞춘 이 임금체계는 노동과정의 본질로부터 크게 두 개의 임금항목으로 구성된다.

노동과정은 본질적으로 가치 창출과정이자 동시에 가치 증식과정이다(Marx, K., 1890: 192ff.). 가치 창출에 영향을 미치는 일차적인 요소는 노동자 개개인에게 부여되는 작업과제(직무)이다. 절대적 노동시간이 사회적으로 제한되어 있을 때 - 대부분의 자본주의 국가에서 노동시간의 절대적 크기는 ILO기준에 따라 제약되며 독일의 경우 노동시간은 총괄단체협약에서 결정된다 - 노동자가 창출하는 노동가치의 크기는 바로 이 직무에 의해 일차적으로 결정된다. 그래서 직무에 따른 임금이 임금체계의 일차적 요소를 이룬다.

그러나 이러한 직무가 노동자 개개인이 창출하는 노동가치의 크기 전체를 결정하지는 못한다. 노동자가 노동과정에서 수행하는 직무의 결과 만들어지는 작업성과는 노동자 개개인별로, 동일한 개인에게 있어서도 시기나 조건에 따라 변화하기 때문이다. 이것을 능률이라고 부른다. 그래서 능률과 연계된 임금항목이 다시 요구된다.

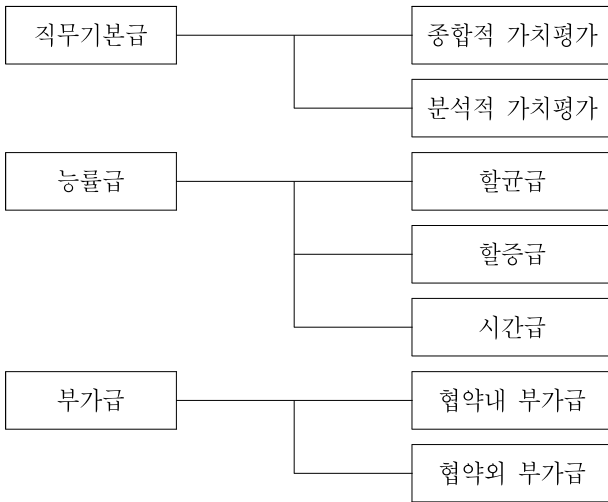
결국 임금체계는 기본적으로 직무급과 능률급의 두 가지 임금항목으로 구성된다. 여기에 다시 사업장별 특수성을 반영하는 기타 부가급이 추가되어 세 가지로 전체 임금체계가 이루어지게 되는데 이

런 구조가 바로 REFA 연합회에서 권장하는 임금체계의 기본구조이다(REFA, 1989). 독일금속노조는 이런 REFA 체계를 기본구조로 하여 자신의 임금체계를 편성하고 있는데 생산직 노동자의 임금(Lohn)과 사무직 노동자의 급여(Gehalt)가 별도의 임금표로 운영되지만 임금항목과 운영방식은 동일하다.

먼저 기본급을 이루는 직무급은 부과된 직무의 노동가치를 평가, 이를 등급화하여 직무군으로 분류하고 이 직무군별로 임금을 정하는 것을 말한다. 즉, 직무군이 곧 임금군이 된다. 노동가치를 평가하는 방식은 종합적 가치평가와 분석적 가치평가로 나뉘는데, 현재 독일 금속산업의 경우 2개 교섭지구에서 분석적 가치평가를 도입하고 있으며 나머지 교섭지구는 대부분이 종합적 가치평가방식을 채택하고 있다. 직무급에 부가되는 능률급은 능률을 시간단위로 계산하는 방법과 작업량을 단위로 계산하는 방법이 있다. 전자의 경우를 시간급이라고 부르고 대개 사무직의 경우가 여기에 주로 해당한다. 생산직의 경우에는 작업량으로 계산하는데 계산방법은 우선 직무마다 표준작업량을 정하고 이 작업량에 대해 실제로 달성한 작업량을 비율로 측정하여 이를 임금에 반영하는 방식을 취한다. 이런 작업능률을 임금에 반영시키는 방법에 따라서 다시 할균급, 할증급이 있을 수 있다. 전체 임금에서 능률급이 차지하는 비중은 교섭지구별로 차이가 있지만 대개 13~16% 수준을 이루고 있으며 이 비율은 협약에서 규정되는 것이 보통이다. 이들 기본임금 항목 외의 기타 부가급들은 산업별협약에서 정해둔 협약내 부가급과 협약과 상관없이 사업장로 결정되는 협약외 부가급으로 나뉘어진다. 협약내 부가급으로는 교대작업수당, 휴일작업수당, 잔업수당, 장해수당, 업적보상수당, 휴가비, 제13월 보수부분(연말상여와 비슷한 개념임), 숙련수당, 기타 반장수당이나 주물수당 등이 있으며 협약외 부가급으로는 월

차수당, 성탄절상여, 교대작업 부가급, 연말상여 혹은 성과배분, 자산형성수당, 차량수당, 식대 등이 해당된다.

<그림 5-1> 임금의 구성



2) 직무급(Lang, K./Meine, H./Ohl, K.(Hrsg.), 1997)

직무급의 설계에서는 작업과제 분류가 핵심이다. 임금교섭의 대상은 노동자가 창출한 총노동가치($v + m$)이며 이 노동가치는 일차적으로 작업과제를 통해서 결정된다. 그래서 일단 모든 작업과제는 그것이 얼마만큼의 노동가치를 창출하는 것인지에 따라 분류된다. 이것이 ‘노동가치평가’이다. 직무분석을 통해서 이루어지는 이 노동가치평가는 두 가지 방법이 있을 수 있다. 하나는 작업과제를 세밀한 기준 없이 종합적으로 일괄 평가하는 종합적 노동가치평가이며 다른 하나는 각 작업과제를 약 20개의 항목²⁾에 걸쳐 일일이 점수로

계산하여 이 점수를 합산하는 분석적 노동가치평가이다. 이들 방법은 각기 장단점이 있어서 작업과제의 성격에 따라 그리고 교섭지형(혹은 교섭력)에 따라 선택적으로 운용되고 있다.

<표 5-1> 종합적 방식(독일 니더작센 지역의 현재 협약)

임금군 1	단기간의 훈련과 지도에 의해 수행되는 노동
임금군 2	단기간의 훈련과 지도에 의해 수행되지만 임금군 1의 직무를 넘어서는 노동
임금군 3	작업지식과 일정한 경험에 의한 숙련을 전제로 하고 훈련을 필요로 하는 노동
임금군 4	전문지식 및 작업지식, 그리고 추가적인 경험에 의한 숙련을 전제로 하고 임금군 3의 직무를 넘어서는 노동
임금군 5	포괄적인 전문지식 및 작업지식과 숙련을 전제로 하고 특수교육과 그에 상응하는 경험을 통해서 도달할 수 있는 노동
임금군 6	2년 이상의 교육을 수료하고 임금군 5에서 보다 장기간의 추가적인 경험을 갖추어야 도달할 수 있는 특수한 능력을 전제로 하는 노동
임금군 7	정규교육과정을 수료해야만 도달할 수 있는 능력을 전제로 하는 전문노동이거나, 혹은 전문적인 정규교육과정을 수료하지 않았다 하더라도 그에 상응하는 특수한 능력과 지식을 갖추어야만 수행할 수 있는 노동
임금군 8	특수한 숙련과 장기적 경험을 전제로 하는 고난도의 전문노동
임금군 9	전문적인 지식과 능력이 높고 요구되고 강고한 자립성과 책임의식이 전제되는 특별한 고난도 혹은 고가치의 전문노동
임금군 10	탁월한 능력, 완전한 자립성, 처리능력, 포괄적 책임의식과 그에 상응하는 이론적 지식을 전제로 하는 극히 고가치 전문노동

2) 크게 숙련, 책임, 부하, 환경의 4부분에 걸쳐 각 부문별로 5개 항목씩이 있다

<표 5-2> 분석적 방식(독일 노르트뷔르템베르크/노르트바덴 지역의 1988년 협약)

번호	평가지표	가중치
1	지식	1.0
2	숙련	0.8
3	추가적인 사고과정	0.8
4	자신의 작업에 대한 책임	0.8
5	타인의 작업에 대한 책임	0.6
6	타인의 안전에 대한 책임	0.9
7	감성 및 신경에 대한 부하	0.9
8	근육부하	0.8
9	위생상태	0.3
10	분진	0.3
11	기름	0.2
12	온도	0.3
13	습도, 산(화학약품), 알칼리	0.2
14	가스, 증기	0.2
15	소음(소음표 별도 부록에 작성)	
16	진동	0.1
17	차광 및 조도	0.2
18	감기위험	0.2
19	사고위험	0.3
20	방해가 되는 안전장구	0.1

두 방법 모두 각 작업과제를 평가, 직무를 서열화하여 대개 10개 내외의 직무군으로 분류한다. 그런 다음 이들 직무군을 각 직무군의 노동가치에 맞게 임금액수를 산정하여 임금군으로 전환한다. 그러면 전체적으로 임금군별 임금이 10개 내외로 정해지는데 이것이 임금 교섭에서 논의되는 임금으로 ‘협약임금’이라고 불린다. 산업별 교섭

에서 결정되는 이 협약임금은 사회적 최저기준으로 작용한다. 즉 금속산업 내 모든 사업장은 이 협약임금보다 낮은 임금을 지급할 수 없는 구속력을 갖는 것이다.

<표 5-3> 임금군별 협약임금(노르트라인/베스트 팔렌 지역 1992년 협약)

(단위 : DM, 마르크)

임금군	2	3	4	5	6	7	8	9	10
협약임금	2,224	2,250	2,302	2,407	2,511	2,616	2,825	3,087	3,479

주: 임금군의 출발점은 1군이 아니라 2군이다. 이는 사회적 최저기준을 처음부터 약간 높게 책정하고자 하는 금속노조의 의도와 교섭력이 만들어낸 결과물이다.

이런 임금표는 생산직의 경우 임금(Lohn)으로, 사무직의 경우 급여(Gehalt)로 구분되어 별도로 구성되어 있다. 생산직의 임금군은 대개 협약지구별로 약간의 차이를 보이면서 10개 내외, 사무직의 경우 이보다 약간 적은 6개 내외의 급여군으로 이루어져 있다. 임금군의 기준임금은 대개 정규 직업훈련학교를 수료한 노동자에게 적용되는 임금군 6등급이며 이 임금의 수준은 급여군의 3등급 정도에 해당한다. 한편 생산직 노동자들은 직업훈련학교 수료후 10년이면 보통 장인(Meister)이 되는데 장인 이상의 생산직 노동자들은 별도의 임금표를 적용 받는다. 그러므로 전체적으로는 모두 3개의 임금 및 급여표가 존재하고 생산직은 장인이 됨으로써 차별을 보상받는 구조로 되어 있다.

3) 능률급

직무급은 직무에 대한 임금으로 이는 해당 직무에 종사하는 모든 작업자에게 요구하는 노동가치를 기준으로 하는 것이다. 따라서 그

것은 사회적 기준이며, 해당 직무에 종사하는 모든 작업자가 달성할 수 있는 ‘표준작업능력’을 기준으로 하는 것이다. 그러므로 그것은 사실상 사회적 최저능률을 기준으로 하고 있다. 그런 점에서 본다면 대부분의 작업자들은 대개 이 ‘표준능력’이상의 능력을 달성할 수 있으며 일상적으로 달성한다. ‘표준능력’을 초과하는 능력에 대한 임금이 바로 이 능력급이다.

따라서 능력급에서 가장 핵심적인 것은 ‘능력’의 계산방법이다. 그리고 이것은 ‘표준능력’을 기준으로 하는 ‘초과능력’의 계산이다. 이 계산방법은 ‘목표 - 달성’ 대비 방식으로 이루어지며 이때의 ‘목표’는 바로 ‘표준능력’이 된다. 표준능률이 사회적 최저기준이므로 대부분의 작업자는 초과능력에 의한 능력급을 지급 받으며 이것은 독일 금속노조에서 ‘보수기회’라는 개념으로 이해되고 있다.

능력의 계산단위에 따라 능력급은 크게 다시 시간단위로 계산되는 시간급과 작업량단위로 계산되는 할균급 및 할증급으로 나뉘어진다. 작업량으로 계산되는 경우 표준작업량이 산정되고, 실제 달성된 작업량이 표준작업량에 대비되어 계산되는데 이때 초과 달성된 비율을 임금에 어떻게 연계하느냐에 따라 능력급은 ‘할균급’(Akkordlohn)과 ‘할증급’(Prämienlohn)으로 나뉜다. 할균급은 능력과 임금의 비율이 ‘1 : 1’의 방식이며 할증급은 ‘1 : (1 × a)’ 방식이다. 할균급은 임금이 능력과 같은 비율로 증가하지만 할증급은 임금이 능력상승에 따라 할증되는 것이다.

시간급의 경우는 작업량을 정확하게 산출하기 어려운 경우에 적용한다. 사무직 노동의 경우가 여기에 가장 대표적인 것이다. 이 경우 능력은 일정한 시간 동안에 수행한 노동가치를 평가할 수 있는 능력가치평가방식에 의해 측정된다. 능력가치평가에는 다시 종합적 방식과 분석적 방식이 있으며 이는 기본급의 노동가치 평가방식과 유사하게 이루어진다.

3. 임금체계협약의 의미

독일 금속노조는 자신의 임금정책 기초를 산업별 노조 정신에 입각하고 있다고 밝히고 있다. 여기에서 말하는 산업별 노조 정신이란 자신들이 새로운 협약을 준비하면서 밝히고 있는 ‘연대의 정신’이다 (IG Metall, 1993: S. 7). 연대 정신의 핵심은 노동시장에서 모든 노동자들을 가능한 한 넓게 보호한다는 것을 의미한다. 그들은 이것을 사회적으로 적용되는 최저기준의 설정과 방어를 통해서 달성하고자 한다. 그런 기능을 수행하는 것이 산업별 협약이다.

임금관련 산업별 협약은 임금체계협약과 임금협약으로 대별된다. 임금체계협약은 임금협약을 체결하기 위한 틀이 된다. 전자에서는 개별임금의 기준이 마련되고 후자에서는 집단임금, 특히 임금수준의 기준이 마련된다. 구조적으로 보면 전자가 단일한 교섭전선을 형성하고 그 결과가 후자로 되는 것이다. 이런 정책의 성과는 크게 두 가지로 정리된다. 하나는 산업별 최저임금의 수준을 지속적으로 높이는 것이고 다른 하나는 노동자들간의 임금격차를 줄이는 것이다. 실제로 다음 통계는 그것을 잘 말해 주고 있다. 산업별 임금체계협약은 산업별 교섭의 토대를 이루며 이것이 산업 단위에서 노동자들의 연대를 위한 물적 토대를 형성하고 있는 것이다.

<표 5-4> 독일 금속노조의 협약임금 추이(단위: DM, %)

연 도	1960	1970	1980	1990	1995	1998
최고임금 (최하임금군)	625 (138)	1,119 (131)	2,106 (133)	3,003 (133)	3,669 (133)	3,954 (133)
최저임금 (최고임금군)	451 (100)	852 (100)	1,579 (100)	2,251 (100)	2,749 (100)	2,962 (100)

자료: IG Metall(1997), *Daten Fakten Informationen 1997*.

한편 독일 금속노조의 임금체계에서 또 하나 중요한 점은 직무기준급의 노동가치평가에서 드러나고 있듯이 숙련과 암묵리에 연동되어 있다는 점이다. 그래서 임금체계 협약에는 서두에 반드시 교육훈련에 대한 협약조항들이 포함되어 있어서 명시적이지는 않지만 직무에 숙련을 연계하려는 의지를 보이고 있다는 점이다. 이것은 직무를 기준으로 하는 임금체계를 운용하면서도 독일 금속노조가 교섭력을 강력하게 유지할 수 있는 기반이 되고 있는 듯하다. 숙련을 교섭구조 속에 포섭하고 있을 경우 직무를 중심으로 하는 교섭구조에서 노동조합의 교섭력이 약화되지 않고 오히려 강화될 수 있기 때문이다.

4. 최근의 동향

1) 조건의 변화

직무급을 기본으로 하고 여기에 능률급을 부가급으로 하는 현재의 독일 임금체계는 역사적으로 춘프트적 전통에 기원을 두고 있는 직종별 임금체계가 발전된 것이다. 1921년 베를린 금속산업에서 44개 직무가 5개 임금군으로 통합되었으며, 1936년 나치 통치 시기에 결성된 REFA의 임금체계가 현재의 직무군을 기준으로 한 임금군체계의 기초가 되었다. 여기에서는 오늘날의 형태와 매우 유사하게 임금군이 8개로 정리되었다. 이후 나치가 붕괴하고 나서 노르트라인 베스트팔렌지구에서 1948년, 1952년 임금체계협약이 체결되면서 1960년대 대부분의 금속산업 교섭지구들에서 이들 임금체계가 완전히 협약으로 자리잡게 되었다(Lang, K./Meine, H./Ohl, K.(Hrsg.), 1990: 165ff.).

이처럼 오랜 전통을 가진 독일의 임금체계는 1990년대 들어서 중요한 변화를 맞이하고 있다. 이런 변화의 원인은 무엇보다도 노동과정의 변화이다. 기존의 임금체계는 테일러적 대량생산방식의 노동과정을 전제하고 있는 것이다. 그러나 1980년대 이후 노동과정은 새로운 유연적 방식으로 급격히 변화하고 있으며, 이는 구상과 실행, 생산직과 사무직간의 엄격한 직무구분을 약하게 하고 직무내용을 크게 변화시키고 있다.

이런 노동과정의 변화는 기존의 임금체계가 현실에 적용되기 어렵게 하였다. 독일 금속노조는 이런 현실의 변화에 적응하기 위하여 ‘단체협약 개혁 2000’ 프로젝트를 내부에서 진행하고 사용자측에 단체협약 개정을 요구하고 있다. 여기에는 임금체계협약도 포함되어 있다. 그러나 아직 사용자측에서는 독일 금속노조의 이런 요구에 응하지 않고 있어서 협약 개정 전망은 현재로서는 불투명한 상태이다. 그러나 독일금속노조의 ‘협약 개혁 2000’프로그램에 담긴 임금체계 개편 요구는 앞으로 임금체계 개편의 전망에 대한 단서를 우리에게 제공해 줄 것으로 보인다.

2) ‘단체협약 개혁 2000’에서의 임금체계 개편(IG-Metall, 1993)

임금체계 개편에 대한 독일 금속노조의 기본적인 문제의식은 직무유연화에 따른 노동과정 변화를 임금체계에 새롭게 반영해야 한다는 점에 있다. 이에 대해 독일 금속노조는 먼저 사무직과 생산직간의 직무통합화 경향을 주목하고 있다. 그래서 ‘단체협약 개혁 2000’에서 임금체계 개편의 가장 큰 골격은 사무직과 생산직으로 분리되어 있는 임금체계를 통합하는 것이다. 독일 금속노조는 이미 1990년대 초부터 이런 노력을 계속하고 있다. 금속부문에서는 아직

사례가 없지만 철도노조에서는 이를 성공시킨 사례가 있다.

한편 독일 금속노조는 직무통합화에 대응하기 위해 노동자들의 숙련이 임금체계와 연계될 필요성이 있다고 생각하고 있다. 말하자면 통합된 직무를 수행하기 위해서는 숙련 향상이 요구되고 이런 숙련 향상은 그대로 임금에 반영되어야 한다는 것이다. 그리하여 숙련과 임금이 연계된 임금체계협약이 시도되었고 쾰레사의 협약은 하나의 좋은 모델이다((Lang, K./Meine, H./Ohl, K.(Hrsg.), 1990: 219). 이 협약에서는 당연히 숙련형성에 요구되는 향상훈련의 강화가 함께 요구되고 있다.

또한 직무유연화는 작업현장의 말단에서 세부적으로 발생하는 것이므로 이것을 1000개가 넘는 사업장을 포괄하고 있는 산업별 협약이 모두 대응한다는 것은 무리이다. 따라서 사업장단위에서 발생하는 직무유연화를 반영하기 위한 협약의 유연성이 요구되는데 이를 위해 독일 금속노조는 사업장단위 노사동수위원회의 설치를 요구하고 있다. 즉 모든 사업장에 노사동수위원회가 설치되고 여기에서 작업장단위의 직무유연화를 논의할 수 있도록 하자는 것이다. 여기에는 사업장협정의 체결범위가 넓어지는 협약유연화가 포함된다. 노사동수위원회는 바로 이런 협약유연화의 전제조건인 셈이다.

직무유연화는 일반적으로 교섭의 분할을 가져오기 쉽다. 일본의 예에서 그것은 잘 드러나고 있다. 독일 금속노조는 이런 위험을 방지하기 위하여 ‘동일노동 동일임금’ 원칙의 강화를 새로운 단체협약에 반영하고자 하고 있다. 가장 대표적인 것이 여성노동자들에 대한 차별의 철폐이다. 특히 여기에서는 여성노동자들의 승진기회 확대를 강조하고 있다. 또한 직무유연화에 따른 임금의 유연화를 막기 위해

여 능률급부분의 비율을 가능한 한 현재 수준 이하에서 억제하고 동시에 능률급을 표준화하여 고정급화 하려는 노력을 하고 있다.

<참고문헌>

강신준(1997), 『임금의 이해』, 이론과 실천.

IG Metall(1997), *Daten Fakten Informationen 1997*.

_____ (1993), *Tarifreform 2000*.

_____ (1995), "Tarifpolitik in der deutschen Metallindustrie
1990 bis 1995 - Bericht zur 2. Tarifpolitischen
Konferenz des Europäischen
Metallgewerkschaftsbundes 1996".

Lang, K./Meine, H./Kay, O.(Hrsg.)(1990), *Arbeit - Entgelt -
Leistung*, Bund Verlag, Köln.

Marx, K.(1890), *Das Kapital I*, MEW Bd.23.

REFA(1989), *Entgeltdifferenzierung*, Carl Hanser Verlag,
München.

제6장

호주의 임금체계 변화

- 직무급에서 숙련급으로의 이행

황 덕 순*

1. 서론 : 호주 노사관계와 노동조합 개관

이 글에서는 호주의 최근 임금체계 변화를 금속산업을 중심으로 살펴보고자 한다. 이에 앞서 우선 호주의 노동조합 조직구조와 노사관계에 대한 개괄적인 이해가 필요하다. 노동조합 전국중앙조직은 호주노총(ACTU : Australian Council of Trade Unions)이다. 호주노총의 산하조직은 1997년 현재 65개이지만 대부분의 조합원은 20개의 대규모 산업별 노조에 소속되어 있다. 1980년대 초반까지는 약 300개 정도의 직업별 노조가 있었지만, 호주노총의 주도 하에 조직을 통합해서 20개의 대규모 산업별 노조를 중심으로 조직구조를 재편하는 데 성공하였다.¹⁾

* 경제학 박사, 한국사회과학연구소 연구원.

1) 호주의 노동조합의 통합을 통한 산업별 노조의 건설과정에 대해서는 황덕순(1995), Chaison(1996) 참조.

전국중앙조직 및 산업별 노조와 함께 중요한 역할을 수행하는 것은 각 주마다 구성되어 있는 주노동조합평의회 및 산업별 노조의 주지부이다. 호주는 6개 주로 구성되어 있는데 각 주의 자율성이 매우 강한 연방제로 운영되고 있다. 노동조합도 금속노조와 항만노조 등 일부를 제외하고는 산업별 노조의 각 주지부와 주지부들의 모임인 주노동조합평의회가 자율성이 매우 강하게 유지되고 있다. 금속이나 항만, 광산노조의 경우 기업단위에 현장위원(union delegate)들의 현장위원회(shop committee)가 구성되어 있지만 대부분 현장위원회가 구성되어 있지 않고 각 현장위원이 중심이 되어 활동하고 있다. 따라서 중요한 정책의 결정은 전국차원에서 이루어지지만 조직활동 및 교섭과 같은 기본적인 노조활동은 산업별 노조의 주지부가 중심이 된다.

20세기 초부터 최근까지 호주의 노사관계에서는 전국 및 각주에 설치된 노사관계위원회가 중요한 역할을 수행해 왔다. 호주의 노사관계위원회는 한국의 노동위원회와 유사한 기구이지만 권한이 훨씬 강력해서 독립적인 노사관계법원으로서의 역할을 수행해 왔다. 노동조합은 노사관계위원회에 등록함으로써 법적인 권리를 확보할 수 있었다. 단체교섭도 노사관계위원회의 조정과 중재에 의존해 왔다. 최근까지 협약의 일반적인 형식은 노사가 독자적으로 체결하는 단체협약이 아니라 노사관계위원회의 중재를 통해 내려지는 재정(award)이었다. 그러나 이러한 틀이 노동조합의 자유로운 활동이나 단체행동권을 제약했던 것은 아니었다. 노사관계위원회는 노사의 자율적인 교섭결과를 중시했으며 대체로 공정한 조정자로서의 역할을 수행해 왔다고 평가되고 있다.

1980년대 중반 이후 호주에서도 노사관계의 분권화가 진행되고 있다. 분권화는 노동조합도 지지하는데, 완전한 교섭 분권화가 아니라 작업조직이나 기업 내 노동관행의 유연화, 교육훈련프로그램의

마련 등과 같이 산업별 교섭을 보완하는 기업단위 생산성 교섭을 촉진하는 것이었다. 이와 같이 중앙차원에서 방향과 한계를 통제하면서 분권화가 이루어지는 호주의 모델을 관리된 분권주의(managed decentralism)라고 부르기도 한다. 사용자들은 대체로 급진적인 분권화를 지지하면서 노동조합을 배제한 개인별 교섭과 개별계약, 노사관계위원회의 약화나 완전한 폐지를 주장해 왔다.²⁾

이와 같이 1980년대 중반 이후 진행되어 온 노조의 통합과 교섭구조의 분권화를 노조 재구조화(trade union restructuring)와 재정 재구조화(award restructuring)라고 부른다. 1980년대 후반 이후에는 교섭의 중심을 기업단위로 옮기고자 하는 교섭의 분권화가 이를 뒷받침하는 각종 노사관계법의 변화와 함께 진행되어 왔다.

재정 재구조화와 노조 재구조화, 교섭의 분권화는 서로 밀접하게 관련되어 진행되었다. 이는 재정의 재구조화가 과거의 테일러주의적인 엄격한 직무구분에 기반한 작업조직을 직무통합, 노동자들의 숙련향상 등에 기반한 유연한 작업조직으로 개편하는 것을 핵심 내용으로 하고 있기 때문이다. 한편, 직업별 노조의 산업별 노조로의 통합에 의해 협소한 직종 단위의 교섭으로부터 벗어날 수 있었다. 또한 작업조직의 개편은 기업단위의 분권화된 교섭을 통해서만 구체화될 수 있다.

한 가지 중요한 것은 기업단위 교섭이 이루어진다고 해도 이 교섭이 기업단위 노동조합으로 권력이 이동하는 것을 의미하는 것은 아니라는 점이다. 노동조합이 참여하여 체결하는 기업단위 협약도 한국과 같이 기업단위 노동조합이 독자적인 결정권을 갖고 교섭하

2) 호주의 교섭구조 변화와 교섭의 분권화에 대해서는 황덕순(1995), 우석훈(1995), 그리고 호주 노사관계부의 작업장교섭 연구프로젝트(Workplace Bargaining Research Project)의 연구성과들인 Peetz et al. eds.(1993), Short et al.(1993) 등 참조.

는 것은 아니기 때문이다. 실제 기업(작업장)단위 교섭에서는 전국 노동조합의 주지부나 지구지부가 중요한 역할을 수행한다. 교섭 체결권도 주지부 대표나 전국노조 대표가 행사하는 것이 일반적이다. 따라서 노동조합이 참여하는 기업단위 교섭의 경우 전국 혹은 주지부 정책의 틀 내에서 이루어진다고 볼 수 있다. 또한 기업단위 교섭에서 체결되는 협약은 완전히 독자적인 협약이기보다 산업 차원에서 산업별 노조와 사용자단체 사이에 체결된 산업단위 모재정(parent award)을 보충하는 것으로서 산업별 노조가 마련한 모델협약(Model Agreement)에 따라서 이루어지는 경우가 대부분이다.

1983년부터 1996년까지 노동당 집권기에는 노동조합과 노동당의 주도에 의한 관리된 분권화가 이루어졌지만 1996년에 보수정부가 집권한 후에는 급진적인 분권화가 추진되고 있다. 급진적인 분권화의 내용은 개별 노동자나 노동자들이 노동조합을 거치지 않고 독자적으로 협약을 체결할 수 있도록 하고 노동조합과 노사관계위원회의 영향력을 축소하는 것이다(Macdermott, 1997). 그러나 노동조합 조직력이 강한 부문의 경우 개별계약의 확산은 매우 제한적일 것으로 예상된다. 노사관계위원회도 권한이 부분적으로 약화되었지만 노사관계에서 차지하는 지위는 여전히 중요하다.

2. 재정 재구조화와 임금체계의 변화

- 금속산업을 중심으로

1) 재정 재구조화와 임금제도 변화에 대한 요구

재정 재구조화가 이루어지기 전의 임금제도는 테일러주의적인 직

무구분에 기초한 직무급이었다. 이러한 특징을 보여주기 위해 <표 6-1>에 1980년대 초반의 재정에 나타나는 임금률의 예를 들었다. 재정에는 세분화된 직무에 대응되는 산업별 최저임금수준이 제시되어 있다. <표 6-1>은 1981년에 전국 차원의 임금인상 결정에 따라 금속산업재정의 임금률이 어떤 방식으로 결정되는지 보여준다. 이 당시의 직무구분은 1990년대 중반에 재정 재구조화와 숙련급으로의 이행이 이루어지기 전까지 거의 그대로 유지된다.

<표 6-1> 금속산업의 직무급 임금표(단위 : AS\$/주)

번호	구분	기본급	보충급	재정임금
A 부문 - 일반기계직(창틀과 농기구 제작 포함)				
1	조립공 - 창틀제작(비숙련공)	165.60	6.10	171.70
2	황동제품 마무리공(숙련공)	190.10	12.20	202.30
3	황동제품 마무리공(2등급)	171.20	8.50	179.70
4	조각공 - 1등급	190.10	12.20	202.30
5	기계조립공	190.10	12.20	202.30
6	기계조립공 - 농업(비숙련공)	165.60	6.10	171.70
7	터빈날 조립공	192.30	13.20	205.50
...
B 부문 - 철공직				
30	철앵글공	192.30	13.20	205.50
31	단조공	174.50	174.50	182.90
32	철기계공	162.80	162.80	168.90
...

자료 : Amalgamated Metal Workers' & Shipwrights' Union, *Information Bulletin*, 1981.1.12.

중요한 것은 위의 재정임금률이 산업별 최저임금수준만을 제시하고 있다는 점이다. 산업에 따라 다르지만 제조업, 특히 금속산업에서 재정에 의한 임금률은 최저임금으로서의 의미를 갖는다. 따라서

실제 기업별로 지불되는 임금수준은 위의 재정과는 다르다. 기업별로 노사간 교섭이나 사용자의 판단에 따라 위의 재정보다 많은 수준의 임금이 지급되었던 것이다. 다만 직무간 임금 사이의 비례관계는 재정과 동일하게 유지된다. 1989-1990년에 호주 노사관계부에 의해 실시된 ‘호주 작업장 노사관계 조사’(Australian Workplace Relations Survey)에 의하면 제조업의 경우 5인 이상 20인 미만 사업장의 97%, 20인 이상 사업장의 87%가 재정보다 많은 임금을 지급하고 있었다(Workand et al., 1994).³⁾

작업조직 개편과 다기능화를 핵심적인 내용으로 하는 재정 재구조화는 이러한 임금제도와는 배치된다. 기존의 직무가 없어지거나 새로운 직무가 등장하고, 직무들 사이의 구분이 흐려짐에 따라 직무별로 세분화된 직무급 임금제도가 현실이 부합하지 않기 때문이다. 따라서 노동조합은 재정 재구조화에 따라 임금제도의 변화를 시도하게 된다.

“ACTU의 1989년 전국대회는 ‘호주 노동자가 더 나은 보수와 개인적 성취를 얻기 위해 필요로 하는 훈련, 숙련 향상, 경력 기회를 갖기 위해서는 현대적인 작업조직의 채택이 핵심’이라는 사실을 선언했다. 노조운동의 가장 중요한 다음 단계는 직무재설계와 작업재조직을 통한 새로운 재정의 실행이다. ... 노동자들이 작업의 재설계에 참여해야 한다. 왜냐하면 그들은 많은 문제를 알고 있으며 직무를 개선하고 더욱 효율적으로 만들 수 있는 방법들을 알고 있기 때문이다. ... 새로운 직무설계는 과거에 노동자들이 작업 외부에서 발휘하던 많은 창조적인 재능들이나 기능들을 작업에 통합하도록 해

3) 건설업이나 공공부문의 경우 금속산업과 달리 재정임금률은 실제 지급되는 임금률이라는 의미를 갖는다고 한다. CFMEU(건설·임업·광산·에너지 노조) 간부 면접조사 결과(1997. 8).

야 한다. ... 모두가 전통적인 관리구조상의 높은 지위로 올라갈 수 없으며 조직구조가 더 수평적이 되어감에 따라 그러한 지위도 축소되고 있다. 따라서 경력개발 경로가 과거와 다르게 정의되어야 한다. ... 새로운 재정과 재설계된 직무 하에서는 관리구조상의 상위로 올라가지 않고도 높은 숙련, 높은 책임성, 높은 지위와 임금을 보장받는 것이 가능하다. 다시 말하면 관리구조와 임금수준을 분리하는 것이다.”(ACTU(1990), *Making Better Jobs - Guidelines for Negotiating Better Jobs in the Workplace*)

위의 인용문은 작업조직 재설계와 숙련향상을 목적으로 한 재정 재구조화와 그에 상응하는 임금제도로서 숙련급의 필요성을 지적하고 있다. 숙련급으로의 이행은 숙련에 기초한 횡단적 노동시장을 형성하고자 하는 야심적인 정책과 결합된다.

2) 직업훈련체제의 변화 - 숙련에 기초한 횡단적 노동시장의 형성정책

호주에서 교육훈련은 주로 도제제도(apprenticeship system)에 의해 이루어져 왔다. 도제교육을 주로 담당한 기관은 전문대학인 TAFE(Technical and Further Education) 및 그에 상응하는 다른 공공직업훈련기관이다. 대부분의 도제교육과정은 4년제이며 현장실습과 학교교육을 병행한다. 도제훈련을 마치게 되면 숙련공(trade-person)의 자격을 획득하게 된다. 그러나 도제훈련 이후에는 체계적인 교육훈련이 제대로 이루어지지 않았다. 또한 서비스 직종이나 대부분의 여성직종에 대해서는 도제훈련프로그램이 제공되지 않았다. ACTU(1996)에 의하면 15-64세 호주인 가운데 직업교육훈련을 통해 자격증을 소지한 노동자들의 비중은 35%에 불과하다. 여성의 경우 도제훈련의 11.5% 정도만을 차지하며 미용을 제외할 경

우 5% 수준으로 낮아진다. 또한 경력개발경로가 제대로 마련되어 있지 않기 때문에 40%의 숙련공이 5년 이내에 자신의 직종을 떠난다.

1990년대 초반부터 호주에서는 이러한 상황을 개선하기 위해 새로운 교육훈련제도를 마련하기 위한 노사정 협의가 진행되었다. 그 결과가 전국자격제도(Australian Qualification Framework : AQF)와 신도제훈련제도(Modern Australian Apprenticeship and Traineeship System : MAATS) 등으로 구성된 새로운 교육훈련제도이다. 이에 따르면 각 주별로 독자적으로 관리되던 자격제도는 전국자격제도로 통합된다. 또한 신도제훈련제도 하에서 2001년까지는 대부분의 학교졸업자들이 신도제훈련제도를 거쳐 취업자가 된다.⁴⁾ 과거의 직업훈련제도와 새로운 직업훈련제도와 차이는 <표 6-2>와 같다.

4) 1996년에 보수정부가 집권하면서 신도제훈련제도는 신도제제도(new apprenticeships system)로 변경되었다.

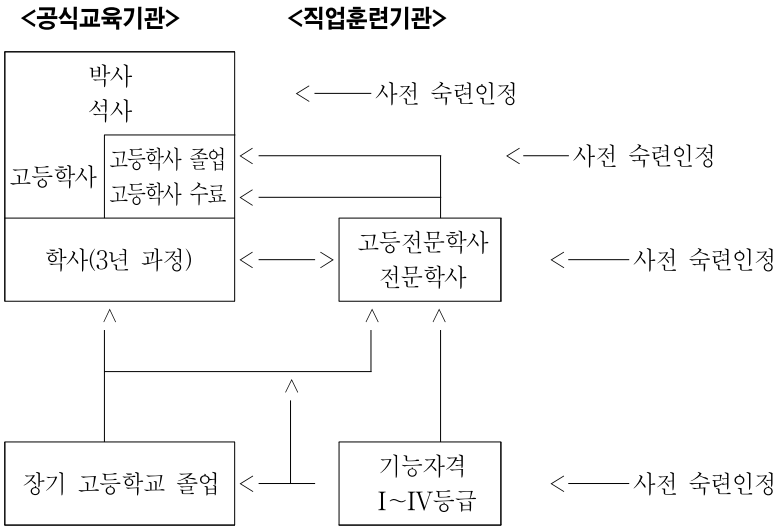
<표 6-2> 과거의 훈련제도와 새로운 훈련제도 비교

새로운 제도	과거의 제도
2001년까지 대부분의 학교졸업자가 2단계 숙련등급까지 훈련을 받게 됨.	소수의 학교졸업자만이 훈련을 거쳐 노동시장에 진입함.
노사로 구성된 산업별 직업훈련위원회(Industry Training Advisory Board)에서 설정한 숙련에 대한 능력기준(Competency standards)이 요구됨. 커리큘럼도 이 능력기준에 대한 산업의 요구에 따라 마련됨.	훈련과정이 훈련대학에 의해 설계되고 이들의 산업수요에 대한 판단에 기초해서 마련됨.
자격은 주 차원에서 부여되지만 8등급의 전국자격제도(AQF)에 의해 전국적 일관성을 유지하게 됨.	자격이 주 차원에서 부여될 뿐만 아니라 전국적 일관성이 없음.
경력구조가 다기능화와 유연성에 초점을 두어 개발됨.	경력구조가 거의 없음.
사전숙련인정제도(Recognition of Prior Learning : RPL)에 의해 기존에 OJT 등으로 획득한 숙련이 평가를 통해 인정됨.	OJT나 경험에 의한 숙련은 인정되지 않음.
숙련공 이하 자격에 대한 체계적인 OJT와 Off-JT코스가 마련됨.	숙련공 이하 자격은 경험을 통해서만 획득함.
도제훈련은 능력에 기초해서 이루어지며 평균적으로 4년 이하로 편성됨. 훈련공 과정도 유사함.	도제훈련은 숙련공 수준으로 이루어지며 4년 과정으로 고정되어 있음.
고숙련수준에 대한 훈련이 학교졸업자나 취업자 모두에게 가능함.	기술공이나 상위숙련공이 되기 위한 훈련은 고숙련자에게만 가능함. 전문가 수준 이하 숙련자에게 학사과정 이수 가능함.

자료 : ACTU, *Skills for All : A Union Guide to Australian Vocational Training*, 1996.

전국자격제도에 따르면 공식교육체제와 직업훈련제도 및 각각에서 취득할 수 있는 자격은 밀접한 관련을 갖도록 재편된다.⁵⁾ 전국자격제도는 1995년 1월 1일부터 도입되었으며 5년 동안의 경과기간을 거쳐 2000년부터 완전히 적용될 예정이다. 새로운 훈련제도 하에서 공식교육제도와 직업훈련기관 사이의 관계, 각 기관에서 획득되는 자격은 다음 <그림 6-1>과 같다. 직업훈련기관과 공식교육기관에서 획득한 자격은 상호 인정되며 이를 기초로 다른 기관으로 옮겨서 계속교육을 받는 것이 가능하다.

<그림 6-1> 전국자격제도(AQF)에 따른 호주의 교육훈련과 자격제도 사이의 관계



자료 : <http://www.curriculum.edu.au/aqfab/aqfeatur.htm>

5) 호주 교육훈련제도의 자세한 내용에 대해서는 강순희·홍성호(1998) 참조

한편 1996년 선거에서 보수정권이 들어서면서 직업훈련정책이 약간 바뀌었다. 보수정권의 정책은 노동당 정부가 추진해 온 직업훈련체제의 개편의 기본구조를 이어받으면서 시장원리를 더욱 강화하는 것이다. 변화의 주된 방향은 기업과 연관된 교육훈련의 강화, 교육훈련기관간 경쟁시스템 강화, 교육훈련에서 피훈련자의 부담 강화 등이다(ANTA, 1998; Pickersgill, 1997; 강순희·홍성호, 1998).

금속노조의 1992년 전국대회 보고서(숙련향상, 훈련과 도제제도 분과위원회)는 이러한 변화에 대응하기 위한 금속산업노동조합의 정책을 보여준다(MEWU, 1992). 다음은 이 보고서 가운데 일부를 인용한 것이다.

“전국훈련인정제도(National Framework for the Recognition of Training : NFROT)가 1991년 말에 연방정부와 주정부 사이에 협의되었지만 아직 최종적인 합의에는 이르지 못했다. 핵심적인 제안은 앞으로 부여될 자격기준은 전국훈련위원회(National Training Board)의 전국기준제도(Australian Standards Framework : ASF) 및 전국훈련위원회와 산업별 능력기준위원회의 산업능력기준(Industry Competency Standards)에 따라야 한다는 요구이다. 이 제안의 기본적인 개념은 노동조합운동에 의해 강력히 지지되어 왔다. 왜냐하면 이러한 제도에 의해 산업 차원에서 노사당사자가 전국적으로 부여되는 자격기준에 대해 통제할 수 있기 때문이다. 교육훈련에 대한 공공자금 지원은 새로운 자격기준에 대한 인정과 연계되어야 할 것이다. 이를 통해 전국적인 자격이 숙련의 (횡단적 - 역자 추가) 적합성과 전국적인 일관성을 극대화할 수 있는 강력한 도구가 될 수 있을 것이기 때문이다.”

새로운 제도는 전국자격제도를 기본축으로 형성되며 산업 차원에

서는 노사정 3자로 구성되는 산업별 직업훈련위원회(Industry Training Advisory Boards : ITAB)가 중심이 되어 전국적인 능력기준과 직업훈련프로그램을 개발한다. 산업능력기준은 횡단성과 현실적합성을 높이기 위해 두 가지를 축으로 마련된다. 하나는 모든 직종에 공통적으로 필요한 핵심숙련(core skill)이며 산업내의 각 직종별로 필요한 능력기준들이다. 이 때의 직종은 과거와 같이 협소한 것이 아니라 금속조립, 가공, 설비보전 등과 같이 매우 큰 범위로 정의된다. 산업 차원의 직업훈련프로그램은 산업능력기준(Industry Competency Standards)에 기초해서 설계된다. 1996년 현재 금속산업의 전국커리큘럼은행에는 1,200여 개 이상의 훈련과정이 개발되어 있다(ACTU, 1996). 전국자격제도는 전국숙련자격인정기구(National Recognition Framework : NRF, 위의 금속노조 보고서에서는 NFROT)에 의해 보완된다. 이는 노동자들이 기존의 훈련기관이나 경험을 통해 획득한 숙련수준이 어느 단계에 해당되는지를 평가함으로써 새로운 훈련이 어느 단계로부터 시작되어야 하는지를 평가해주는 기구이다. 위와 같은 노동조합의 정책은 교육훈련에 따른 경력구조를 마련함으로써 ‘고숙련-고임금 균형’이 가능하도록 하고자 하는 것이었다. 이러한 정책에 따른 재정 재구조화에 따라 금속산업에서는 새로운 자격등급과 훈련요건이 구체화되었다. 또한 이러한 자격등급에 따라 숙련급으로 임금체계가 개편된다.

3) 직무급에서 숙련급으로 이행

하지만 숙련급은 노동자들의 숙련과 임금이 연동되는 임금체계이다. 기존의 직무급 임금체계에서는 노동자가 아니라 노동자가 수행하는 직무를 기초로 임금이 결정된다. 따라서 직무급에서 숙련급으로 이행한다는 것은 임금체계가 매우 급진적으로 바뀐다는 것을 의

미한다. 원칙적으로 직무급 임금체계에서는 작업조직 변화나 신기술 도입 등에 따라 직무구조가 바뀌면 그에 따라 노동자는 새로 설정되는 임금을 받게 된다. 따라서 임금이 하락할 가능성도 배제할 수 없었다. 특히 1980년대 이후 신기술의 확산, 작업조직의 변화가 매우 빠르게 진행되면서 이러한 가능성이 확대되었다. 이에 대응해서 서구의 노동조합들은 직무가 바뀌더라도 임금수준이 하락하지 않도록 노동자들의 숙련이 임금에 반영될 수 있도록 임금체계를 바꾸려고 시도해 왔다. 독일을 비롯한 서구에서 이러한 변화가 부분적으로만 진행된 반면 호주에서는 임금체계가 전면적으로 개편된 것이다.⁶⁾

<표 6-3>은 금속산업에서의 새로운 숙련등급과 요건, 그에 따른 임금률이 정리되어 있다. <표 6-3>의 자격등급은 현재 금속산업의 자격등급으로 위의 <그림 6-1>에서 살펴본 전국자격제도의 등급과는 다르다. 2000년부터 전국자격제도가 전면적으로 적용되면 현재의 자격은 적절한 평가를 통해 새로운 자격으로 통합될 것이다.

6) 임금제도 변화에서 중요한 쟁점 가운데 하나는 개인의 성과에 따라 임금이 차등 지급되는 성과급의 도입이다. 호주에서도 성과급이 확산되는가는 중요한 연구주제 가운데 하나이다. 그러나 기존의 연구성과들에 따르면 아직 호주에서는 성과급이 확산된다고 보기 어렵다(Brown, 1997 ; Morehead et al., 1997).

<표 6-3> 금속산업의 숙련등급과 요건

숙련등급	등급명	최소훈련요건	숙련점수	C10대비 임금률
C1	전문공학자, 전문과학자	Degree	-	N/A
C2(b)	핵심기술관리자	Diploma 또는 공식적 상응수준	-	160%
C2(a)	상위기술관리자, 핵심기술감독자/ 훈련교육자/조정자	Diploma 5년차 또는 공식적 상응수준	-	150%
C3	기술관리자 II등급	Associate Diploma 또는 공식적 상응수준	-	145%
C4	기술관리자 I등급	Associate Diploma 3년차 또는 공식적 상응수준	-	135%
C5	기술공 V등급, 상위숙련공 II등급	상위숙련자격 또는 공식적 상응수준	C10수준+60	130%
C6	기술공 IV등급, 상위숙련공 I등급	상위숙련자격 1년차 또는 공식적 상응수준	C10수준+48	125%
C7	기술공 III등급, 숙련공 특II등급	숙련후 자격 또는 공식적 상응수준	C10수준+36	115%
C8	기술공 II등급, 숙련공 특I등급	C7자격 수준의 66% 이수	C10수준+24	110%
C9	기술공 I등급, 숙련공 II등급	C7자격 수준의 33% 이수	C10수준+12 ²⁾	105%
C10	숙련공 I등급, 생산체계직 노동자	숙련자격 ¹⁾ 또는 기술·생산자격 III	96	100%
C11	기술·생산직 IV등급	기술·생산자격 II	64	92.4%
C12	기술·생산직 III등급	기술·생산자격 I	32	87.4%
C13	기술·생산직 II등급	3개월 이하의 훈련	-	82%
C14	기술·생산직 I등급	38시간 이하의 입직훈련	-	78%

주 : 1) 숙련자격은 4년제 도제교육을 통해 획득되는 자격임.

2) 이 수준 이상의 점수는 Associate Diploma나 상위 숙련자격, 혹은 기타 훈련과정의 한 과정(module)당 4점씩 부여한 점수에 따라 훈련을 마침으로써 획득되는 것임.

자료 : AMWU(1996), *Metal Industry Award Book 1996/1997 - Meeting With Challenge*.

<표 6-3>과 같은 전국적인 숙련등급 기준에 따라 직무급 임금제도는 숙련급 임금제도로 개편되었다. 임금체계의 변화에 따라 다음에 제기되는 과제는 과거의 임금체계로부터 새로운 임금체계의 구체적인 이행방식이다.

직무급에서 숙련급으로의 이행은 <표 6-1>에 규정된 각 직무를 임금수준에 따라 새로운 숙련 및 임금등급에 재배치하는 방식으로 이루어졌다. <표 6-3>과 같이 크게 14단계로 숙련 자격요건에 따라 숙련등급을 나누고 각각에 해당하는 임금수준을 설정한 후 현재의 직무별 임금수준을 기초로 새로운 숙련등급으로 재배치하는 것이다. <표 6-4>에는 새로운 숙련등급으로의 이행방식이 예시되어 있다.

<표 6-4> 과거의 직무구분에서 새로운 숙련등급으로의 이행방식

번호	구분	새로운 등급
A 부문 - 일반기계직(창틀과 농기구 제작 포함)		
1	조립공 - 창틀제작(비숙련공)	12D
2	황동제품 마무리공(숙련공)	10
3	황동제품 마무리공(2등급)	12A
4	조각공 - 1등급(NSW주)	10
5	기계조립공	10
6	기계조립공 - 농업(비숙련공)	12D
7	터빈날 조립공	10
...
B 부문 - 철공직		
30	철앵글공	10
31	단조공	11C
32	철기계공	13A
...

자료 : AMWU(1996), *Metal Industry Award Book 1996/1997 - Meeting With Challenge*.

<표 6-4>에 새로운 등급에서 앞의 번호는 <표 6-3>의 등급수준이며 번호 뒤의 A, B, C 등은 이행이 원활히 이루어지도록 하기 위해 임금등급을 조금 더 세분화한 것이다. 임금체계의 이행이 일시적으로 완전히 이루어질 수 없기 때문에 일정한 기간을 거쳐 <표 6-3>의 등급으로 통일된다.

새로운 임금체제로 이행한 후에는 새로운 제도에 따른 교육훈련 기회의 확보와 상위등급으로 숙련 및 임금이 상승할 수 있도록 하는 제도적인 장치 확보가 과제가 된다. 이는 기업 차원에서 노사간 훈련협약을 통해 노사동수로 구성되는 ‘작업장(기업)훈련위원회’를 통해 이루어진다.⁷⁾ 훈련위원회에서는 새로운 숙련등급으로의 이행과 숙련수준의 재분류에 대한 기업 차원의 구체적인 협의뿐만 아니라 앞으로의 훈련프로그램에 대해서도 다루게 된다.

금속산업뿐만 아니라 다른 산업에서도 직무급에서 숙련급으로 이행이 활발하게 이루어졌다. 건설업의 숙련급으로의 이행방식을 살펴보면 금속산업과 유사한 방식으로 이루어졌다는 점을 확인할 수 있다. 건설·임업·광산·에너지노조(CFMEU) 건설부문의 모델협약(Model Agreement)에 의하면 과거의 직무구분으로부터 새로운 숙련등급으로의 재편은 <표 6-5>와 같은 방식으로 이루어진다.

7) 기업 차원의 훈련위원회 활동사례는 황덕순(1996) 참조.

<표 6-5> 건설업에서 직무급으로부터 숙련급으로의 이행

새로운 숙련등급	과거의 직무구분	숙련공 대비 임금수준
1 등급	건설노동자 3등급 : 각 직종의 단순노동자, 잭해머조작공, 믹서운전공, 갠트리운전공, 크레인체이서, 시멘트건조작공, 콘크리트 절단기조작공, 콘크리트 갱, 천정공, 덤프조작공, 콘크리트형성공, 니퍼/폐기	92.4%
2 등급	건설노동자 2등급 : ...	96%
3 등급	숙련공, 건설노동자 1등급 : ..., 비계작업 지휘자, A그룹 조작공(NSW주), 1/2등급 조작공(기타 주)	100%
4 등급	간판공, 마커-세터 아웃, B그룹 조작공(NSW주), 3등급 조작공(기타주)	105%
5 등급	특급 숙련공(National Trust 및 기타 재건축 작업), C/D/E그룹 조작공(NSW주), 4등급 조작공(기타주), 조각공, 크레인작업 지휘자 훈련공(빅토리아주)	110%
6 등급	G/F그룹 조작공(NSW주)	115%
7 등급	H그룹 조작공(NSW), 타워크레인 운전공, 크레인작업 지휘자(빅토리아주)	120%

자료 : CFMEU, *Construction & General Division Model Enterprise Agreement 1997-1999*, 1997.

3. 맺음말

대부분의 나라에서 단체교섭이 분권화되고 있는 것과는 달리 한국의 노동조합은 산업별 노조 건설과 단체교섭의 집중을 위해 노력하고 있다. 호주의 경우 직업별 노조에서 산업별 노조로의 이행과

교섭의 분권화가 동시에 이루어졌다는 점에서 매우 흥미로운 사례이다. 이 글에서는 임금체계의 변화에 초점을 맞추어 살펴보았다.

주목되는 것은 호주에서 기업별 교섭으로 분권화가 진행되면서도 핵심적인 노조들 - 금속, 건설·광산·임업·에너지, 해운, 공공운수 등 - 에서는 기업단위의 노조(지부)가 아니라 산업별 노조가 교섭의 주도권을 행사한다는 점이다. 기업 차원의 교섭은 '기업단위에서 이루어질 수밖에 없는' 작업조직 유연화와 훈련위원회 등을 통한 다기능화·숙련 향상, 생산성 향상에 초점을 맞추고 있는 반면 산업 차원에서 노조는 재정을 통해 산업 전반에 적용되는 임금인상 및 근로조건의 기준을 설정하는 정책을 채택해 왔다. 물론 사용자와 보수정권(1996년 이후)의 공세에 의해 노동조합이 취약한 산업·직종에서는 관리되지 않는 분권화가 확산되고 있는 것은 사실이다. 그러나 급진적인 분권화의 경향이 현실화되기는 아직 어렵다.

단체교섭의 집중화를 추구하고 있는 한국에서 산업별 교섭의 토대가 되는 산업별임금체계가 어떠한 것이고 어떻게 마련해가야 할 것인가는 중요한 관심사 중의 하나이다. 황덕순(1997)은 이에 대해 숙련 지향적 임금체계를 제시한 바 있다. 또한 이러한 숙련 지향적 임금체제로 산업내의 임금체계를 통일시켜가기 위한 산업별 노조(연맹)의 정책적 노력이 필요하다는 점을 지적하였다. 강신준(1997)은 직무급에 기초한 공동임금체계로의 이행을 주장하고 있으나 내용적으로는 숙련급으로 파악할 수 있다는 점에서 큰 차이가 없다.

호주에서는 산업 차원에서 숙련에 기초한 횡단적인 노동시장을 형성하고자 하는 야심적인 플랜을 추진해 왔고 그러한 정책에 따라 임금제도의 개편과 같은 성과를 거두어 왔다는 점에서 한국의 노동조합운동에 시사하는 바가 매우 크다. 가능하다면 한국에서도 공동의 임금체계, 이를 뒷받침할 수 있는 직업훈련제도의 개편이 급진적으로 이루어지는 것이 바람직한 것으로 보인다. 그러나 한국에서 지

금 중요한 것은 호주에서 변화를 가능하게 했던 조건을 확인함으로써 공동의 임금체계로 이행할 수 있는 전제조건을 마련해 가는 것으로 보인다. 호주에서 임금체계와 직업훈련체계의 개편은 집권노동당과 노동조합의 합의에 기초한 정치를 통해서 가능할 수 있었다. 또한 산업 차원의 횡단적 노동시장을 형성하고자 하는 제도개편이 가능했던 것도 이전에 직종별 도제교육을 통해 일정한 기준이 되는 횡단적 노동시장이 이미 형성되어 있었기 때문이다.

한국의 경우 산업이나 중앙 차원에서 교섭하는 전통이 거의 없다. 지난 김영삼 정부에서 노사관계개혁위원회 활동은 중요한 실험이었지만 실패로 끝났다. 그러나 김대중 정부의 집권과 함께 노사정위원회 형식으로 중앙 및 산업 차원에서 노사간 교섭이 활발해질 가능성이 높아지고 있다. 이는 기업 차원으로 분권화되어 있던 교섭을 산업 차원으로 끌어올릴 수 있는 중요한 계기가 마련되고 있음을 의미한다.

한편 기업의 틀을 넘어서는 횡단적인 노동시장은 일부 업종이나 직종을 제외하고는 거의 형성되어 있지 않다. 오히려 1987년 이후 대기업을 중심으로 기업별 노조운동이 활성화되면서 기업단위로 분절화된 내부노동시장이 형성되는 것이 노동시장 변화의 주된 흐름이다. 전국적으로 정비된 직업훈련제도와 기능자격제도가 있지만 직업훈련은 현실적합성을 갖지 못하고 있고 기능자격제도는 시장에서 통용되는 숙련자격의 기준으로 활용되지 못하고 있다.

한국에서 산업 차원의 공동교섭을 가능하게 하는 공동의 산업별 임금체계, 이를 뒷받침할 수 있는 직업훈련제도의 정비는 노동조합이 일관된 정책을 갖고 적극적으로 산업 및 중앙 차원의 교섭을 추진할 때만 가능할 것이다. 이를 위해 노동조합은 공동의 임금체계와 직업훈련제도 및 기능자격제도에 관한 정책개발에 우선 집중적인 노력을 기울일 필요가 있다. 이를 통해 산업별 노조나 연맹은 숙련

급으로 이행하기 위한 중기적인 임금정책 지침을 마련해야 할 것이다.

산업별 노조나 연맹은 산업 차원의 교섭 틀을 확보하기 위해 노력하는 것과 함께 개별 기업 차원에서의 임금체계 개편 작업에 참여해야 할 것이다. 아직 단체교섭이 기업 단위로 분권화 되어 있고 기업 차원에서 임금체계 개편문제가 계속 제기되고 있기 때문이다. 이를 집중화하기 위해서는 사용자들을 공동의 교섭 틀로 끌어들이기 위한 다양한 노력과 시간이 필요하다. 따라서 일정한 기간 동안 산업 차원의 일관된 지침을 갖고 이에 기반해서 개별기업의 임금체계 개편을 진행해 나가는 것이 불가피하다.

산업별 노조나 연맹이 추진하는 직업훈련 및 자격제도의 바람직한 미래상은 물론 공공교육훈련에 의해 주로 뒷받침되는 산업 차원의 횡단적인 노동시장이다. 현재 단계에서는 정책을 개발하기 위한 연구작업과 함께 각종 직업훈련 관련제도의 운영에 대한 노동조합의 공식적인 참여권 - 적어도 노사정으로 구성된 전국 및 산업 차원의 직업훈련위원회에 1/3의 지분을 갖고 참여하는 것 - 을 확보하고 그 운영을 내실화하기 위해 노력해야 할 것이다.

<참고문헌>

- 강순희·홍성호(1998), 『호주·뉴질랜드의 직업훈련체제 개혁과 시사점』, 한국노동연구원, 미발간.
- 우석훈(1995), 「호주의 임금교섭 구조 및 제도」, 박영범·오학수·우석훈·김상호, 『주요국의 임금제도』, 한국노동연구원.
- 황덕순(1995), 「호주 노동조합과 노사관계의 최근 동향 : 직업별

노조에서 산업별 노조로의 이행」, 『동향과 전망』, 통권 25호, 1995. 봄. pp. 101-123.

_____(1996), 「기업간 임금격차 축소를 위한 노동조합의 정책방안」 『동향과 전망』, 통권 32호, 1996. 겨울. pp. 134-158.

_____(1997), 「최근 임금체계의 동향과 숙련지향적 임금체계의 모색」, 『동향과 전망』, 통권 35호, 1997. 가을. pp. 98-124.

ACTU(1990), *Making Better Jobs - Guidelines for Negotiating Better Jobs in the Workplace.*

ACTU(1996), *Skills for All : A Union Guide to Australian Vocational Training.*

ANTA(1997a), "The Report of the ANTA Board on the Implementation of New Apprenticeships".

_____(1997b), "Proposed Format for the National Strategy for VET 1998-2003".

Brown, M(1997), "Performance Pay Choices : Evidence from Certified Agreements", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 39, No. 3, 1997. September, pp. 349-368.

Chaison(1996), *Union Mergers in Hard Times: The View from Five Countries*, Cornell University Press.

Department of Industrial Relations(1992), *Workplace Bargaining : the First 100 Agreements*, Department of Industrial Relations.

Department of Industrial Relations(1996), *Enterprise Bargaining in Australia : Annual Report 1995*,

Department of Industrial Relations.

Maccdermott, T.(1997), "Industrial Legislation in 1996 : The Reform Agenda", *Journal of Industrial Relations*, Vol. 39, No. 1, 1997. March, pp. 52-76.

Macklin, R., Goodwin, M. and Docherty, J.(1993), "Workplace Bargaining Structures and Processes in Australia", in Peetz, D., Preston, A. and Docherty, J. eds., *Workplace Bargaining in the International Context*, Department of Industrial Relations, pp. 3-70.

MEWU(1992), *Adresses, Reports, and Decisions of 1992 11th Biennial National Conference*.

Morehead, A., Steele, M., Alexander, M., Stephen, K., and Duffin, L.(1997), *Changes at Work : The 1995 Australian Workplace Industrial Relations Survey*, Longman.

Peetz, D.(1993), "Australian Workplace Bargaining in the International Context", in Peetz, D., Preston, A. and Docherty, J. eds., *Workplace Bargaining in the International Context*, Department of Industrial Relations, pp. 329-350.

Pickersgill, R.(1997), "The Experience of Training Reform in Australia : Implications for Future Policy and Practice", Speaking Notes prepared for a seminar at the Department of Business, The University of Newcastle, 24 March 1997.

- Short, M., Preston, A. and Peetz, D.(1993), *The Spread and Impact of Workplace Bargaining : Evidence from the Workplace Bargaining Research Project*, Department of Industrial Relations.
- Workand, d., Underhill, E., and Brown, M.(1994), *Overaward Payments in the Australian Private Sector : Survey and Case Study Evidence*, Department of Industrial Relations.

제3부 한국 노동조합의 임금체계정책 방향

제7장

임금체계 변화와 노동조합의 대응 방향

이 민 영 · 김 영 두*

1. 들어가는 글

국제통화기금(IMF) 관리체제를 맞이하여 사용자들이 대량해고와 함께 임금체계 및 그와 관련된 인사제도의 개편을 강도 높게 추진하고 있다. 최근 들어 광범위한 확산 조짐을 보이고 있는 연봉제 도입이 한 예가 될 것이다. 이에 따라 노동조합운동 내에서 임금체계 정책을 마련할 필요성은 더욱 커지고 있다.

노동자 대투쟁 이후 임금체계 개편은 노사관계에서 주요한 쟁점 가운데 하나였다. 정부와 사용자들은 임금 결정기준 및 지불방법 변화를 통해 임금관리와 노동통제를 효율화할 수 있다고 판단하고 능력에 대한 평가와 보상을 강화하는 방향으로 임금체계를 개편하고자 해왔다. 이에 대해 노동조합은 이런 ‘신인사제도’가 노동자 개인의 능력과 실적을 사용자가 만든 인사고과 기준에 의해 평가하고,

* 한국노동사회연구소 연구실장, 연구위원.

그것에 의해 임금을 개인별로 차별화한다는 점에 주목하고 이에 강력히 반대하였다. 이런 임금결정 방식 아래에서는 노동자들 사이의 임금격차가 심해지고 사용자의 노동통제가 강화되어 결국은 노동조합의 현장 조직력마저 약화되리라는 우려가 컸기 때문이다.

그런데 임금체계 개편은 자본의 노동유연화전략의 일환으로 전개된 것이었다. 사용자들은 임금체계나 인사관리제도뿐 아니라, 고용구조나 작업과정 등 전반적인 영역에서 노동자관리방식의 변화를 꾀하였고, 노동시장 및 노사관계 제도의 개편이 이를 뒷받침하였다. 이런 시도들이 의도한 것은 결국 임금비용 절감과 노동통제력 회복이라 할 수 있다. 문제는 기업마다 이런 노동유연화 전략이 펼쳐지면서 정규직 노동자들의 결속에 기반한 기업별 노조체제가 크게 중요하였다는 점이다. 기업 바깥의 전체 노동시장 구조나 제도 변화에 속수무책일 수밖에 없는 기업별 노조로서는 노동시장의 분단과 노동시장·노사관계 제도의 개편을 기반으로 체계적으로 펼쳐지는 사용자의 공세에 효과적으로 대응하기에 역부족일 수밖에 없었던 것이다.

노동조합들은 효과적인 대응을 위해서 산업과 노동시장, 그리고 법률·제도에 대한 규제력이 강화되어야 한다는 점을 인식하고, 가장 중요한 조직적 대안으로 산업별 노동조합체제의 구축을 추진하였다. 그런데 산업별 노동조합체제의 구축을 위해서는 노동유연화전략이 기반으로 삼고 있는 노동자간 임금격차구조와 기업별 노동력관리체제를 허물고 노동시장을 통합하기 위한 노력이 필요하며, 이것은 산별노조 건설운동의 주요한 목표 가운데 하나이기도 하다.

이에 따라 노동조합의 임금체계정책도 초기에 직능급을 반대하고 연공급을 강화함으로써 생계비를 확보하려는 것에서, 최근에는 명백하게 산업별 임금결정을 염두에 두고 임금체계를 설계하는 데까지 이르고 있다. 그렇지만 여전히 임금체계정책에 대한 노동조합운동

내의 명확하고 구체적인 합의는 없다.

이 글에서는 노동조합운동의 임금체계정책 논의를 촉진하기 위해 우리나라 임금체계의 현황과 문제점, 기존 임금체계정책의 한계를 살펴보고 나름의 대안을 제시하고자 한다.

2. 한국 임금체계의 특징과 문제점

1) 임금체계의 성격

한국 임금체계는 임금구성과 임금결정 기준이라는 면에서 뚜렷한 몇 가지 특징을 지니고 있다.

우선 임금구성에서는 임금총액 중 기본급의 비중이 매우 낮고, 기본급 이외 임금항목이 많은 것이 주요한 특징이다. 이러한 낮은 기본급 비중과 복잡한 임금구성은 특히 87년 노동자 대투쟁 이후 노동자들의 교섭력이 커지자 사용자들이 임금인상 요구를 수당 신설 등을 통해 해결함으로써 더욱 뚜렷해졌다.

임금결정 기준이라는 면에서 한국 기업의 임금체계는 연공급의 성격이 강한 것으로 평가되어 왔다. 연공급은 저임금구조를 유지하기 위한 임금관리정책으로써, 사용자들은 근속에 따른 임금격차를 크게 함으로써 장기근속을 유지하는 한편, 저임금에 대한 노동자들의 불만을 완화시키려 했던 것이다. 그러나 사용자들은 근속에 따른 임금결정이 자신의 임금통제력을 약화시킬 것을 우려하여 인사고과를 통한 임금결정의 기제도 두었다.

물론 이런 연공급이 두드러졌던 것은 일정 규모 이상 기업들의 경우에 한해서이다. 중소기업과 비정규직 노동자들에게는 연

공급이 거의 적용되지 않았으며, 직종경력 또는 숙련도 같은 기준이 통용되어 왔다. 예를 들어 건설산업의 일용기능직 노동자들은 직종별·숙련도별로 임금이 결정되고 있다. 이것은 이 부문의 노동시장이 기업별로 나누어지지 않는다는 점과 연관되어 있다. 따라서 연공급이 지배적인 현상이라는 평가는 지배적인 기업들에서 널리 발견되고 있다는 의미로 한정하는 것이 필요하다. 여기에 유의하면서 임금체계의 특징을 살펴보자.

2) 연공급 체계의 구조와 특징

(1) 호봉승급제도

연공급은 근속년수가 1년씩 증가할 때마다 증액된 근속호봉을 부여하는 호봉승급제(혹은 정기승급제도) 형태의 기본급표를 축으로 이루어진다. 그런데 호봉승급제도는 보통 한 기업 내에서도 직종별로 다르게 설계되어 있다. 보통 주요 직종 노동자들에 적용되는 호봉표는 통합된 형태로 존재하는 반면, 주변 직종에 종사하는 소수 노동자들에 적용되는 호봉표는 별도로 설계되어 있는 경우가 많다.

한편 사기업에서 주요한 호봉제 형태는 직급별 호봉제라 할 수 있다. 사무·관리직종에는 직급별 호봉제, 생산·기능직종에는 단일 호봉제를 운영하는 경우도 없지 않지만, 대부분 생산·기능직에도 직급별 호봉제를 적용한다. 공공부문의 경우 이와는 달리 대부분 근속보상과 직급보상을 분리하여 ‘근속호봉급 + 직급급’의 형태로 기본급이 구성되어 있다. 이 경우 근속호봉급은 직급승진에 관계없이 근속년수에 따라 상승하고, 직급급은 직급승진에 따라 상승한다.

호봉승급제도는 기업별로 달리 설계되어 있기 때문에 기업마다 각양각색이다. 일정 규모 이상 기업의 경우 호봉승급제도를 두고 있

지만, 기업규모가 작거나 저임금 사업장일수록 호봉제도가 없는 경우가 많으며, 생산·기능직일수록 호봉승급제도의 적용대상에서 제외될 가능성이 높다. 보통 기업규모가 클수록 근속년수별 호봉액 격차도 크며, 생산·기능직의 경우 사무·관리직에 비해 호봉간 격차가 작다.

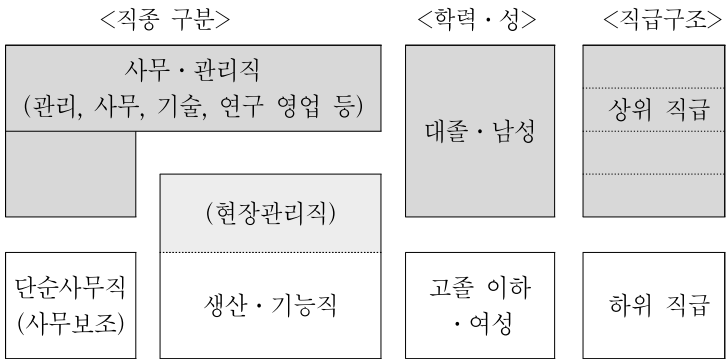
노동자들은 이러한 호봉승급제도에 따른 임금과 지위의 상승을 자연스럽게 받아들여 왔다. 호봉승급을 숙련과 기업에 대한 기여도를 보상하는 임금결정 방식으로 여겼기 때문이다. 노동조합 역시 이를 선호했는데, 무엇보다 연공에 의한 호봉승급이 사용자의 자의적 인사평가를 배제할 수 있고, 연령별 생계비구조를 잘 반영할 수 있다고 여겼기 때문이다.

(2) 직급·승진체계

그간 한국 기업 직급구조의 주요한 특징은, 사무관리-생산기능직 간 차별화된 이원 직제, 직위와 직급의 통합 등으로 요약할 수 있다.

한국 기업의 직급구조는 성과 학력에 따라 직종과 직급이 구분되는 형태를 띠고 있다. 즉, 대졸 및 남성은 사무·관리직, 고졸 및 여성은 단순사무직과 생산·기능직 등에 배치되고, 사무·관리직은 상위직급, 단순사무직과 생산·기능직은 하위직급이 부여되는 식으로 직급구조가 형성된다. 이 구조는 매우 폐쇄적이어서 생산·기능직이나 단순사무직이 상위직급으로 승진하거나, 기술직 내지 사무·관리직으로 직군을 전환하는 것이 거의 불가능하도록 설계되어 있다. 이런 직급구조는 일본에서 이른바 ‘사원-공원 이원직제’라고 부르는 것으로 일제 식민지의 잔재라고 할 수 있다(박준성, 1997).

<그림 7-1> 한국의 기업 내 직급구조



또한 기업관리조직의 권한과 책임의 위계인 직위와 임금등급인 직급이 분리되지 않은 채, 직위가 높아져야 직급이 높아지고 임금 상승도 가능해지는 직위등급제가 운영되었다. 이에 따라 직급승진의 결정과정에서 기업측에 대한 충성심이 과도하게 강조되었으며, 기업의 성장이 정체되는 경우에는 심각한 승진적체 현상이 발생하기도 하였다.

(3) 인사고과의 역할

인사고과는 특별호봉승급, 승진 결정 등에 영향을 미친다. 사용자들은 근속에 따른 임금결정이 야기할 수 있는 노동생산성 저하와 노동규율의 이완 문제를 해결하기 위해 이를 활용해 왔다.

인사고과제도는 객관성과 공정성을 결여하고 있고, 사용자의 독단에 의해 좌우된다. 예를 들어 근무태도와 같이 객관적인 평가가 어려운 항목이 작지 않은 비중을 차지하게 하여 사용자에게 대한 종속적 태도를 강요한다거나, 인사고과가 분명한 근거 자료도 없이 상

사에 의해 비공개적으로 시행되는 경우가 태반이다. 특히 당사자와 노조는 인사고과제도의 개폐나 시행과정에 거의 참여하지 못하고 있다. 결국 인사고과제도는 사용자의 노동통제를 강화하고, 노동자 간 경쟁을 심화하는 제도적 장치 구실을 한다.

2) 능력주의 임금체계의 특징과 문제점

노동자 대투쟁 이후 많은 사업장에서 초임급이 급속하게 상승하고 인사고과제도가 무력화되었다. 이러한 점들은 사용자들의 임금관리에 커다란 위협이 되었다. 사용자들의 입장에서 초임급의 급속한 상승과 인사고과제도의 약화는 임금비용 증가와 노동통제의 무력화를 의미했기 때문이다

이에 따라 능력주의 임금·인사제도가 사용자측 대안으로 제시되었다. 능력주의 임금·인사제이란 개별 노동자의 직무수행능력을 평가하여 그 평가된 결과를 기초로 임금을 결정하는 제도이다. 직무수행능력은 보통 능력, 업적, 태도 등을 구성요소로 하는 인사고과표에 의해 평가되는데, 좀더 치밀하고 체계적인 인사고과 방식이 도입되기도 한다. 하지만 근본에서는 기존의 인사고과제도가 가지고 있는 특징을 유지하고 있다. 더욱이 인사고과가 임금·인사결정에서 차지하는 비중이 높아짐으로써 사용자의 노동통제력이 더욱 강해지고, 노동자들에게 적자생존의 논리가 강요된다.

능력주의 임금·인사제도로의 개편은 몇 가지 유형으로 나누어 볼 수 있다. 첫째는 직능급을 도입하는 경우로써 대표적인 것으로 포항제철이나 한국전자의 직능급제를 들 수 있다. 둘째는 임금 지불 형태의 전환을 통해 능력주의 임금체계로의 변화를 꾀하는 형태로써 사무·관리직의 연봉제, 생산직의 월급제 도입을 들 수 있다. 여기에서 연봉제는 인사고과에 의해 능력과 업적을 개별적으로 평가

하여 임금을 결정한다는 점에서 직능급과 유사하지만 임금계약이 개인별로 이루어진다는 점에서 차이가 있다고 볼 수 있다. 즉 연봉제는 임금의 개별화를 좀더 진전시킨 형태라고 할 수 있다. 셋째, 급격한 제도적 변화보다는 기존 임금·인사제도의 틀 속에서 인사고과의 기능을 강화하는 방식으로 능력주의 임금·인사관리를 추진하는 경우이다. 대부분의 비재벌계 기업들에서는 이런 방식의 변화를 추진해 왔다.

이러한 능력주의 임금체계의 도입과정에서 특기할 만한 점은 제도 개편과정에서 노동자들의 임금·인사제도 개선 요구를 부분적으로 흡수하는 경우가 많다는 점이다. 포항제철의 경우는 그 전형이 될 만하다. 포항제철은 직무급 임금체계를 직능급으로 개편하는 과정에서 노동자들의 단일호봉제 및 단일직급제 요구를 수용하여 임금 안정성과 승진기회를 확대함으로써 기존 임금·인사제도에 대해 노동자들이 가졌던 불만을 어느 정도 해소하였다. 최근 들어 포항제철은 직능자격에 따른 승진경로만을 유지하면서 직위와 직급을 폐지하였으며, 승진소요연한도 줄이거나 없앴다. 물론 포항제철은 제도 개선이라는 유인을 제공하는 대신, 인사고과의 범위를 확대하고 역할을 더욱 강화하였다.

결국 능력주의 임금체계의 핵심적인 문제는 인사고과에 의한 임금결정에 있다고 할 수 있다. 이 과정은 결국 노동자간 임금격차 확대, 임금교섭 기능의 약화, 그리고 노동통제의 강화로 귀결될 수밖에 없다. 그리고 이것은 결국 노동자들의 개별화와 기업 내 통합이 강화됨을 의미하기 때문에 기업 내에서, 그리고 기업을 넘어서는 노동자들간의 연대는 위축될 수밖에 없다.

3. 노동조합의 임금체계정책 방향

노동조합운동은 기업별·고용형태별 임금수준과 임금구성의 차이를 해소하면서, 노동시장의 통합을 앞당기는 방향으로 임금·인사제도의 개선을 추진해야 한다. 물론 산업별 중앙교섭을 실현하여 노사간에 임금체계협약을 체결할 경우 이런 작업이 훨씬 용이할 것이다. 하지만 현재의 조건에서도 이런 방향의 제도개선 활동을 전개할 수 있으며, 이는 산별노조를 건설·강화하며, 산업별 중앙교섭을 실현하기 위한 토대를 만드는 일이다.

이를 위해서는 노동조합운동이 산업별 노조나 연맹 차원에서 임금·인사제도에 대한 대안 모델을 만드는 일이 필요하다. 우선 노동조합운동은 임금인상투쟁에서 이 모델의 초임금을 산업 차원의 최저임금 기준으로 삼아 관철하고, 더 나아가서는 이 모델에서 제시하는 수준에 크게 못 미치는 다양한 노동자 집단의 임금수준을 끌어올리는 데 집중적인 노력을 기울여야 한다.

물론 이 모델에서 제시하는 임금수준은 산업 차원의 최저 기준이기 때문에 사업장에서는 이를 발판으로 하여 더 높은 임금수준을 요구할 수 있다. 따라서 사업장이나 고용형태에 따라 일정한 임금격차나 임금구성의 차이가 존재할 수 있고 이는 산업별 중앙교섭이 성립된 이후에도 그러할 것이다. 하지만 이 최저 기준을 지속적으로 높일 경우 임금격차와 임금구성의 차이는 상당한 정도로 줄일 수 있다.

한편 가능한 곳부터 임금·인사제도를 개편해 나가야 한다. 제도를 개편하는 과정에서도 산업 차원의 모델을 기준으로 함으로써 가능한 한 사업장이나 고용형태에 따른 임금·인사제도의 차이를 줄여 나가야 할 것이다.

1) 몇 가지 대안에 대한 검토

연맹이나 산별노조 차원에서 임금·인사제도에 대한 대안 모델을 설계하는 데서 가장 중요한 문제는 임금·인사제도 운영의 핵심기준을 무엇으로 할 것인가 하는 점이다. 그것이 생활임금 보장, 동일노동 동일임금 실현, 직군간 임금·인사 차별 해소, 승진기회의 확대, 산업민주주의 실현 등 노동조합운동의 임금정책 목표를 실현할 수 있는 것이어야 함은 물론이다. 이와 관련하여 이미 제출되어 있는 몇 가지 대안을 검토하고자 한다.

먼저 이제까지 많은 노동조합들이 그러했던 것처럼, 아예 평가 자체를 반대하거나 적용범위를 제한하면서 연공서열을 대안으로 제시하는 방법이 있을 수 있다. 노동조합이 연공급을 선호하는 이유는 무엇보다 그것이 사회복지제도가 취약한 우리나라의 조건 때문에 가파른 기울기를 갖는 연령별 생계비 상승구조를 가장 잘 반영할 수 있는 임금체계라는 장점을 갖고 있으며 기업측의 자의적인 평가를 원천에서 배제할 수 있기 때문이다.

하지만 이런 대안은 일정한 한계를 가지고 있다. 무엇보다 연공주의 강화는 임금·인사제도의 개편을 임금체계의 개편으로 한정하는 경우가 아니라면 현실성이 없다. 우선 대다수 노동자들이 능력이나 지도력을 중요한 승진 기준으로 생각하고 있기 때문이다.

임금체계만을 주로 고려한다고 하더라도 연공급은 기업을 뛰어넘는 횡단적, 동일노동 동일임금 원칙을 추구하는 산별노조체제와 걸맞지 않는 임금체계라는 약점을 가지고 있다. 연공급 임금체계는 일정 기업에 몇 년을 근속했느냐에 따라 임금을 결정하는 것으로 노동시장의 분단(곧 고용조건격차)을 전제하고 있으며 그것을 강화한다. 우리나라의 경우에도 연공급은 주로 내부노동시장에 포괄되어 있는 대기업 정규직 노동자들에게만 적용된다. 중소·영세기업

노동자, 비정규직 노동자 등의 경우에는 노동시장이 횡단적이며 임금체계도 직종별, 숙련도별로 임금이 결정되는 직무급의 특성을 가지고 있다.

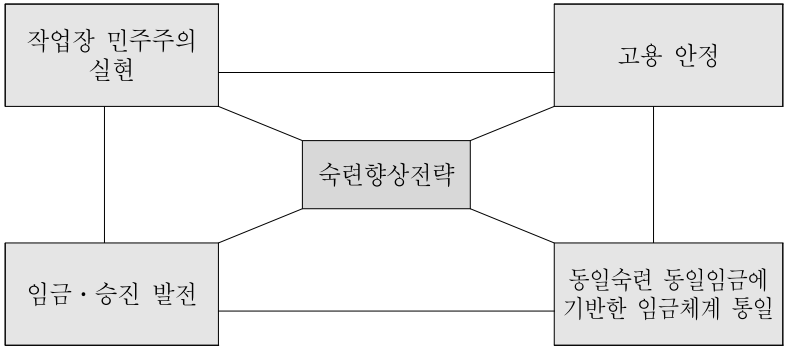
그리고 연공급은 비정규 노동력 확대, 장기근속자의 고용불안에 기여할 수 있다. 기업측은 이른바 생산성과 연계되지 않는 임금비용 부담을 비정규 노동력 도입과 장기근속자의 감원을 통해 상쇄하려 할 것이기 때문이다. 물론 노동조합이 이것을 차단할 역량과 의지를 가지고 있다면 별 문제가 없을 수 있지만 그렇지 못한 것이 현실이다.

여기에서 횡단적 노동시장에 근거하고 있고 그것을 촉진하며, 동일노동 동일임금 원리를 가장 잘 관철할 수 있는 직무급 제도를 도입하는 것도 고려할 수는 있으나 현실성이 없다. 우선 직무급은 역사적으로 형성되어 온 것이기 때문이다. 서구의 경우 직업별 노동조합의 횡단적 임금률 규제에서 출발하여 기존의 임금격차를 합리화하기 위한 직무평가 등을 통해 직무급이 정착되었다. 하지만 우리나라의 경우 이런 역사적 경험이 없으며, 직무평가에 대한 사회적 합의, 특히 현장노동자들의 동의를 얻기 힘들다. 또한 직무급은 엄격한 직무구분을 기본 원칙으로 하는 테일러·포드주의적 생산방식에 걸맞은 것이며 이른바 기능적 유연성이 중시되는 현재의 추세와는 부합하지 않는다.

이와 관련하여 독일, 호주 등의 노동조합이 임금을 숙련과 연계하는 전략을 취하고 있음에 주목해야 한다. 우선 교육훈련을 통해 노동자들의 숙련을 지속적으로 개발하고 그것을 임금·승진과 연계할 경우 임금을 생계비곡선과 일치하게 하고 승진기회도 확대할 수 있다. 다음으로 동일숙련 동일처우를 실현함으로써 동일노동 동일임

금, 임금·인사 차별 해소를 일정하게 달성할 수 있다. 숙련향상이 고용안정과 작업장 민주주의 실현에도 기여할 수 있음은 물론이다. 결국 우리의 대안은 임금·인사제도를 숙련과 연계하는 것이다.

<그림 7-2> 숙련의 의의



2) 임금·인사제도 개선 방향

(1) 직급체계

직급체계는 해당 산업의 조건에 따라 다양할 수 있지만 기본적인 것은 직급승진이 숙련에 따라 결정되어야 한다는 점이다. 이는 직급체계를 숙련형성경로로 전환함으로써, 각 직급(숙련등급)에 맞는 교육훈련프로그램을 마련하고 이를 이수할 경우 승진이 가능해야 한다는 것을 의미한다.

한편 학력, 성, 직종에 따른 직급승진 차별을 해소하기 위해서는 단일직급제도를 도입해야 한다. 그런데 예를 들어 사무관리직과 생산기능직의 경우 필요한 숙련요건은 서로 다를 수밖에 없다. 그리고 단일직급제도를 도입하여 동일한 기준에 따라 승진을 결정할 경우

특정 직군은 승진이 어려울 수 있다. 예를 들어 사무관리직에 필요한 숙련요건을 중심으로 승진을 결정할 경우 생산기능직의 승진은 제한될 수밖에 없다. 따라서 산업의 실정에 따라 단일직급제도를 도입하되 직급제도의 운용을 탄력적으로 하거나, 직급제도를 직군별로 구분하되 직급승진에서 차별을 최대한 줄이는 방안을 검토할 필요가 있다. 직급단계는 직무분석을 통해 숙련등급을 구분하고 여기에 따라 설계해야 하지만 가능한 한 기존의 직급단계와 크게 충돌하지 않아야 실현가능성이 높을 것이다.

(2) 임금체계

임금체계는 ‘직급급 + 호봉급’ 형태로 설계할 필요가 있다고 판단된다. 기업별, 고용형태별로 임금체계가 서로 다르지만 대부분 이런 형태로 통일할 수 있기 때문이다. 여기에서 호봉급은 생활급적 성격을 띤 임금부분이다. 호봉급은 모든 직군에 적용되는 단일호봉제로, 연령별 생계비구조에 맞게 설계할 필요가 있을 것이다. 직급급은 직급승진(곧 숙련향상)에 따라 결정되는 임금부분이다. 한편 다양한 수당을 기본급에 통폐합할 필요가 있는데 가족수당, 근속수당 등은 호봉급에, 자격수당, 직급수당 등은 직급급에 통합해야 할 것이다. 그리고 개별 직무의 차이를 반영하는 것이 필요하다면 직무수당 등을 통해 해결할 수 있다.

여기에서 중요한 것은 직급급의 경우 직군과 직급, 호봉급의 경우 경력년수에 따른 적절한 임금격차, 그리고 호봉급과 직급급 각각이 차지하는 비중의 설정이다. 이는 일단 현재의 임금구조를 반영하되 노동자들 내부의 합의에 근거하여 점차 조정해 나갈 수밖에 없을 것이다.

<표 7-1> 임금체계 개편시 기본급 구성과 형태, 결정기준, 임금구조

기본급의 구성	호봉급	직급급(숙련자급)
형태	전직종 공통 단일호봉제	숙련등급에 대응하는 임금등급제
결정기준	경력년수	숙련 정도

(3) 교육훈련제도의 정비·확충

임금과 숙련을 연계하는 데서 중요한 것은 우선 교육훈련을 확충·정비하여 실제 숙련형성에 기여할 수 있도록 하고, 일정한 교육훈련 프로그램을 이수한 경우에는 공정한 기관의 평가를 통해 자격을 부여함으로써, 획득한 자격이 사회적으로 평가되고 인정되는 일이다. 이와 관련하여 예를 들어 건설산업 기술직의 경우에는 현재의 국가기술자격제도를 활용할 수 있으나 대부분의 경우에는 이런 토대가 갖추어져 있지 않다. 따라서 노동조합은 중단기적으로는 나름의 교육훈련 프로그램 안을 마련하여 사업장 차원에서 교육훈련을 확충하고 이를 직급승진과 연계하도록 요구해야 한다. 그리고 노사공동 교육훈련위원회를 구성하여 여기에서 교육훈련과 평가에 관한 사항을 담당해야 할 것이다.

그러나 중장기적으로는 전국이나 산업 차원의 교육훈련제도를 정비·확충하지 않으면 안된다. 이를 위해서는 교육훈련과 평가에 관한 사항을 담당할 전국 또는 산업 차원의 노사정(또는 노사)공동 교육훈련위원회를 구성할 필요가 있다. 여기에서 표준적인 교육훈련 프로그램을 마련하고, 평가의 내용과 방법 등에 대한 기준을 정해야 할 것이다.

교육훈련의 기업별 격차를 막기 위해서 교육훈련이 주로 공공직업훈련기관이나 노사가 합의하여 설립하거나 지정한 교육기관에서

이루어지는 것이 바람직하다. 하지만 교육훈련이 사업장에서 이루어질 수도 있다. 그러나 어떤 경우에도 교육훈련 프로그램은 교육훈련 위원회의 기준을 벗어나지 않고, 자격 획득에 기여할 수 있는 내용으로 구성하도록 해야 한다.

<참고문헌>

강신준(1997), 『임금의 이해』, 이론과 실천.

김환석·이영희(1996), 「신기술과 노동의 유연성」, 『노사관계 개혁과 사회발전』, 한국산업사회학회 1996 추계 학술대회 논문집.

노동조합과 임금체계 연구회(1993), 『임금체계의 새로운 모색』, 도서출판 나라사랑.

박준성(1997), 「생산기능직 직급제도의 개선방안」, 『한국 노사관계 발전방향과 과제』, 서울대경영연구소.

이민영(1998), 「신인사제도와 노동조합의 대응」, 한국노동사회연구소, 미발표원고.

이선·황덕순(1995), 「현장기능인의 사회적 지위 제고방안」, 『산업인력개발체제의 구축 방안』, 한국기술교육대학교.

이선(1997), 『임금제도의 현황과 과제』, 한국노동연구원.

전국노동조합협의회(1993), 『임금지침』.

_____ (1994), 『임금지침』.

전국노동조합협의회 조사통계국(1994), 『임금체계 개편 사례 분석』.

전국민주노동조합총연맹(1996), 『기업간 임금격차의 현황과 노동조합의 대응 방안』, 정책토론회자료집.

전국민주금속노동조합연맹(1997), 『노동현장의 희망』, 정책토론회자료집.

- 한국경영자총협회 부설 노동경제연구원(1992), 『한국기업의 임금관리』.
황덕순(1997), 「최근 임금체계의 동향과 숙련지향적 임금체계의 모색」,
계간 『동향과 전망』 35호.
- 雇用システム研究センター 定昇制度研究委員會(1996), 『賃金改革と定
昇制度の再編』.
- 高橋 洸編(1989), 『現代日本の賃金管理』, 日本評論社.
- 日本労働研究機構・聯合総合生活開発研究所(1994), 『賃金要求水準
及び賃金交渉方式等の国際比較研究』.
- Wolfgang Streeck(1992), *Training and Industrial Relations: a
Strategic Role for Unions?, The Future of Labour
Movement*, SAGE(이민영 역(1997), 「교육훈련과 새
로운 노사관계: 노동조합의 전략적 역할?」, 『노동사
회연구』 제10호, 한국노동사회연구소).

영문 요약

Trade Union & Wage Scheme

- Search for Solidarity -

1. Outline of Korean Wage Scheme

The concept of wage scheme in this report includes criteria for wage determination and wage composition.

The main characteristics of wage composition in Korea are very low proportion of basic pay and high proportion of allowances and bonus in total wage. And numerous other wage items are also included in total wage.

The most important criterion for wage determination is seniority. In this report we highlighted on the criteria for wage determination.

Korean wage scheme is characterized by seniority-based wage by grade. In other words, basic pay is differentiated according to grade and within a grade wage increases according to the seniority.

Consequently, wage increases according to promotion and service period. Seniority is also an important determinant in promotion.

2. Problems and Changes of Korean Wage Scheme

1) Problems of Wage Determination by Seniority

Wage determination by seniority has been supported by rank-and-file workers and unions because there can't be employer's control over wage determination in the wage determination by seniority. And if permanent employment can be available seniority wage can meet the life cycle living costs better.

But wage determination by seniority has some basic problems in the viewpoint of trade union movement.

First, seniority-based wage scheme works well only in the wage bargaining system at the enterprise level. Wage level by seniority is different according to the firm size. The workers employed in monopolistic or oligopolistic enterprises can get more compensation than the workers employed in small and medium sized enterprises. In other words wage determination by seniority is closely related with wage differentials by firm size.

Second, wage determination by seniority can not properly compensate for differences in skill and job. It means that equal work can not be compensated by equal wage.

Third, maintaining and reinforcing the wage by seniority can make it difficult to cope with the 'flexibility' strategy of employers because employers want to reduce the workers with high wage by long term service but low productivity.

In other words, wage determination by seniority can deepen labour market segmentation and make it hard to cope with the 'flexibility' strategy. So we think the wage determination by seniority should be modified at least partially.

2) Wage Scheme Change by Employers' Initiative and It's Problems

After the great working class struggle in 1987, wage scheme change by employers' initiative became an important issue in Korean industrial relation. Wage scheme change by employers' initiative focused on the change of criteria of wage determination. Employers intended to change existing seniority-based wage scheme to the merit pay scheme based on job ability.

But this 'new' wage scheme has three main problems. The first is related with propriety of criteria for wage determination. The main wage determinant of this 'new'

wage scheme is job ability and it contains three evaluative factors like job performing ability, results of performances and performing attitude. But performing attitude is not a proper basic wage determinant.

The second is related with the method of evaluation. Wage level of this 'new' wage scheme is determined by personnel evaluation about job ability. But the evaluation is performed by employers' initiative and unions or workers cannot participate in the evaluating process. So, the evaluating process by employers' initiative can result in reinforcing the employers' control over workers.

The last problem with this new wage scheme is related to effect on labour market. New wage scheme is to be applied at the enterprise level. Like the seniority-based wage scheme, this can increase wage differentials among firms of different sizes.

In the end the 'new' wage scheme is designed to get more wage flexibility. But it would reinforce competition among workers, and cause insecurity of employment and instability of wage. And it produces further labour market segmentaion.

3. Direction of Union's Wage scheme Policy

1) Need of Skill Based Wage Determination Scheme

Either seniority-based wage scheme or personnel evaluation based wage scheme doesn't promote humanization of labour nor strengthen the solidarity among worker. In order to efficiently cope with flexibility strategy of employers and to develop the industrial union system, Korean unions should look for alternative wage scheme. We think the alternative wage scheme should be based on the grade of skill.

Significance of skill based wage determination can be summarized as follows:

First, skill can be an objective wage determinant. There exists common skill structure in each industrial sector.

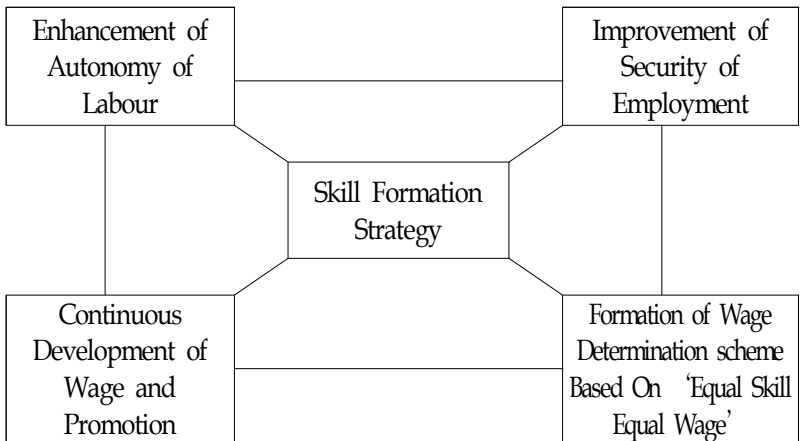
Second, skill can provide more autonomy of work to workers and therefore skilled workers can develop more democratic workplace.

Third, skill formation and skill development allow the workers to get more stable employment because skilled workers have advantage over the unskilled workers.

Fourth, workers can get continuous wage development and promotion by way of continuous skill development.

Fifth, skill-based wage determination contributes to the realization of ‘equal work equal pay’ principle. If the skill-based wage determination can be applied in the industrial or social level, it can weaken labour market segmentation and develop labour solidarity.

<Table 1> Significance of Skill



2) Union Activity to Promote Skill-Based Wage Scheme

In spite of the significance of skill, in order to form skill-based wage scheme several conditions should be satisfied. How can we create skill-based wage scheme unified across the industrial level under the present enterprise union system?

Above all, unions activity to develop skill-based wage scheme should be concentrated on developing vocational training scheme in the enterprise and at the social level.

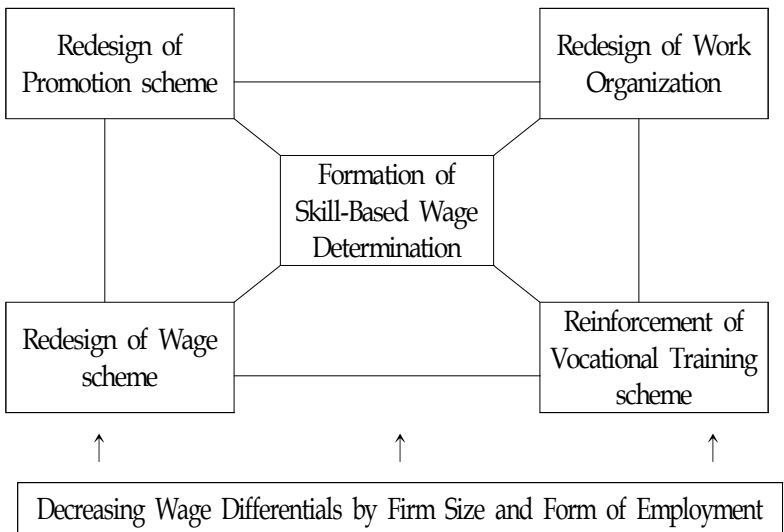
Second, wage and promotion scheme should be changed. The key point in changing the wage and promotion scheme is the change in criteria for wage and promotion determination from seniority or personnel evaluation of job ability to skill-base.

Third, if unions are to develop skill formation system, unions should demand the enriching of job content and the redesign of work organization. It means that the Taylor-Fordist mass production system should be changed to more innovative and skill based production system.

Fourth, if unified skill-based wage determination would be worked at the industrial level, first of all, unions should reduce various wage differentials among workers

including wage differentials by firm size. Another efforts of unions should be concentrated on the establishment of industrial bargaining structure. In order to form industrial bargaining structure, unions need to establish industrial union, and to demand corresponding employers' bargaining organization.

<Table 2> Formation of Skill-Based Wage Determination



Skill-based wage determination scheme at the industrial level can be introduced by the establishment of skill qualification scheme and industrial collective agreement

about wage determination according to skill qualification scheme.

The existing public skill qualification system can be a variant of skill qualification scheme for skill-based wage determination at the industrial level. But in order for existing public skill qualification system to function as a base for skill-based wage determination at the industrial level, specific skill contents and structure at the industrial and occupational level should be incorporated in the public skill qualification scheme. And enterprise level job training scheme should be closely related with public skill qualification scheme.

Another condition to create skill-based wage determination scheme at the industrial level is for the industrial workers and employers to agree to adapt skill qualification scheme as the criteria for wage determination.

Due to big wage differentials and enterprise union system, and due to old mass production system promoting deskilling of workers, it may take long time for Korean trade unions to realize the skill-based wage determining scheme unified in industrial level. But if the unions

exert themselves to establish industrial unions and industrial bargaining structure, and if they can mediate and incorporate the different interests among workers about wage well, they can make realization of unified skill-based wage scheme earlier.