

임금체계의 대안 모색

발표: 정이환 서울과학기술대학교 교양학부 교수

1. 문제제기

최근 통상임금 문제가 불거지면서 임금체계 문제도 부상했다. 당면 과제는 복잡한 수당과 상여금을 정리하고 임금체계를 단순화하는 것이지만, 이런 논의 과정에서 보다 구조적인 임금체계도 문제로 제기되었다.

현재 중요한 문제는 두 가지다. 첫째, 연공임금체제는 지양되어야 하는가? 이것은 노동계보다는 사용자와 정부가 제기하고 있는 문제다. 그러나 노동계도 무시할 수 없는 문제이다. 중립적이라고 할 수 있는 연구자들도 대부분 연공임금 지양을 주장한다.

둘째, 사회적 형평성을 보장할 수 있는 임금결정기제는 무엇인가? 이것은 노사 단체보다는 주로 학계에서 제기된 문제이다. 그러나 노동시장 전체로 보면 더 중요한 문제다.

이 두 문제는 연결되어 있다. 연공임금은 기업 내 연공을 중심으로 한 임금체계이므로 사회적 형평성과 양립하기 어렵다. 그러나 두 문제는 서로 다른 것이므로 각각 나누어 살펴볼 필요가 있다. 흔히 '직무급'이 두 문제를 모두 풀 수 있는 열쇠로 제안된다. 그러나 연공임금이 직무급으로 전환된다고 해서 곧 임금의 사회적 형평성이 실현되는 것은 아니다. 기업별로 직무급이 도입될 뿐 유사 직무에 대한 대우가 기업별로 전혀 다른 상황이 올 수 있다. 한국에서는 두 번째 문제가 더 중요하므로 이를 먼저 다루도록 한다.

2. 사회적 형평성과 임금결정기제

1) 사회적 형평성과 기업 간 임금격차

무엇이 사회적 형평성을 보장할 수 있는 임금결정 기준인가라는 문제에 대해선 여러 견해가 있을 수밖에 없다. 분배적 정의나 분배공정성에 대한 입장은 다양하기 때문이다. 그러나 다수가 합의하는 가장 일차적 기준은 '생계비 보장 + 동일노동 동일임금'이다.

이 중에서도 현 시기에 더 중요성을 가지는 것은 '동일노동 동일임금'이다. 왜 이것이 더 중요한가? 두 가지 이유를 들 수 있다. 첫째, 외국과 비교할 때 그간 한국에서 평균적

임금수준은 높아져왔는데 임금격차는 커지고 형평성도 악화되었다. 둘째, 생계비 보장은 노동조합 임금정책의 핵심 목표여서 실제 임금결정 과정에 꽤 반영되었는데, 동일노동 동일임금 원칙은 거의 구호에 그쳤고 기업 내 비정규 노동자에게 부분적으로 적용된 정도에 머물렀다.

한국에서 동일노동 동일임금의 원칙에 어긋나는 임금격차는 많지만 그 중에서도 현 시기에 가장 주된 것은 기업 간 임금격차이다. 그간 기업 내에서의 성별, 학력별, 직종별, 고용형태별 임금격차는 축소되어 왔거나 제도적 교정장치가 어느 정도 도입된 것에 견주어 기업 간 임금격차는 확대되어 왔고 제도적 교정장치도 거의 없다. 기업 간 임금격차는 기업규모별 임금격차로도 나타나는데, 1997년 외환위기 이후 기업규모별 임금격차가 확대되어 왔다는 사실은 잘 알려져 있다. 외환위기 이후 사회적으로 가장 부각된 임금격차는 정규직과 비정규직 간의 임금격차이지만, 실제로 기업규모별 임금격차가 더 크다는 분석들이 있다.

기업(규모) 간 임금격차는 선진국과 현저히 비교되는 한국 노동시장의 특징이기도 하다. 미국의 현재인구조사(CPS) 자료와 한국의 「한국노동패널」 자료를 통해 기업규모별 임금격차를 추정해 보면 한국에서는 종업원 1,000인 이상 기업 노동자의 시간당 임금이 10인 미만 기업 노동자 임금의 1.47배인 것에 견주어 미국에서는 1.14배에 불과하다. 선진국 중에서 기업규모별 임금격차가 큰 일본과 비교해도 한국의 규모별 격차가 더 큰 것으로 분석된다(정이환, 2013 참조).

기업 간 임금격차는 부당한 불평등이 아니며 근로자의 능력 격차가 반영된 것이라는 견해도 있다. 대기업 인력의 능력과 생산성이 높기 때문에 그에 상응하는 높은 임금을 받는 것이라는 해석이다. 그러나 이런 견해엔 문제가 있다. 첫째, 기업 간 임금격차를 모두 능력격차로 설명할 수 없다. 상당 부분은 기업의 지불능력의 효과이다. 둘째, 설령 기업 간 임금격차의 상당 부분이 능력격차의 반영이라고 해도 인과관계가 역전되었다. 다시 말해 능력격차를 반영하여 임금격차가 생기는 것이 아니라 임금격차 때문에 (좋은 인재가 대기업에 몰려) 능력격차가 생기는 것이다. 이런 점에서 한국의 기업 간 임금격차는 사회적 형평성을 저해하고 있다고 보아야 한다.

2) 기업 간 임금격차와 노동시장제도

대개의 선진국에는 기업의 범위를 넘어 노동시장 전체 수준에서 임금·근로조건을 조율하는 기제나 제도가 작동해 왔으며, 이것이 (노동시장에 대한 법적 규제와 아울러) 노동시장 제도의 핵심 내용이었다. 서양에는 직무나 직종별로 임금이 매겨지는 전통이 있고 이것이 초기업적 임금기준으로 작용해 왔다. 여기에 산업·업종 수준 또는 전국 수준의 단체교섭이 발전하여 기업별, 산업별 임금격차를 억제해 왔다. 일본에는 이런 전통이 없어서 기업별 임금격차가 컸지만, 기업별 단체교섭이 긴밀히 조율되어 기업 간 임금격

차가 억제되었다.

반면 한국 노동시장 제도의 핵심 특징은 ‘조율되지 않는 기업별 교섭’이며, 이것은 기업 간 임금격차를 확대해 왔다. 한국 대기업의 임금교섭은 철저히 기업 내 논리에 의해 이루어진다(이병훈·유형근, 2009 참고). 산별노조의 등장에도 불구하고 임금교섭의 이런 특성은 거의 바뀌지 않았다.

3) 대안의 모색

대안의 기본 방향은 초기업적 임금조율이 이루어져야 한다는 것이다. 이것은 너무 당연한 과제여서 새삼 언급할 필요가 없을 정도이다.

그런데 초기업적 임금조율이 잘되기 위해선 초기업적 임금기준을 설정하는 것이 필요하다. 초기업적 임금기준의 설정은 비정규직 차별 철폐를 위해서도 필요하다. 현행 비정규직 보호법에서의 균등대우 조항은 사업체 내에 비교가능한 정규 노동자가 있어야만 적용된다. 초기업적 임금기준이 설정된다면 이런 한계를 극복할 수 있다.

초기업적 임금기준 설정이나 교섭 조율의 사례는 유럽에서 찾을 수 있지만, 우리가 따라가기 버겁다. 한국처럼 기업별 임금교섭과 기업별 (연공적) 임금체계를 가진 상황에서 나름대로 초기업적 임금조율 체제를 만들었던 나라가 일본인데, 우리에게 더 참고가 된다.

일본 노동조합운동이 추진했던 초기업적 임금기준 설정 시도로 개별임금정책이 있다. 이 정책은 특정 속성(예를 들어 30세, 10년 근속)을 가진 노동자의 임금기준을 설정하고 이에 해당하는 모든 조합원의 임금을 이 기준 이상으로 끌어올리려는 정책이다. 근속과 연령이 중요한 기준이 되는 것에서 알 수 있듯이 이 정책은 연공임금을 전제로 초기업적 임금기준을 만들려는 시도였다. 개별임금정책의 성과는 제한적이었다. 그러나 초임을 통일하는 데는 상당한 성과를 거두었다(자세한 것은 정이환(2011)의 8장 참조). 일본에서는 업종별로 기업 간 초임이 대략 통일되기 때문이 초임수준은 구직자의 직장선택 기준이 되지 않았다(野村正實, 2007).

근래에는 비정규 노동자가 증가하면서 연공임금을 전제로 한 초기업적 임금기준 설정은 한계를 노정했다. 그래서 일부 노조연맹에서는 연령이 아닌 직종을 중심으로 한 임금기준을 제시하고 있다. 그 대표적인 사례가 전기연합인데, 여기서는 ‘제품조립직의 숙련등급 4인 노동자’와 같은 방식으로 직종, 숙련별 임금기준을 요구하고 있다. 아직 성과는 미미하나, 고용형태 다양화 시대에 맞는 초기업적 임금기준을 설정하고 이를 통해 노동시장 평준화를 추구한다는 점에서 의미가 있다.

한국에서는 일찍이 강신준이 산업별 임금정책의 필요성을 강조했으며, 민주노총도 『산별노조시대 고용·임금·복지의 연대전략』이라는 보고서를 통해 초기업적(산업 수준) 임

금기준의 필요성과 함께 추진방안을 제시한 바 있다. 그러나 민주노총의 『연대전략』은 보고서 작성에 참여한 연구자들의 탁상공론으로 끝났다.

초기업적 임금조율이나 임금기준 설정이 실제 정책과제가 되지 못하는 것은—노동운동이나 진보운동의 대의라는 관점에서 보면—이상한 현상이다. 어느 선진국보다 한국이 기업 간 임금격차가 큰 나라라는 것을 고려하면 더 그렇다. 물론 노동운동이 이 문제에 대해 아무 대안이 없었던 것은 아니다. ‘저임금 일소와 이를 통한 임금격차 해소’는 늘 노동운동의 주요 목표였다. 그러나 임금극대화 전략이 모든 것을 압도하고 있는 한 이런 목표를 내세우는 것만으로 기업 간 임금격차 문제가 개선되지 않는다는 것은 너무 분명해졌다.

초기업적 임금기준을 어떤 방식으로 제시할 것인가, 연령기준으로 할 것인가 직종기준으로 할 것인가 등이 논란거리가 될 수도 있다. 임금체계 대안과 연결되기 때문이다. 그러나 이것을 결정하기 어려우면 우선 초임의 균등화부터 추진해 볼 수 있다. 문제는 실행의지이다.

설령 당장의 정책으로 추진되지 못한다고 해도 이것이 노동운동의 실제 과제로 설정된다면 현행 임금구조도 재해석될 수 있다. 2008년 미국발 금융위기 시기에 정부 주도로 일자리 나누기가 추진되면서 공기업 초임이 깎였다. 노조와 진보진영은 한결같이 이를 비판했다. 그러나 초임의 사회적 균등화가 목표로 설정된다면 고임금 사업체의 초임억제는 수용될 수도 있다. 그 대신 고용창출이나 비정규직의 정규직화가 이루어지면 되는 것이다.

4) 가능한 비판과 답변

초기업적 임금기준을 설정하자거나 임금조율을 통해 기업 간 임금격차를 줄이자는 제안에 대해 여러 가지 비판이 있을 수 있다. 그 내용과 함께 답변도 제시해 보겠다.

첫째, 기업 이익의 상당 부분은 노동자들의 공헌에 의한 것이고 이것을 노동자들에게 분배한 결과 생기는 기업 간 임금격차도 당연한 것이 아닌가라는 비판이다.

이에 대해서는 이렇게 답변할 수 있다. 기업 이익의 상당부분은 해당 기업 근로자의 기여와 독립적으로 생긴다. 특히 한국의 경우 그렇다. 잘 알려져 있는 것처럼 원하청 구조가 그 하나이다.

둘째, 소수 상대적 고임금 노동자의 임금억제정책에 불과한 것이 아닌가라는 비판이다. 한국 노동자의 대부분을 차지하는 비정규직, 중소기업 노동자의 임금은 최저임금 근처에 있고 임금 형평성이 문제될 정도의 상대적 고임금 노동자는 소수에 불과하므로, 이

들의 임금을 문제삼지 말고 저임금 노동자의 임금을 올리는데 힘써야 한다는 비판이다.

이에 대해서는 다음과 같은 답변이 가능하다. 우선 기업 간 임금격차는 소수 노동자의 문제가 아니고 전면적이고 구조적인 문제이다. 대-중견-중소-영세기업별로, 원청-1차하청-2차하청-3차하청별로 임금이 층화되어 있다. 또한 대기업/원청기업의 상대적 고임금은 하청기업/중소영세기업의 상대적 저임금과 연결되어 있다. 노동운동은 이 점을 인정하지 않으려 하고 있으나, 부인할 수 없는 사실이다.

셋째, 사회적 임금기준의 설정보다 최저임금 대폭 인상이 적절한 대안이 아닌가라는 반론이 있을 수 있다. 최저임금을 대폭 올리면 자연스레 기업규모별 임금격차를 포함한 임금불평등이 감소할 것이기 때문이다.

이 문제엔 이렇게 답변할 수 있다. 최저임금 대폭 인상이 중요한 방안이라는 점은 사실이다. 그러나 최저임금은 대폭 인상되더라도 주로 저숙련/저임금 노동자에게 적용된다. 숙련 노동자를 대상으로 한 임금형평성도 중요하다.

넷째, 결과적으로 임금의 하향평준화로 귀결되는 것이 아닌가라는 비판이다.

이렇게 될 가능성이 전혀 없는 것은 아니다. 그러나 임금의 사회적 기준을 설정하는 이유가 그보다 높은 고임금자의 임금을 끌어내리기 위한 것이 아니라 저임금자의 임금을 끌어올리기 위한 것이라는 점은 분명하다.

다섯째, 결과적으로 대기업이나 독점기업의 초과이윤을 더 키우는 정책이 아닌가라는 비판이다. 외국에서도 연대임금정책은 독점기업에 보조금을 주는 것과 마찬가지로 비판이 있다.

이에 대해서는 ‘대기업의 초과이윤은 고임금이 아니라 다른 여러 방식, 예를 들어 연대기금이나 조세 등으로 재분배될 수 있다’는 답변을 할 수 있다.

여섯째, 중소기업의 지불능력을 고려할 때 비현실적 대안이 아닌가라는 비판이다. 실행 가능성이라는 측면에서는 가장 강력한 비판이다.

이에 대해서는 ‘산업구조조정이 뒤따른다는 것을 전제로 해야 한다’는 답변을 할 수 있다. 북유럽의 연대임금정책이 그렇다. 연대임금정책으로 인해 저임금부문은 퇴출되는 산업구조조정이 강하게 진행되는 것이다. 이를 보완하는 것이 적극적 노동시장 정책이다. 결국 노동조합이 산업구조조정과 그로 인해 생기는 고용조정에 대해 얼마나 개방적인 입장을 취하는가가 관건일 것이다. 한편, 설령 우리나라에서 초기업적 임금조율이 이루어진다고 해도 매우 점진적으로 진행될 것이다. 그러므로 급격한 산업구조조정은 초래되지 않을 것이다.

3. 연공임금체계의 대안 모색

1) 연공임금은 문제인가

과연 연공임금체계는 문제인가? 별 문제가 없다는 주장도 있다. 연공임금은 노동자 생계비 커브와 조응한다는 핵심적 장점 외에도, 분배 원칙으로서 간단명료하며 매우 평등주의적이라는 장점 때문에 다수 노동자들의 지지를 받아 왔다. 연공임금이 조직효율성을 저해한다는 비판도 있으나 한국 기업들은 연공임금 아래에서도 잘 성장해 왔다. 근래엔 성과주의와 결합되어 연공임금의 장점을 살리면서 단점은 보완하는 방향으로 변화되어 왔다. 특히 민간부문 화이트칼라 임금구조는 연공적 성격이 크게 약화되었다. 이렇게 보면 연공임금은 큰 문제가 없다.

그러나 노동시장 구조라는 측면에서 보면 여러 가지 문제가 있다. 가장 큰 문제는 전체 노동자를 위한 임금체계가 되지 못한다는 것이다. 중소기업엔 잘 적용이 안되며, 비정규 노동자에게도 적용되지 않는다. 특히 연공임금은 기업 내 장기고용을 전제로 작동하는데, 비정규 노동자들은 고용이 불안정하므로 연공임금에서 배제된다.

한국에서는 장기고용 노동자의 수가 많지 않으므로 연공임금이 전체 노동자의 생활보장 기능을 하지 못하고 있다. 한국의 임금구조를 미국과 비교하면, 근속년수별 임금상승 정도는 미국보다 한국에서 훨씬 큰데 연령에 따른 임금상승 정도는 별 차이가 없다. 오히려 연공임금은 중고령층에서 임금불평등이 확대되는 주요 요인으로 작용하고 있다.

연공임금체계 하에서 사회적 기준 설정이 어렵다는 것도 문제이다. 연공임금의 보편성이 일본보다 떨어지는 한국에서는 일본에서와 같은 연령 기준 개별임금요구는 받아들여지기 어렵다. 더욱이 비정규 노동자까지 고려하면 연령 기준 개별임금요구는 적절하지 않다.

연공임금의 가장 중요한 문제는, 양질의 일자리 규모를 축소하는 의도되지 않은 결과를 초래했다는 것이다. 기업들은 1997년 외환위기 이후 근속년수에 따라 숙련이 상승하지 않는다고 생각되는 단순 직무의 비정규화, 외부화를 대거 추진했고 그 결과 대기업 직접 고용 비중이 현저히 축소되었다. 연공임금으로 인한 중·대기업 고용축소 경향은 일본에서도 발견되었던 것이다. 아오키가 말하는 ‘산업민주주의의 딜레마’가 그것이다.

그 외에 중고령자 고용불안도 문제이다. 연공임금은 분명 중고령자를 퇴출시키는 압력으로 작용하고 있다.

2) 전면적 개혁이 필요한가

연공임금에 위와 같은 문제가 있어도 여전히 연공임금이 유지되어야 한다는 견해도 있을 수 있다. 크게 보면 다음과 같은 두 가지 주장이 있다.

첫째, 연공임금이 전체 노동자를 위한 임금체계가 되지 못한다거나 기업 내부노동시장이 축소된다거나 하는 문제는 연공임금의 본래적 문제점이 아니라는 주장이다. 전자의 문제는 연공임금을 모든 노동자에게 적용하면 해결되는 문제이다. 비정규노동자들의 고용이 불안정하여 연공임금이 잘 적용되지 않는다는 문제는 비정규 노동자를 없애거나 그들의 고용안정성을 높이면 된다. 후자의 문제는 고용의 비정규화나 외부화를 막으면 된다(이것이 현재 한국 노동운동이나 진보진영의 실제 입장이라고 할 수 있다).

둘째, 연공임금이 일부 노동자들에게만 적용된다면 이것을 소수가 누리는 혜택으로 남겨두고 다수 노동자를 위한 노동시장 개혁을 모색하자는 주장이다. 실현가능성도 모호하고 효과도 불분명한 기업 내부노동시장 임금체계 개혁에 매이는 대신, 고용불안과 저임금에 시달리는 다수 노동자를 위해 최저임금을 올리고 적극적 노동시장 정책을 강화하고 복지를 강화하자는 것이다. 학계 일각에서도 이런 주장이 있다.

위와 같은 두 가지 주장에도 불구하고 한국 사회의 발전을 위해 연공임금의 전면 개혁은 필요하다고 해야 할 것이다. 첫째 주장은 이론적으로는 성립할 수 있으나 현실적 실현가능성은 거의 없다. 연공임금을—모든 노동자에게는 아니지만—다수 노동자에게 적용시켜 이른바 ‘1억 총중류사회’를 구현했던 것이 과거 일본이다. 그러나 이젠 일본에서도 옛날 얘기가 되었다. 한국에서는 실현가능성이 더 없다.

둘째 주장은, 한국의 연공임금이 소수만의 혜택 이상으로 노동시장의 구조적 특징이라는 점을 무시하고 있다. 그간 기업내부 노동시장의 규모는 축소되어 왔지만 여전히 무시할 수 없을 만큼 크며, 그만큼 연공급이 적용되는 노동자의 수도 상당히 많다. 통계청의 「2011년 임금근로일자리 행정통계」에 의하면 우리나라 임금근로자 중에서 300인 이상 기업체와 정부부문 종사자가 42.8%이고 1,000인 이상 기업체와 정부부문 종사자도 32.6%나 되었다. 여기엔 비정규 노동자도 포함되기 때문에, 「한국노동패널」 2008년 자료를 통해 민간부문 100인 이상 기업체와 공공부문의 정규 노동자가 전체 임금근로자에서 차지하는 비율을 구해보면, 약 31%가 된다.

비록 일부 노동자에게 적용되는 것이지만 연공임금은 전체 노동시장 구조와 긴밀히 연관되어 있고 그래서 여러 가지 (악)영향을 초래하고 있다. 앞에서 말한 노동력의 비정규화/외부화, 고령자 고용불안 등이 그것이다. 그러므로 대안이 필요하다.

물론 이런 ‘악영향’을 어떻게 평가할 것인가는 논란거리이며, 이 평가가 연공임금 개혁 필요성에 대한 입장과 직결된다. 노동력 비정규화, 외부화의 주된 원인이 연공임금이 아니라 사용자의 탐욕이나 신자유주의에 있다고 본다면, 노동운동이나 진보진영은 그것들

과 싸워야 한다. 실현가능성이나 효과가 불확실한 임금체계 개혁을 과제로 설정하여 힘을 낭비할 필요가 없다. 가뜩이나 힘이 모자라는 노동운동에 내부적 갈등을 초래하여 조직력을 약화시킬 필요가 있다는 주장도 제기될 수 있다.

그러나 연공임금이 노동력의 비정규화/외부화나 고령자 고용불안 문제의 중요한 요인의 하나라고 본다면, 그리고 '투쟁'만으로 이런 추세를 막을 수 없다고 본다면, 연공임금 개혁이 중요한 과제로 설정되어야 한다. 노동운동 내부적 갈등의 문제는 숙의민주주의 절차나 지도력을 통해 풀어나가야 한다.

3) 한국의 현실을 고려한 대안은 무엇인가

가. 기본방향

임금체계 개편의 당면 과제는—임금체계의 구체적 성격은 무엇이든 간에—기업 내 임금차등 체계를 도입하는 것이다. 더 쉽게 말하면 연공급적 단일호봉제에서의 이탈이다. 연공급의 문제를 극복하기 위해선 노동자가 하는 일(직무)이나 능력(숙련)을 평가하여 등급을 매기고 등급에 따라 상이한 임금을 적용해야 하기 때문이다. 노동자의 단결과 평등을 가장 중요한 가치로 여겨 온 한국 노동운동의 전통을 볼 때 이것은 패러다임 전환에 해당한다. '개량화', '패배', '배신' 등의 비판이 제기될 수 있다.

그럼에도 이런 임금체계가 도입되어야 한다고 말하는 이유는, 기업 내 평등을 포기하는 대가로 전체 노동시장에서의 평등을 촉진하기 위해서이다. 더욱이 기업 내 임금차등 체계를 도입하는 것이 노동운동의 대의를 저버리는 것도 아니다. 노동운동이 추구해 온 '동일노동 동일임금'이라는 목표에는 '이종노동 이종임금'이라는 또 다른 측면이 내포되어 있다. 우리보다 강한 노동운동을 가진 선진국에서도 이종노동 이종임금은 당연한 것으로 여겨진다.

이런 점을 전제로 한다면, 대안적 임금체계가 구체적으로 어떤 것이 되어야 하는가라는 문제는 상당 부분 실용적 취사선택의 문제가 될 수 있다. 게다가 외국의 기존 임금체계 중에서 우리에게 딱 맞는 것은 없어서 여러 임금체계의 요소들을 선택해서 우리에게 맞게 조합해야 한다. 현실적 도입가능성을 고려하면 더욱 그렇다.

이런 점들을 고려한 임금체계 대안으로 (직무급과 숙련급의 성격을 가미한) 직종별 직능급을 제시하고자 한다.

한편, 임금체계 개편의 현실적 방안으로 병존형 임금체계를 통한 부분적 개편이 있다. 예를 들어 기본급의 일부는 연공급(또는 생활급)으로 하고 일부는 직무급으로 하는 방식이다. 일본에서 흔히 볼 수 있는 임금체계이며, 한국에서의 성과연봉제도 대개 이런 방식으로 도입되어 왔다. 이 문제는 여기서 자세히 논의하지 않을 것이다.

나. 직무급 검토

직무급은 여러 가지 장점이 있다. 직무급은 선진국에서 가장 보편적인 임금체계이며, 비교적 바람직한 노동시장 구조를 가진 나라의 임금체계도 기본적으로 직무급이다. 또한 직무급은 동일노동 동일임금의 원칙을 가장 잘 구현할 수 있는 임금체계이기 때문에, 고용형태 다양화 추세 속에서 사회적 형평성을 추구하는 데 가장 적합하다. 노동운동에 호의적인 국내 연구자들 사이에서도 직무급을 대안적 임금체계로 제시하는 것도 이런 배경에서이다(예를 들어 최영기, 2011).

그러나 일찍부터 지적된 것처럼(이민영·김영두, 1998; 정승국, 2012), 직무급이 한국에 도입되긴 어렵다.

특히 영미식의 세분화된 직무급은 대안이 될 수 없다. 우선 이런 직무급은 유연생산, 다기능화 추세에 맞지 않고 이 때문에 본 고장인 미국에서도 크게 변화되는 중이다. 게다가 한국의 인사노무관리 시스템에 맞지 않는다. 한국의 노동조직은 명확한 직무분류를 기반으로 작동하지 않으며, 업무할당이 매우 유연하고 폭넓다. 임금체계 전문가들은 임금체계가 결국 노동조직 또는 노동과정의 반영이라고 본다. 다소 과장된 진술이지만 합리적 핵심이 있다. 요컨대 노동조직과 임금체계가 조응해야 하는 것이다. 영미식 직무급은 한국의 노동조직과 조응하지 않는다. 과거 일본에서 직무급 도입 시도가 실패하고 직능급 도입으로 귀결된 핵심적 이유도 이것이다.

독일식 직무급도 우리의 대안이 되기 어렵다. 독일의 직무급은 영미식과 달리 좁은 직무분류를 하지 않는 데다가(정승국 외, 2008 참조), 직무등급의 주된 분류 기준이 (그 직무수행에 필요한) 노동자의 숙련이다. 그래서 독일 임금체계는 숙련급으로서의 성격이 강하다(강신준, 2008; 윤진호, 2012). 이런 특징은 독일식 유연생산 체제의 기반이 되어 왔다.

그러나 독일 임금체계는 어디까지나 직무급이어서, 숙련이 향상된다고 임금이 오르는 것이 아니라 직무가 바뀌어야 임금이 오른다. 특히 생산직 노동자의 경우 범위임금률이 아니라 단일임금률을 택하고 있어서 직무가 바뀌지 않으면—이른바 베이스업을 제외하고는—임금이 오르지 않는다(윤진호, 2012). 이런 특징은 우리의 연공임금 전통과 정면으로 배치되며 그 때문에 현실적으로 도입되기 어렵다. 직무등급 설정의 전통이 없는 우리나라에서 초기업적으로 적용되는 직무등급을 만드는 것도 가까운 시일 내에 이루어지긴 어렵다.

독일의 화이트칼라 임금체계에서 보듯 범위직무급을 도입하여 동일 직무군(직무등급) 내에서도 근속년수나 경험에 따른 임금상승이 가능하게 할 수 있다. 일본 임금체계의 대안으로 직무급을 제시하는 사람들이 이런 점을 부각시키고 있다. 그러나 직무급을 택하는 한, 범위직무급에서의 임금상승폭은 제한적이다. 동일 직무등급 내 임금상승 폭을 아

주 넓게 할 수도 있겠으나 그렇게 하면 직무급으로서 본래적 성격과 함께 그 장점도 사라진다.

다만 우리의 대안적 임금체계 모색에서 직무급의 장점을 부분적으로 도입할 필요가 있다. 이것은 아래에서 다시 언급한다.

다. 대안적 직능급의 내용

직능급에서는 직무가 변하지 않아도 직능이 향상되면 임금이 오르므로 연공급과 유사점이 있고 직무분류 체계 없이 도입될 수 있다는 점에서, 우리나라의 기존 임금체계나 인사관리관행과 친화성이 있다. 그래서 우리나라 임금체계 개편의 현실적 대안이 될 수 있다.

직능급에도 여러 가지 문제가 있다. 무엇보다 직능자격이 모호하게 규정되어 결과적으로 (인사평가가 결합된) 연공급으로 귀결될 소지가 있다. 이 경우 연공임금으로 인해 생기는 문제가 완화될 뿐 그대로 나타날 수 있다. 직능평가에 관리자의 주관이 많이 개입되고 숙련이나 기능뿐만 아니라 태도나 업적도 중시되어 노동자의 기업종속을 심화하는 문제도 있다. 직능자격이 기업 내 장기근속을 통해 향상되는 것으로 전제되기 때문에 비정규 노동자를 포괄하기 어렵다는 것도 문제이다.

일본에서도 직능급이 시대에 맞지 않는다는 비판이 여러 각도에서 제시되고 있고, 실제로 직능급을 이탈하려는 움직임도 제법 강하다.

이런 문제를 부분적으로 해소하는 방법이 직능급을 직종별로 운영하고 직무급적 성격을 가미하는 것이다.

직종별로 운영한다는 것은 직종별로 서로 다른 직능등급 분류 기준과 임금액을 적용하는 것이다. 기실 과거 일본에서도 직능자격제도는 직종별로 운영되었다. 그러나 직종이 넓고 간단하게 구분된 편이었다(예를 들어 관리직/일반직으로의 구분). 우리가 직종별 직능급을 도입하는 경우 직종을 보다 세분화할 필요가 있다. 예를 들어 직종을 넓게 잡아도 관리직, 기술직, 사무직, 판매직(영업직), 기능직, 단순직 등으로 구분할 수 있다.

직무급적 성격을 가미한다는 것은 두 가지 의미이다.

첫째, 직종별로 직능등급을 설정할 때 직무의 성격을 중요하게 고려한다는 것이다. 이것은 직능평가의 기준으로 잠재적 능력이 아니라 실제 직무에서 발휘되는 능력을 중시한다는 것을 의미한다. 근래에 일본에서는 직능급을 개선하기 위해 이른바 ‘역할급’을 많이 도입하고 있는데 이것도 직능급에 직무급적 성격을 가미하는 것이다. 직무급적 성격이 강화되면 실제 직무가 비교적 단순한 숙련만을 요구하는 직종의 경우 최고 직능등급은 높지 않게 설정된다.

둘째 동일 직종 내에서 다시 몇 개의 직무군을 설정하고 서로 다른 임금률을 적용하는

것이다. 그 구체적 방법은 직종이나 업종에 따라 다를 것이다.

우리의 대안이 될 직능급에는 숙련급적 성격도 가미한다고 말했는데, 그것은 직능자격 또는 직능등급을 설정할 때 (과거 일본에서처럼) 노동자 태도 등을 중시하는 것이 아니라 (노사가 협의/합의하는) 객관적 숙련을 중시한다는 의미이다.

4) 가능한 비판과 답변

직능급을 임금체계 개편 대안이라고 할 때 많은 의문과 비판이 제기될 수 있다. 그것들을 살펴보고 답변도 제시해 보겠다.

첫째, 왜 숙련급이 아니라 직능급인가라는 의문이다. 이미 연공급의 진보적 대안을 모색하는 경우 그 주된 방향은 숙련급이 되어야 한다는 견해들이 제시되어 있다(이민영·김영두, 1998; 민주노총 정책실, 2008). 게다가 직능급은 문제가 많아 진보의 대안이 될 수 없다는 의견도 강하다(강신준, 2008).

일단 앞에서 제안한 임금체계가 숙련급적 성격을 많이 가진 직능급이어서 숙련급이라고도 할 수 있다는 점을 전제해 두고자 한다. 크게 보면 숙련급과 직능급은 유사하다.

그럼에도 굳이 직능급이라는 용어를 쓴 이유는 다음과 같다. (㉠) 오늘날 숙련급이 주된 임금체계로 운영되는 나라가 거의 없어서 숙련급의 실질적 장단점을 알기 어렵다. 본래적 의미의 숙련급은 노동자의 직무와 관계없이 그가 가진 숙련만으로 임금이 결정되는 임금체계이며, 이런 점에서 독일의 임금체계와도 다르다. 이런 임금체계가 널리 적용되는 나라는 찾기 어렵다. (㉡) 본래적 의미의 숙련급은 연공급과 충돌할 가능성이 있고 이런 점에서 우리나라와 맞지 않을 수 있다. 숙련을 객관적으로 평가하고 임금등급을 정하면 중고령자가 낮은 등급을 받을 가능성이 있기 때문이다. 체계적인 숙련형성 제도나 숙련평가 제도가 없는 상황에서는 더 그렇다. 직능급은 좀 더 유연하게 운영될 수 있으므로 연공급과의 충돌 문제가 덜 심각하다. (㉢) 우리의 대안적 임금체계는 순수한 의미의 숙련급이 아니며 직무급적 성격도 가진다. (㉣) 직능급과 숙련급이 구분되는 중요한 근거는, 숙련급에서의 숙련은 초기업적 숙련이라는 것이다. 강신준(2008)이 산별임금체계와 숙련급을 연결시키는 이유도 여기에 있다. 만일 숙련이 기업 내 숙련에 머문다면 직능급과 다를 바가 없다. 그런데 우리나라에는 초기업적 숙련평가 시스템이 마련되어 있지 않다. 그러므로 숙련급을 도입한다고 해도 직능급과 별 차이가 없게 된다.

둘째, 우리나라에서 1990년대에 노동운동의 반대로 도입이 좌절되었던 ‘능력주의’를 다시 도입하자는 것인가라는 의문 또는 비판이다.

이에 대한 답은 ‘그렇다’이다. 다만 여기서 제안하는 직능급에서의 ‘능력’이 과거 일본 직능급에서의 ‘능력’과 다르다는 점을 전제할 필요가 있다. 앞에서 말한 것처럼 우리의 직능급에는 숙련급적 요소가 많이 가미된다. ‘능력’이나 ‘직능’이 반드시 일본식 직능급에

서처럼 사용자나 관리자의 주관적 평가에 의해 매겨져야 하는 것은 아니다. 독일에서 직무등급 설정이 노사 간 교섭이 대상이 되듯 직능등급 설정 기준도 노사 간 교섭의 대상이 될 수 있으며, 직능등급 평가가 객관적 숙련을 중심으로 이루어질 수 있다.

기실 임금체계의 종류가 무엇이던 간에 그것의 구체적 운영방식은 나라에 따라 다르다. 연공임금으로 유명한 것은 일본이지만, 한국의 연공임금과 같은 임금체계가 일본의 주된 임금체계였던 적은 없다.

셋째, 과연 직능급 도입을 통해 노동계가 임금체계 개편을 통해 얻으려는 것-임금의 초기업적 기준 설정, 비정규 문제 대응, 고령자 고용안정-을 실제로 얻을 수 있나, 임금체계만 ‘개악’되고 이런 성과들은 미미하게 끝나는 것이 아닌가, 라는 비판이다.

답변은 ‘그럴 가능성도 다분히 있다’는 것이다. 노동운동의 힘이 약화될수록 그럴 가능성은 커진다. 그러나 연공급에 견주어 (직종별) 직능급이 위와 같은 목적에 우호적인 환경을 만드는 것은 분명하다. 다음과 같은 점에서 그렇다. (ㄱ) 직종별 직능(숙련) 등급별로 임금이 정해지면 이를 사회적 기준으로 이용할 수 있다. (ㄴ) 정규/비정규 노동자를 아우르는 임금체계가 될 수 있다. (ㄷ) 단순직종에 대해 연공급을 적용하지 않으면 이들을 외부화하려는 압력을 줄일 수 있다. (ㄹ) 고령자 임금상승이 숙련향상과 연동되면 고령자를 퇴출하려는 압력이 약화될 수 있다.

또한 임금체계 개편을 비정규직 정규직화나 고용확대와 교환하는 방식으로 추진할 수도 있다.

넷째, 직능급이 초기업적 임금기준 설정을 통해 노동시장 전체적 평준화에 기여할 수 있는가라는 의문이다.

이에 대해선 이렇게 답변할 수 있다. 먼저, 연공급 개편의 가장 중요한 목적은 초기업적 임금기준 설정이 아니다. 앞에서 본 것처럼 기업 간 임금격차의 문제는 연공급 개편 없이도 추진할 수 있다. 연공급 개편의 더 중요한 목적은 고용의 외부화를 막는 것이다.

그리고 연공임금에 견주어 직능급이 초기업적 임금기준으로 이용되는 데 더 유리하다. 설령 직능급이 기업별로 도입된다고 해도 그렇다. 예를 들어 ‘자동차산업 기능직종의 중간 수준 직능(숙련) 등급’이라는 규정은 초기업적 기준이 될 수 있고 비정규 노동자에게도 적용될 수 있다.

다섯째, 연공임금을 포기한다는 것은 임금의 생계보장 기능을 포기하는 것이 아닌가라는 비판이다.

이에 대해서는 직능급이 (숙련형성제도와 결합하여) 꽤 연공적으로 운영될 수 있고, 이를 통해 생계보장 기능을 한다고 대답할 수 있다. 또한 (앞에서 간단히 언급한 것처럼) 병존형으로 운영될 수도 있다.

한편 이 쟁점과 관련해서는 ‘임금의 생계보장 기능’을 재해석할 필요가 있다. 연공급의 생활급적 기능이란 남성가계부양자 모델을 전제로 하고 있다. 그러나 이 모델은 한국에

서 제대로 적용된 적이 없으며, 근래에는 더욱 해체의 길을 걷고 있다.

여섯째, 임금체계의 성격이 무엇이건 노동자를 평가하고 차등화하는 임금체계를 도입하는 것이 현실적으로 가능한가라는 의문이 제기될 수 있다.

답변은 ‘어렵다’이다. 다만 불가능한 것은 아니다. 여러 가지 점진적 방식이 있을 수 있다. 연금개혁이 취하는 방식을 원용하여 일단 신입 근로자를 대상으로 도입할 수도 있다.

뿐만 아니라 몇 가지 촉진 조건도 있다. 우선 연봉제 등 성과주의 임금체계가 이미 많이 도입되었다는 점을 들 수 있다. 성과에 따른 임금 차등이 받아들여진다면 직종이나 직능별 차등도 수용될 수 있을 것이다.

더 현안이 되는 사안은 무기계약직의 존재이다. 진보진영에서는 이들이 무너만 정규직일 뿐 내용은 비정규직이며 이들을 ‘완전한’ 정규직으로 만들어야 한다고 주장한다. 그러나 과연 무기계약직에게 정규직의 현행 호봉제를 똑같이 적용해야 하는가는 쟁점이다. 무기계약직은—직종에 따라 다르지만—직무의 성격상 대체로 숙련이 많이 축적되지 않으므로 연공급이 그대로 적용되지 않는 것이 적절할 뿐만 아니라, 그렇게 하는 것이 더 많은 비정규직의 정규직화를 가능하게 한다고 생각할 수도 있다. 이렇게 보는 경우 이들의 현행 임금체계가 직종별 직능급의 첫 출발점이 될 수도 있다. 지금처럼 어정쩡한 이중임금체계(two-tier system)가 지속되는 것은 노사 모두에게 부담이다. 정규직과 무기계약직 임금체계를 모두 아우르는 통합적 임금체계가 모색되어야 하며 직종별 직능급이 그 대안이 될 수 있다.

4. 맺음말

임금체계 전환은 어렵다. 얻어질 이득도 불투명하다. 그럼에도 이것이 당면 과제가 되어야 하는 이유는, 진보진영과 노동운동의 암묵적인 ‘임금인상 극대화’와 ‘연공제 유지’ 정책 속에서 실제 임금체계는 지속적으로 나빠져 왔기 때문이다. 임금의 초기업적 조율은 진전이 없어서 기업 간 임금격차는 계속 확대되어 왔다. 그렇다고 연공임금 체계가 잘 유지된 것도 아니다. 화이트칼라를 중심으로 성과주의 연봉제가 크게 확산되었다. 「사업체패널」 자료를 분석해 보면 우리나라 30인 이상 사업체 중에서 인사평가를 통해 개인별로 임금을 차등 인상하는 사업체의 비율이 거의 절반에 이른다. 성과주의는 임금의 사회적 평준화와는 거리가 멀고 오히려 기업별, 개인별 차등화를 촉진하는 임금체계이다. 성과주의가 연공급과 결합된 형태로 나타난다고 해도 이 점은 마찬가지이다. 현상유지 전략은 그 한계가 너무 분명해졌다. 대안이 적극적으로 모색되지 않으면 안 된다.

<참고문헌>

- 강신준. 2008. “산업별 임금체계의 설계방안-금속노조의 사례를 중심으로.” 『산업노동연구』 14(2).
- 민주노총 정책실. 2007. 『산별노조 시대, 고용·임금·복지의 연대전략』. 민주노총.
- 윤진호. 2012. “독일의 임금체계 변화와 그 시사점”. 윤진호·이병훈 외. 『일의 가격은 어떻게 결정되는가 2』. 한울.
- 이민영·김영두. 1998. “임금체계 변화와 노동조합의 대응방향.” 강신준 외. 『노동조합과 임금체계』. 한국노동사회연구소.
- 이병훈·유형근. 2009. “자동차산업 임금결정메커니즘에 관한 사례연구.” 『한국사회학』 43(2): 1-24.
- 정승국. 2012. “독일 금속산업 ERA 임금체계의 도입과정과 구조.” 윤진호·이병훈 외. 『일의 가격은 어떻게 결정되는가 2』. 한울.
- 정승국·조형제·이상학·김안국. 2008. 『숙련형성과 임금체계: 폴크스바겐, 도요타, 현대자동차의 비교연구』. 한국직업능력개발원.
- 정이환. 2011. 『경제위기와 고용체제: 한국과 일본의 비교』. 한울.
- 정이환. 2013. 『한국고용체제론』. 후마니타스(근간).
- 최영기. 2011. “사회적 타협을 통한 국가고용전략의 수립은 유효한가?” 『산업관계연구』 21(3).
- 野村正實. 2007. 『日本の雇用慣行』. ミネルヴァ書房.