

| 사회적 대화 논단 |

지속가능한 임금체계 개편방향

박용철 한국노동사회연구소 부소장

임금체계의 문제는 그렇게 단순한 문제가 아니다. 여러 논란이 있겠지만, 필자는 임금체계를 노동시장 특성에 강하게 영향을 받는 것으로 판단한다. 자본주의 발전 과정을 보면, 유럽의 경우는 직종별 노동시장에 이어 산업별 노동시장이 폭넓게 형성되었고, 그것에 따라 숙련·자격체계가 형성되었으며, 노조 조직 역시 직종별 노조와 산업별 노조가 조직되고, 노사관계의 근간인 교섭 형태 역시 직종을 포괄하는 산별 교섭이 주류를 이루게 되었던 것이다. 이러한 특성은 직무급 임금체계가 정착하기에 적합한 환경을 제공했던 것이다. 그리고 노동시장 특성과 숙련체계, 교섭 형태, 임금체계 등은 유기적인 상호작용을 통해 강화되어 왔다고 할 수 있다. 물론 최근에는 환경변화와 불확실성의 증가로 이러한 결합에 약간의 변화가 있지만, 여전히 근간은 유지되고 있다.

이에 반해 한국의 경우는 식민지 시기와 전쟁 등을 겪으면서 자본주의의 일반적인 발전과정을 거치지 못하고, 일부 저숙련 산업을 제외하고는 기업이 주도하는 내부노동시장이 노동시장을 주도하였다고 볼 수 있다. 이에 따라 숙련체계 역시 교육훈련기관에서의 일반교육과 직장 내의 기업특수적 숙련, 사내훈련(OJT)이 주류를 이루고, 이에 따라 노조 조직 역시 기업별 조직, 교섭은 당연히 기업별 교섭이 뿌리 깊게 정착된 것이다. 그리고 이러한 일련의 과정과 급격한 경제발전 과정에서 인력을 안정적으로 확보하기 위해서 그것에 적합한 임금체계인 연공급체계가 주류로 자리잡게 된 것이다. 이와 같이 임금체계는 단순한 인사제도가 아니라 해당 국가·산업의 자본주의 발전과정의 특성을 반영하는 역사적 산물이라고 할 수 있다. 하지만, 그렇기 때문에 인위적으로 임금체계를 바꾼다는 것은 그만큼 어렵고, 실제 현실에서도 그것을 확인하는 것은 그리 어렵지 않은 일이다.

문제는 한국 노동시장의 가장 큰 특징이 이중노동시장이라는 것에서 발생한다. 기업내부 노동시장, 기업 내부 숙련체계, 기업별 교섭 등이 복합적으로 작용하면서 한국은 유레가 없을 정도로 임금격차가 극심한 국가다. 특히나 직종별·산업별 차이는 물론이고, 동일(유사) 직종·동일(유사) 직무간의 임금격차가 극심하다는 것이 더 큰 문제라고 할 수 있다. 즉, 동일(가치) 노동 동일임금의 원칙이 전혀 지켜지지 않는다는 것이다. 노동조합이 지향하는 가장 중요한 가치는 형평성이고, 그것을 실현하는 원칙이 바로 동일(가치)노동 동일임금이라고 할 수 있는데, 우리의 현실은 그것과는 배치되어 있음을 알 수 있다.

하지만, 이들 문제를 그대로 방치할 수 없으며, 이 문제와 관련된 여러 요인에 대하여 다양한 노력이 중요하다고 할 것이다. 아울러, 위에서 제기한 여러 요인들로 인해 노동시장 불평등이 심화되었지만, 이 문제를 해결하기 위해서는 우리 경제의 구조적 문제(재벌, 원하청 등 문제)를 해소하기 위한 노력도 병행하면서 개별 문제들을 해결하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다. 그러한 노력의 일환으로 임금체계 문제를 접근해 보면, 현재의 연공급체계 보다는 직무급체계가 동일(가치)노동 동일임금 원칙을 실현하는데 더 적합하다는 사실은 누구나 인정하고 있다.

하지만, 문제는 임금체계의 역사적 특성 때문에 변화가 그리 쉽지 않다는 것이다. 특히나 노동자 입장에서 가장 편한 임금체계인 연공급체계를 다른 임금체계로 바꾸는 것은 현실세계에서는 거의 불가능하다고 할 수 있다. 대다수의 노동조합이나 노동자가 임금체계 변화에 엄청난 반발하는 이유도 이해할 만한 것이다. 그들은 직무급체계에 대한 거부감도 있지만, 임금체계 자체의 변화에 반발하고 있는 것이다. 연공급체계 외에는 모두 다양한 평가가 수반되고 그것을 노동조합과 노동자를 통제하는 수단으로 악용할 수 있다는 우려 때문에 더욱 그럴 수밖에 없는 것이다.

현재 상황에서 임금체계를 직무급으로 바꾼다는 것은 그만큼 어려운 일이고, 다른 여러 가지 요인의 해결도 동반되어야 한다. 이중고(dilemma)·삼중고(trilemma)를 넘어 다중고(multilemma)에 직면해 있다고 할 수 있다. 하지만, 그래도 우리 노동시장의 고질적인 문제를 방관하고만 있을 수 없다. 특히나 노동조합 입장에서는 더욱 그렇다. 임금체계의 개편이 조급이나마 이중노동시장을 개선하기 위한 여러 방안 중의 하나라고 볼 때, 현실적으로 실현 가

능한 대안이 중요해 보인다.

첫째, 노동조합은 대승적 차원에서 동일노동 동일임금 원칙을 실현하기 위한 다양한 정책을 추진할 필요가 있다. 임금 협상시 하후상박 원칙의 추진, 원하청 노사협의체 설치, 원하청 수익 배분, 하청노동자 처우 개선, 임금구조의 안정성 확대, 산별 연대임금의 단계적 추진(기본급 → 통상임금) 등 격차 해소를 위한 기반 마련이 필요하다.

둘째, 실현 가능한 임금체제로서 연공이나 숙련을 가미한 한국형 직무급체계를 설계할 필요가 있다. 직무급체계는 순수한 직무급체계부터 숙련을 결합한 형태, 연공을 결합한 형태 등 여러 형태가 있고, 여기에 수당을 통해 기본급체계를 보완할 수 있다. 이러한 방식 중에서 우리 현실에 보다 적합한 연공을 가미한 직무급체계를 추진해서 거부감을 완화할 필요가 있다.

셋째, 현실적으로 새로운 임금체계 도입이 어렵다면, 복수 취업규칙의 문제가 있지만, 신규 직원부터 시행하는 방안도 고려할 필요가 있다. 위에서 제시한 임금의 특성과 다년간의 경험으로 볼 때, 임금체계 일부를 변경하는 것도 상당히 어렵다는 사실을 알 수 있다. 어찌 보면, 신규직원부터 도입하여 20여년 지나 어느 정도 정착이 되면, 그것이 가장 빠른 방법일 수도 있다. 물론 이를 실행하는데 있어서 불합리한 차별이 있어서는 안 될 것이며, 직무급의 취지에 맞게 임금격차를 최소화 하여 설계할 필요가 있다.

넷째, 직무급체계를 설계하기 위해서는 직무분석, 직무평가, 임금등급 결정, 임금수준 결정 등 여러 과정을 거쳐야 한다. 노동자들이 가장 우려하는 것은 바로 이러한 과정에서의 신뢰성이다. 이를 위해 전체 과정을 노사가 공동으로 참여하는 것이 필수적이며, 제도 시행 이후에도 노사 공동위원회를 통해 지속적인 보완이 필요하다. 그리고 생애임금이 하락되지 않는다는 임금체계 개편의 대원칙을 반드시 지켜 노동자의 수용성을 높여야 할 것이다.

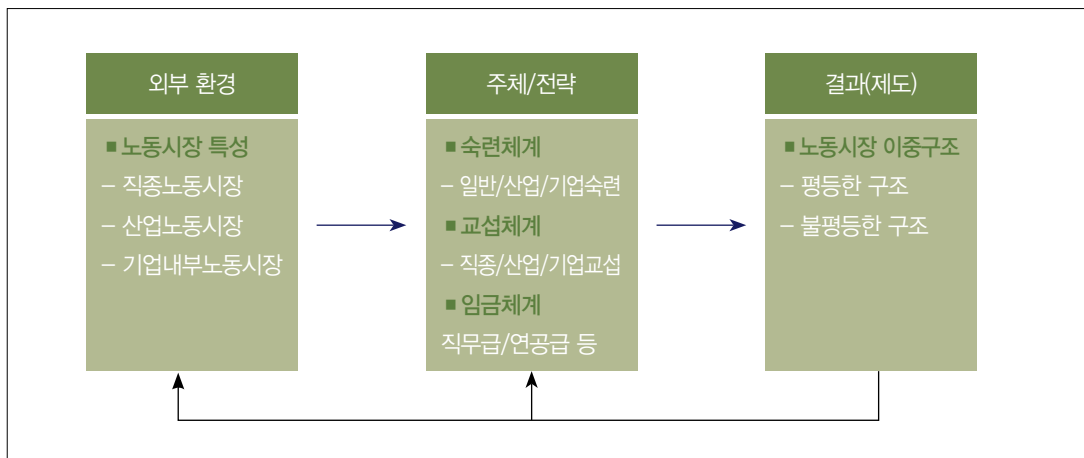
앞에서도 수차례 언급했지만, 우리 노동시장의 고질적인 병폐인 이중노동시장 문제를 개선하기 위해서는 여러 방면에서 전방위적인 개선 노력이 필요하다. 어느 한 가지 요인의 해결만으로 이중노동시장문제를 해결하기 어렵다는 것이고, 이것은 모든 것은 연관되어 있고, 여러 요인들이 지속적으로 상호작용을 한다는 지극히 당연한 사실에 기반 하는 것이다. 이러한

관점에서 보면, 임금체계 개편만으로 동일(가치)노동 동일임금 원칙이 실현되고, 이중노동시장 문제를 해결할 수는 없다. 하지만, 여전히 다수의 노동조합은 사회현상을 통합적으로 사고하지 않고, 그 문제 해결로 동일(가치)노동 동일임금 원칙의 해결은 불가능하다는 논리를 가지고 무시하고, 방관하고 있는 것 같아 안타까울 따름이다. 물론 보다 결정적인 요인이 해결되면, 이중노동시장 문제를 해결하는데 보다 유리한 것은 사실이다. 하지만, 수많은 요인이 얹혀있는 상황에서 그것이 그리 쉬운 일은 아니라고 생각한다. 보다 통합적인 차원에서 문제를 분석하고, 그것에 따라 다양한 노력이 동반되었으면 한다. 그러한 차원에서 임금체계 개편 문제도 접근하기를 바랄뿐이다.

아래의 [그림 1]은 앞에서 제시한 내용과 같이 노동시장 특성에 따라 숙련·교섭·임금체계의 차이와 그것의 결과로서 노동시장의 평등한 정도가 다르다는 것을 나타낸 것이다. 여기서 임금체계는 숙련체계나 교섭체계보다는 그 수준이 하위인 것처럼 인식할 수 있다. 하지만, 기업에서 임금체계는 제반 인사관리제도의 가장 근간이 되는 요소이며, 노동시장의 특성에서 비롯된 것으로 숙련체계와 교섭체계와도 끊임없이 상호작용하면서 서로간의 연계성을 강화하거나 약화하면서 발전하고, 그것이 노동시장의 평등(형평성) 구조(정도)에 직접적인 영향을 미치는 중요한 요인이라고 할 수 있다.

그렇다면, 우리 노동시장의 이중구조를 어떻게 완화할 수 있는가를 나타낸 것이 아래의 [그

[그림 1] 노동시장 특성에 따른 노사관계 비교



림 2]라고 할 수 있다. 이것은 [그림 1]의 흐름을 역으로 제시한 것이다. 이중노동시장 문제를 완화하기 위해 구조적 문제 해결과 함께 다양한 전략을 모색할 필요가 있음을 나타낸 것이다. 앞서도 강조한 것처럼 다양한 전략들이 모두 나름대로 중요한 의미가 있으며, 서로 긴밀하게 연결되어 있다는 것이다. 무엇 하나 소홀히 해서는 안 되는 것으로 우리나라의 자본주의 발전 과정과 노동시장 특성에서 파생된 것이고, 이 문제를 해결하기 위해서는 통합적인 접근과 노력이 필요하다는 것이다. 임금체계의 문제 역시 그 중 중요한 문제라는 사실은 자명하다고 할 것이다. 우리 현실에 부답이 덜한 방식으로 노사공동의 노력으로 대승적 차원에서 접근할 필요가 있다. 그리고 지속적인 보완으로 지속가능한 임금체계를 만들어 나가야 할 것이다.

[그림 2] 이중노동시장 문제 해결을 위한 다양한 전략

