

1993년 임금교섭실태와 과제

1994

한국노동연구원

目次

I. 머리말

II. 賃金推移

1. 協約賃金引下
2. 實際賃金上昇 現況
3. 賃金水準에 대한 評價

III. 4.1 勞使合意의 意義 및 評價

1. 4.1 勞使合意의 意義
2. 主要 爭點
3. 4.1 勞使合意의 評價

IV. 1993年 賃金交渉過程上의 特徵

1. 賃金引上水準에 대한 勞使間 異見 尙存
2. 消耗的 交渉
3. 勞使關係 意識의 改善
4. 紛糾件數의 減少

V. 1994年 賃金交渉與件과 課題

1. 1994年 賃金交渉與件
2. 1994年 賃金交渉의 課題
3. 適正한 賃金上昇
4. 效率적 賃金交渉

VI. 賃金體系의 改善

1. 序
2. 賃金體系의 意義 및 問題點
3. 賃金體系의 發展方向
4. 結

VII. 成果配分制度의 合理的 導入

1. 概念
2. 成果配分制에 대한 勞使의 認識
3. 成果配分制度의 導入設計
4. 成果配分額 算出基準
5. 成果配分額 支給方式
6. 其他 爭點

表目次

<표 I-1> 실태조사 사업체 및 노동조합의 특성별 분포

<표 II-1> 1993년 임금교섭타결 현황

<표 II-2> 생산직과 사무직의 협약임금인상률

<표 II-3> 임금인상방법

<표 II-4> 1993년 실제 임금상승률

<표 II-5> 임금과 노동생산성 추이

<표 II-6> 실제 임금상승률 추정(전망)

<표 II-7> 사업체 규모별 임금상승률

<표 II-8> 귀사의 생산직근로자가 현재의 임금수준에 만족하고 있다고 생각하십니까?

<표 II-9> 귀사의 생산직근로자가 현재의 임금수준에 만족치 못한다면 가장 중요한 요인은?

<표 II-10> 최근 근로자의 생활은?

<표 II-11> 생산직근로자의 복지증진 방안으로 중요한 것은?

<표 III-1> 기업별 교섭에 대한 견해

<표 III-2> 4.1노사합의에 의한 4.7~8.9%의 임금가이드라인에 대한 견해

<표 III-3> 임금교섭인상률에 호봉승급분을 어떻게 고려해야 한다고 보는가?

<표 III-4> 4.1노사합의가 금년도 임금교섭에 미친 영향력

<표 III-5> 1993년 정부의 임금정책에 대한 견해

- <표 Ⅲ-6>정부의 개혁정책이 임금교섭에 미친 영향에 대한 견해
- <표 Ⅲ-7>중앙노사합의의 긍정적인 측면에 대한 응답(제한 복수응답)
- <표 Ⅲ-8>중앙노사합의의 부정적인 측면에 대한 응답(제한 복수응답)
- <표 Ⅳ-1>최초 임금인상제시율과 협약임금인상률
- <표 Ⅳ-2>임금결정기준
- <표 Ⅳ-3>회합횟수 및 교섭소요기간
- <표 Ⅳ-4>연도별 임금교섭 타결진도
- <표 Ⅳ-5>임금교섭타결이 예년보다 늦었다면 그 원인은?
- <표 Ⅳ-6>단체교섭 실적
- <표 Ⅳ-7>임금교섭과 단체협약의 동시교섭에 대한 견해
- <표 Ⅳ-8>임금교섭시 노조의 활동을 제약하는 주요 이유(노조측에 대한 질문)
- <표 Ⅳ-9>교섭당사자로서 노조의 활동을 제약하는 중요한 이유(사용자측에 대한 질문)
- <표 Ⅳ-10>1993년에 순조롭게 단체교섭을 타결할 수 있었던 가장 중요한 원인(노사분규가 없었던 사업체만 응답)
- <표 Ⅳ-11>최근 귀사의 사업활동상태에 대한 견해
- <표 Ⅳ-12>귀사의 당면한 애로요인
- <표 Ⅳ-13>노조활동의 발전방향
- <표 Ⅳ-14>노사분규 추이
- <표 Ⅳ-15>노사분규 원인
- <표 Ⅴ-1>1994년 노사분규 전망
- <표 Ⅴ-2>1994년 임금인상수준 전망
- <표 Ⅴ-3>1993년 협약임금인상률에 대한 견해
- <표 Ⅴ-4>임금교섭의 구조적 개선방안에 대한 견해
- <표 Ⅴ-5>노조의 가입범위는?(노조측 질문)
- <표 Ⅴ-6>물가상승률 비교
- <표 Ⅴ-7>노동분배율과 피고용자 비중(비농전산업)
- <표 Ⅴ-8>임금상승률과 준거임금상승률
- <표 Ⅴ-9>노사간의 신뢰구축방안에 대한 견해
- <표 Ⅵ-1>귀사는 임금체계의 개편을 고려하고 있습니까?
- <표 Ⅵ-2>귀사의 현행 임금체계는?
- <표 Ⅵ-3>학력별·성별 임금구조 I(1992)
- <표 Ⅵ-4>학력별·성별 임금구조 II(1980)
- <표 Ⅵ-5>바람직한 임금체계는?
- <표 Ⅵ-6>직능자격제도에 대한 견해
- <표 Ⅵ-7>근로자의 인사고과 등 평가결과를 근로자개인별 임금에 반영하는 방안
- <표 Ⅵ-8>최근 임금은 많이 오르는 데 생산성 향상이 부진하다는 주장이 있는데 귀사의 경우도 그렇다고 보십니까?
- <표 Ⅵ-9>생산성 향상이 부진하다고 본다면 그 이유는?
- <표 Ⅶ-1>성과배분제의 각각의 기능에 대한 긍정적 평가(도입유무별)
- <표 Ⅶ-2>성과배분제 도입시기
- <표 Ⅶ-3>(성과배분제도를 도입하지 않았다면) 현재 성과배분제도 도입의 고려여부
- <표 Ⅶ-4>성과배분제도를 도입하지 아니한 이유
- <표 Ⅶ-5>성과배분제는 어디에 규정되어 있습니까?
- <표 Ⅶ-6>성과배분액 산출기준은?
- <표 Ⅶ-7>성과의 목표설정
- <표 Ⅶ-8>성과목표의 설정과 확인에서의 노사간의 신뢰정도
- <표 Ⅶ-9>성과배분액이 지급되는 기준은?
- <표 Ⅶ-10>성과배분이 이루어지는 시기는?

I. 머리말

1987년이래 우리 나라의 기업별 임금교섭은 경제성장과정에서 정당한 배분을 받지 못하였다는 근로자측의 자기몫 추구하고 기업이윤을 지키려는 경영측의 대응이 되풀이 되어온 제로섬(zero-sum) 게임이었다. 1990년 이후 임금교섭에 따른 노사분규는 크게 줄어들어 외견상 평온한 임금교섭이 이루어져 왔으나 임금결정을 둘러싼 연례적인 노사간의 갈등과 진통은 아직도 크다.

임금이 노사간의 이해가 대립되는 사항이고 임금교섭을 제로섬 게임이라고 인식하는 한 임금교섭에서 노사간 첨예한 대립을 피할 수 없다. 그러나 임금은 노사간의 분배 몫에 그치는 것이 아니라 기업과 국민경제의 성장, 사회적 형평, 고용, 물가에 미치는 영향도 지대하다. 따라서 걱정한 임금결정은 경제사회의 건실한 발전에 중요한 요건이 된다. 노사가 임금교섭을 통하여 이러한 걱정한 임금결정을 모색한다면 임금교섭은 경제사회의 발전에 기여하는 포지티브섬(positive-sum) 게임이 된다. 즉 임금교섭이 노사간의 분배를 둘러싼 갈등을 대화로 해결하고 분배 몫을 키우기 위한 협조적 대안모색의 장이 된다면 이것은 소모적 과정이 아니라 생산적 과정이라 할 수 있다.

최근 국가발전의 전략요소로 노사관계의 중요성이 널리 논의되고 있다.¹⁾ 매년 되풀이 되는 노사 대립적·소모적 임금교섭을 생산적·통합적 임금교섭으로 전환하는 것은 국가발전을 견인하는 바람직한 노사관계의 구축을 위한 불가결한 요건이다. 본고는 「1993년 임금교섭 실태조사」(이하 「실태조사」)를 주축으로 하여 1993년 임금교섭의 실태를 분석하고 생산적·통합적 임금교섭을 모색하는데 그 목적을 둔다.

「실태조사」는 우리 나라 주요 工團에 소재한 노동조합이 있는 제조업 사업체의 노사를 대상으로 실시하였다. 실태조사 개요는 다음과 같다(표 I-1).

- 실태조사기간은 1993년 9월 13~30일 이었다.
- 사용자측이 215개 업체, 노동조합이 214개소가 조사에 응답하였다.
- 지역별로는 서울 23.6%, 경인 13.6%, 부산 13.2%, 창원 20.0%, 대구·구미 24.5%, 여천 5.0%로 분포되어 있다.
- 사업체 규모는 종업원 100~299인이 39.7%, 300~999인 38.3%, 1,000인 이상이 22.0%이다.
- 업종별 분포는 섬유 14.6%, 화학 21.9%, 금속 53.4%와 제조업 기타업체 10.0%였다.

제Ⅱ장에서는 최근 임금추이를 분석하고 제Ⅲ장에서는 1993년 임금교섭의 구조적 전환을 이끈 4.1 노사합의의 의의와 임금교섭에 미친 영향을 살펴보았다. 제Ⅳ장에서는 1993년 임금교섭과정에서의 특징을 「실태조사」를 통하여 조명하여 제Ⅱ장, 제Ⅲ장과 아울러 1993년 임금교섭분석을 마무리하였다. 이를 토대로 1994년 임금교섭에서의 과제를 제Ⅴ장에서 논의하였다. 제Ⅵ장과 제Ⅶ장은 임금수준과 더불어 중요한 임금관련 과제로 부상하고 있는 임금체계와 성과배분제도를 독립된 章으로 분리시켜 「실태조사」를 통한 현황과 발전방향을 개관하였다.

<표 I-1> 실패조사 사업체 및 노동조합의 특성별 분포

(단위: %)

| | | 빈도수 | 비율 |
|----------------|------------|----------|-------------|
| 산 업 | 섬 유 | 32 | 14.6 |
| | 화학(고무) | 48 | 21.9 |
| | 금 속 | 117 | 53.4 |
| | 기 타 | 22 | 10.0 |
| 지 역 | 서 울 | 52 | 23.6 |
| | 부 산 | 29 | 13.2 |
| | 경 인 | 30 | 13.6 |
| | 구 미 | 26 | 11.8 |
| | 대 구 | 28 | 12.7 |
| | 창 원 여 천 | 44 11 | 20.0 5.0 |
| 근로자수 (정규직원) | 300인 미만 | 85 | 39.7 |
| | 300~999인 | 82 | 38.3 |
| | 1,000인 이상 | 47 | 22.0 |
| 조합원수 | 300인 미만 | 120 | 56.6 |
| | 300~999인 | 61 | 28.8 |
| | 1,000인 이상 | 31 | 14.6 |
| 노조가입률 | 50% 미만 | 16 | 7.5 |
| | 50% 이상 | 196 | 92.5 |
| 평균조합원수 | 섬 유 | 679 | |
| | 화학(고무) | 708 | |
| | 금 속 | 612 | |
| | 기 타 | 743 | |

주석 1) 최종태, 「국가발전의 핵심전략으로서의 노사관계전략」, 『국가발전과 노사관계전략』, 1993년 한국노사관계학회 추계정책토론회, 1993.11.; 박세일, 「국제화·세계화 시대의 노사관계」, 『노·사·정 신희협력체제를 위한 정책세미나』, 한국노동교육원, 1993. 12.

II. 賃金推移

1. 協約賃金引上

노동부 집계결과 100인 이상 사업체에서 노사간 임금교섭으로 타결된 협약임금인상률은 1992년 6.5%에 이어 1993년 5.2%로 나타나 안정된 수준을 보여주고 있다(표 II-1). 1987~91년 연평균 협약임금인상률이 13.5%에 이르렀고 각종 수당신설 등에 의하여 임금부상이 컸음을 고려할 때 1987년 이후의 급격한 임금상승 추세는 1992년을 기점으로 수속되는 단계에 접어들었다고 할 수 있다. 중점관리대상업체와 선도부문 등 고임금 대기업의 임금인상률은 1992년 4.6%, 1993년 4.4%로 평균 교섭임금인상률보다 각각 1.9%포인트, 0.8%포인트 낮은 것으로 나타난다. 1992년에 이어 1993년에도 고임금 대기업을 중심으로 임금인상을 자제하였으며 1993년에 들어 중소기업의 임금도 안

정후세에 접어들었음을 보여준다.

직종별로는 사무관리직이 4.5%, 생산직이 6.5%로 나타나서 직종별 임금격차의 완화가 지속되고 있음을 보여주고 있다. 실태조사 결과도 43.3%의 사업체에서 생산직이 사무직보다 협약임금인상률이 높아 직종간 임금격차를 완화시킨 것으로 나타난다(표 II-2). 그러나 1992년에 67.9%의 기업에서 생산직의 협약임금인상률이 사무직보다 높았던 것과 비교하면 직종별 임금격차 완화추이는 점차 둔화 되어가는 것이다. 한편 임금인상방식도 정액인상이 38.3%, 정액과 정률인상의 혼합방식이 28.2%를 차지하여 상하급 근로자간의 임금격차도 지속적으로 축소되고 있음을 보여준다(표 II-3).

<표 II-1>1993년 임금교섭타결 현황

(단위: 개사, %)

| | 대상사업장수 | 교섭진도율 | 협약인상률 | | |
|----------------------|------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | | 전체 | 사무직 | 생산직 |
| 전 산업 ('92년도) | 5,511 (5,948) | 97.4 (99.0) | 5.19 (6.54) | 4.47 (5.45) | 6.45 (8.33) |
| 선도부문 ('92년 중점관리) | 482 (780) | 99.8 | 4.41 (4.59) | 3.98 | 5.44 |
| 기 타 | 5,029 | 97.2 | 5.96 | 5.07 | 7.10 |

주 : '92년도는 총액기준, '93년도는 통상임금기준임.
자료: 노동부

<표 II-2>생산직과 사무직의 협약임금인상률

(단위: %)

| | 1993 | 1992 |
|-----------|------|------|
| 생산직이 높다 | 43.3 | 67.9 |
| 사무직이 높다 | 8.9 | 3.4 |
| 직종간 차이 없다 | 47.8 | 28.7 |

<표 II-3>임금인상방법

(단위: %)

| | 빈도 |
|---------|------|
| 정률 | 33.5 |
| 정액 | 38.3 |
| 정률 + 정액 | 28.2 |

2. 實際賃金上昇 現況

1993년 1~11월간 실제임금상승률은 12.2% 수준이었다(표 II-4). 1992년 동기의 15.5% 수준에 비해서는 3.3%포인트가 낮아진 것으로 임금안정추세가 어느 정도 자리잡혀가고 있는 것을 반영한다. 그러나 최근의 안정적인 협약임금인상률을 고려할 때 두 자리수의 실제임금상승률은 일반의 예상보다는 높은 수준이다. 협약임금인상률과 실제임금상승률과의 이러한 격차는 다음과 같은 임금부상과 통계적 과대추정에 기인된 것으로 볼 수 있다.

- 임금부상

- 협약임금인상률에 포착되지 않는 특별급여(상여금)가 증가하는 데 따른 임금부상이다. 성과배분제도 도입이 늘어나는 데 따라 특별급여는 증가되는 추세에 있다. 특히 1993년 2/4분기의 높은 임금상승은 특별급여의 증가에 크게 기인되고 있다.

- 임금교섭과 별도로 호봉 및 직급상승에 따라 임금이 올라간다(「실태조사」에서는 호봉상승에 따른 개별근로자의 임금상승률이 평균 2.1%인 것으로 추정함).

- 근로자의 평균적인 학력이 높아지고 임금수준이 높은 직종과 업종의 근로자수 비중이 늘어가는 데 따라 평균적인 근로자의 임금은 높아진다. 예를 들면 평균임금이 높은 사무관리직 근로자의 비중이 커지면 개별근로자의 임금상승이 없어도 사무관리직과 생산직을 합친 전체근로자의 평균임금은 상승하게 된다.

- 통계적 과대추정

- 자동화와 외부 하청의 증가에 따른 인력절감은 주로 저임금 단순기능근로자를 중심으로 이루어진다. 상용근로자 중에서 저임단순인력이 차지하는 비중은 낮아지는 추세이므로 표본사업장의 상용근로자를 기준으로 포착한 근로자 평균임금상승률은 개별근로자에 대한 임금인상률보다 높아지게 된다.

- 임시직의 증가, 파트타임근로자의 증가와 해외인력고용의 증가 등 고용구조조정도 또한 임금통계에서 빠지는 저임근로자수를 늘려서 임금상승률의 과대추정을 가져온다.

<표 II-4> 1993년 실제임금상승률

| | 1~11월 | 상반기 | 1/4 | 2/4 | 3/4 | 10월 | 11월 |
|------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 월 평균 | 12.2 (15.5) | 12.9 (17.6) | 12.7 (21.0) | 13.1 (14.4) | 11.7 (13.1) | 10.2 (14.4) | 11.4 (12.5) |
| 정액급여 | 12.4 (14.5) | 13.0 (16.9) | 14.1 (18.4) | 12.0 (15.6) | 11.8 (12.2) | 11.0 (11.6) | 11.7 (11.2) |
| 특별급여 | 15.3 (22.1) | 16.8 (21.9) | 12.4 (34.9) | 21.7 (10.1) | 14.4 (17.5) | 11.0 (47.2) | 12.2 (31.7) |

주: ()안의 숫자는 전년동기임.

자료: 노동부

- 1992년부터 임금의 총액기준 개념이 확산되고 1993년부터 금융실명제가 실시됨에 따라 기업에서 임금통계조사에 포함시키는 급여범위가 늘어나서 임금통계에 포착된 임금상승률을 높일 수 있다. 과거에는 임금으로 보고하지 않았던 성과배분 성격의 격려금이나 부정기적인 현금급부가 임금으로 보고되는 경우가 여기에 해당한다.

이러한 임금부상 등에 따라 개별근로자 또는 개별기업의 임금인상률보다 국민경제의 임금상승률은 높게 나타난다. 따라서 국민경제의 걱정된 임금상승률을 준거로 하여 개별기업이 임금을 인상시킨다면 국민경제의 임금상승률은 걱정 수준을 상회하게 될 것이다. 고용조정과 호봉·직급조정

등에 따른 임금부상 현상은 임금정책적으로 고려되어야 하는 중요한 요소라고 할 수 있다. 1992년 이후의 급격한 임금안정은 한국은행 『기업경영분석』에 나타난 1인당 인건비 상승률에서도 입증되고 있다. 1987년 이후 매년 20% 내외로 올라가던 제조업 1인당 인건비 상승률은 1992년에 12.0%, 1993년 상반기 9.6%로 크게 떨어졌다(표 II-5).

「실태조사」 결과 임금상승률 추정은 1992년에 8~9% 내외, 1993년은 6~7% 내외로 나타나 이를 뒷받침한다. 기업규모별로 보아서 1992년도 중점관리대상이었던 대기업의 임금인상이 1993년도에 지속적으로 억제되기는 어려웠던 반면, 중소기업의 임금인상률은 1993년 들어 상대적으로 낮아졌다고 볼 수 있다(표 II-6).

1992년 이후 임금안정의 기틀은 어느 정도 잡혀가고 있으나 경제성장률이 떨어지고 임금상승을 상품가격에 전가하기 어려워짐에 따라 노동생산성 증가율과 임금상승률간의 격차는 여전하다. 임금상승률은 크게 둔화되었으나 임금상승을 수용하는 우리 나라 산업의 여력이 크게 늘어난 것은 아니다.

<표 II-5> 임금과 노동생산성 추이

(단위: %)

| | 임금 ¹⁾ | 노동생산성 I ²⁾ | 노동생산성 II ³⁾ | 인건비 ⁴⁾ |
|--------------------|------------------|-----------------------|------------------------|-------------------|
| 1981~86 | 12.2 | 11.8 | 4.7 | 12.5 |
| 1987~92 | 16.3 | 11.6 | 4.4 | 19.4 |
| 1992 | 15.2 | 8.7 | 2.0 | 12.0 |
| 1993 ⁵⁾ | 12.0 | 8.0 | 3.0 | 9.6 ⁶⁾ |

주: 1) 비농전산업 명목임금 증가율임.

2) 비농전산업 경상가격 GDP/비농전산업 취업자수(취업자당 부가가치) 증가율임.

3) 비농전산업 불변가격 GDP/취업자수 증가율임.

4) 한국은행 『기업경영분석』에 나타난 제조업 1인당 인건비 증가율임.

5) 추정

6) 1993년 상반기

자료: 노동부·한국은행

<표 II-6> 실제임금상승률 추정(전망)

| | 1992 | 1993 |
|-----------|------|------|
| 100~199 | 10.3 | 7.4 |
| 300~999 | 9.4 | 6.7 |
| 1,000인 이상 | 6.9 | 6.3 |

1987년 이후 노사관계의 여건변화는 지불능력이 상대적으로 크고 노동조합의 세력이 강한 대기업 중심의 높은 임금상승을 가져와서 기업규모별 임금격차를 확대시켜 왔다. 1992년 고임금 대기업을 중점관리업체로 하여 총액임금 기준으로 5% 임금가이드라인을 설정한 정부의 임금정책은 이

러한 기업별 임금격차 확대추이를 소폭이지만 반전시켜서 1992년 들어 1987년 이후 처음으로 500인 이상 사업체의 임금상승률이 평균임금상승률보다 낮았다(표 II-7).

1993년에도 4.1 노사합의에 의한 차등 임금가이드라인과 정부의 임금지도지침이 기업별 임금격차의 완화를 지속적으로 추구하였으나 1993년 상반기 대기업의 임금상승률은 평균임금상승률을 상회하는 것으로 나타난다. 1993년 들어 중소기업의 임금이 안정추세에 접어들었고 대기업은 임금을 지속적으로 억제하기가 어려웠다는 데 부분적으로 기인된 것으로 보여진다. 한편 고용조정이 빠른 대기업에서 협약임금인상률과 실제 임금상승률과의 격차가 상대적으로 크게 나타나므로 기업규모별 임금격차가 과대추정되는 데에도 그 원인이 있을 것이다.

<표 II-7> 사업체규모별 임금상승률

| | 1981~86 | 1987~91 | 1992 | 1993 | | | | | |
|----------|---------|---------|------|------|------|------|------|------|------|
| | | | | 1/4 | 2/4 | 상반기 | 3/4 | 10월 | 11월 |
| 10~29인 | 12.2 | 13.8 | 16.8 | 18.1 | 14.4 | 16.2 | 15.0 | 12.8 | 17.2 |
| 30~99인 | 11.5 | 14.6 | 17.6 | 13.6 | 12.6 | 13.1 | 11.2 | 9.5 | 13.1 |
| 100~299인 | 11.8 | 16.8 | 14.2 | 10.4 | 10.4 | 10.4 | 8.5 | 9.3 | 6.6 |
| 300~499인 | 12.3 | 17.0 | 14.3 | 16.0 | 18.0 | 17.0 | 15.1 | 15.1 | 15.5 |
| 500인 이상 | 12.9 | 19.3 | 14.2 | 12.4 | 16.1 | 14.2 | 14.2 | 11.7 | 11.5 |
| 전 규모 | 12.2 | 16.5 | 15.2 | 12.7 | 13.1 | 12.9 | 11.7 | 10.2 | 11.4 |

자료: 노동부

우리 나라는 기업별로 임금교섭이 이루어지므로 독과점 대기업 중심으로 높은 임금인상이 이루어지는 구조적 취약성을 갖는다. 기업의 경영여건이나 인력구성의 차이에 따라 어느 정도 임금격차가 있는 것은 당연하다. 그러나 기업의 독과점적 성격이 전후방 가격전가를 통하여 지불능력을 크게 하는 데 기인하는 기업규모별 임금격차의 확대는 바람직하지 못하다. 독과점 대기업의 지나친 임금상승은 중소기업과 대기업 근로자간의 형평을 저해하고 물가상승의 원인이 되며 중소기업의 건전한 발전을 저해하여 산업구조를 왜곡시킬 수 있다. 우리 나라는 생산물 시장의 독과점적 성격이 강하므로 기업규모별 임금격차를 완화하기 위한 지속적인 노력이 필요하다고 본다.

3.賃金水準에 대한 評價

1987년 이후 높은 임금상승이 지속되었음에도 불구하고 「실태조사」 결과 임금수준에 대한 근로자의 만족도는 높지 않은 것으로 나타난다(표 II-8). 노동조합은 물론 사용자측도 대다수 기업에서 생산직근로자가 여전히 현재의 임금수준에 만족하지 못하고 있는 것으로 평가하고 있다.

생산직근로자가 현재의 임금을 만족하지 못하는 것은 주로 타기업체에 비해서 임금수준이 떨어진다는 불만이나 비임금 소득자에 비해서 임금소득이 낮다는 상대적 비교에 기인한 바 크다. 높은 생계비와 물가수준에 비추어 임금이 낮다는 불만은 상존하고 있으나 기업내에서 직종별 임금격차에 따른 불만은 거의 해소된 것으로 나타난다.

근로자의 임금만족도를 높여가는 것은 임금정책의 중요한 과제의 하나이다. 기업별 임금격차를 완화하기 위한 임금격차완화정책과 불로소득의 차단, 조세구조의 형평의 증진 등 경제민주화를 위한 개혁정책도 임금문제의 원만한 해결에 기여한다고 볼 수 있다.

<표 II-8> 귀사의 생산직근로자가 현재의 임금수준에 만족하고 있다고 생각하십니까?

(단위: %)

| | 예 | 아니오 | 응답자수 |
|-------|-------|------|------|
| 사 용 자 | 23.83 | 76.2 | 214 |
| 노동조합 | 6.3 | 93.8 | 208 |

<표 II-9> 귀사의 생산직근로자가 현재의 임금수준에 만족치 못한다면 가장 중요한 요인은?

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|--------------------------------|------|------|
| 임금이 생계비에 못미친다 | 12.5 | 54.0 |
| 사무관리직의 임금수준보다 낮다 | 0.6 | 4.5 |
| 타기업체에 비하여 임금수준이 떨어진다 | 31.5 | 22.8 |
| 주위에서 쉽게 돈을 버는 사람에 비하여 소득이 떨어진다 | 55.4 | 18.8 |

1987년 이후 노동환경의 변화는 많은 기업에서 근로조건을 개선하고 경영을 민주화하는 계기가 되었다. 한편 높은 임금인상과 임금격차의 완화는 근로자의 생활향상에 어느 정도 기여하였을 것이다. <표 II-10>은 최근 근로자의 생활수준 향상에 대한 노사의 주관적인 평가이다. 사용자측의 대다수와 노동조합의 반수가 근로자의 생활수준이 향상되고 있다고 응답하고 있다.

<표 II-10> 최근 근로자의 생활은?

| | 사용자 | 노동조합 |
|------------|------|------|
| 많이 좋아지고 있다 | 33.5 | 4.2 |
| 다소 좋아지고 있다 | 49.8 | 44.4 |
| 마찬가지이다 | 13.5 | 29.9 |
| 오히려 어려워졌다 | 3.3 | 21.5 |

지속적으로 높은 임금인상을 통하여 근로자의 생활수준을 향상시키기는 어렵다. 임금 이외의 여러 방안으로 근로자의 생활만족도를 높여가는 것이 근로자의 임금인상욕구를 완화시켜서 임금교섭을 원활하게 하는 길일 것이다. <표 II-11>은 근로자의 복지증진 방안을 「실태조사」로 살펴본 것이다. 최근 들어 주택가격이 안정되고 있으나 아직도 주택가격 등 부동산가격의 안정을 중요시

하는 견해가 많아서 주목된다. 임금인상도 중요한 과제의 하나이나 일반의 기대보다는 낮은 평가를 받고 있어 임금인상에 의한 근로자 복지증진의 폭이 그리 크지 않다는 인식이 확산되고 있는 것으로 보여진다. 작업환경 개선, 기업내 복지시책의 확충, 승진기회 확대 등도 높은 평가를 받고 있어 건전한 기업문화조성도 중요한 과제가 되고 있다는 것을 보여준다.

<표 II-11> 생산직근로자의 복지증진 방안으로 중요한 것은?

(단위 %)

| | 사용자 | | 노동조합 | |
|------------------------------|------|------|------|------|
| | 첫번째 | 두번째 | 첫번째 | 두번째 |
| 주택가격등 부동산가격 안정 | 19.5 | 14.4 | 14.5 | 13.6 |
| 생활품 가격안정 | 3.3 | 12.1 | 4.2 | 6.5 |
| 높은 임금인상 | 6.5 | 3.3 | 16.4 | 3.7 |
| 근로시간의 단축 | 3.7 | 5.1 | 7.9 | 12.6 |
| 작업환경 개선 | 23.3 | 15.8 | 21.5 | 12.6 |
| 기업내 복지시책의 확충 | 20.0 | 18.6 | 10.3 | 21.0 |
| 승진기회를 확대하여 사무직과 같은 신분상승체제 구축 | 9.8 | 6.0 | 12.6 | 7.5 |
| 기업내 권위주의 해소 | 1.9 | 4.7 | 6.5 | 8.9 |
| 사회보장제도 확충 | 10.7 | 17.2 | 5.6 | 10.7 |
| 자녀교육환경 개선 | 1.4 | 2.8 | 0.5 | 2.8 |

III. 4. 1 勞使合意의 意義 및 評價

1. 4. 1 勞使合意의 意義

노사간 단체교섭을 통하여 임금을 결정한다는 것은 산업민주화의 요체이다. 우리 나라도 1987년 이후 노사간 자율적인 임금교섭이 임금결정메커니즘의 주축이 되었다는 점은 산업민주화를 위한 커다란 진전이라고 할 수 있다. 산업민주화가 선진산업화를 위한 불가결한 요건임을 고려할 때 임금결정에서의 노사자율성은 존중되고 제고되어야 할 것임은 물론이다.

노사자율성과 더불어 바람직한 임금결정의 요건은 임금결정이 국민경제의 발전과 사회적 형평을 제고하는 데 기여하여야 한다는 '경제·사회적 정합성'이다. 많은 서구 선진국에서 바람직한 임금결정이 이루어지고 있다는 것은 임금교섭이 노사자율적이며 아울러 소득분배의 형평 등을 통하여 경제·사회의 건전한 발전에 기여할 수 있도록 제도화되었다는 것을 의미한다.

우리 나라는 1987년 이후 노사자율성과 경제·사회적 정합성이라는 요건을 충족한 임금교섭이 이루어졌다고 보기는 어렵다. 과거 사용자가 주도하던 임금결정에서 노사간 임금교섭의 기능이 크게 높아졌다는 측면에서는 획기적 진전은 이루어졌으나 국민경제의 발전, 사회적 형평의 제고라는 경제·사회적 정합성이라는 측면에서 볼 때는 문제점이 많았다.

자율적 임금교섭 경험이 일천한 우리 나라가 합리적 관행을 축적하는 과정에서 어느 정도의 전환

가격 진통을 피하기는 어려울 것이다. 그러나 우리 나라의 기업별 임금교섭은 관행의 축적만으로 해결하기 어려운 구조적 취약성을 노정하여 왔다. <표 Ⅲ-1>은 기업별 교섭구조의 문제점을 실태조사로 살펴본 것이다. 사용자측은 물론 노동조합의 상당수도 다음과 같은 기업별 교섭의 취약성을 지적하고 있다.

- 기업별 경쟁적인 임금인상을 피하기 어렵다. 1987년 이후 급격한 임금상승은 기업별 교섭의 구조적 취약성에 기인한 바 크다.
- 노조의 세력이 강하고 지불능력이 우월한 독과점 대기업 중심의 임금인상을 초래하여 대기업과 중소기업간의 임금격차를 확대한다.
- 노조활동이 지나치게 기업단위 임금인상에 치중하게 되므로 노동운동의 지속적 발전을 저해하고 기업단위 노사갈등을 심화시켜 협조적 노사관계의 구축에 장애가 된다. 임금교섭을 둘러싼 노사의 부담 또한 크다.
- 임금교섭에 국민경제적·거시적 고려가 미흡하게 된다.

국민경제적 여건을 고려할 때 이러한 기업별 교섭구조의 취약성은 시급히 보완되어야 한다. 기업별 교섭구조를 보완하기 위해서는 기업별로 임금교섭을 하되 적절한 임금인상준거를 제공하는 방안이나 기업별 교섭을 산업별 교섭으로 전환하는 방안 등이 검토될 수 있다.

<표 Ⅲ-1> 기업별 교섭에 대한 견해

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|---|------|------|
| 기업별 경쟁적인 임금인상을 피하기는 어려울 것이다. | 72.6 | 46.3 |
| 대기업과 중소기업간의 임금격차등 기업별 임금격차가 심화될 우려가 크다. | 87.0 | 67.1 |
| 기업별 노동조합은 지나치게 임금교섭에 집착하게 된다. | 79.5 | 52.4 |
| 노사가 기업이기주의에서 벗어나기 어려울 것이다. | 56.1 | 47.9 |

기업별 교섭에서 파생되는 경쟁적 임금인상, 기업별 임금격차확대 등 문제점에 대응하기 위한 1992년 정부의 임금정책은 불가피한 위기관리적 조치로 이해될 수 있으나 임금결정에서의 노사자율성을 저해하므로 지속적인 대안이 될 수는 없다. 1993년 4.1 노사합의는 임금결정에서의 노사자율성을 견지하며 기업별 교섭의 취약성을 극복하여 임금결정에서의 경제·사회적 정합성을 아울러 제고하기 위한 시도로서 과거 기업별 교섭구조의 취약성을 보완한 정부의 규제적 임금정책을 대체한다는 발전적인 의미가 있다. 또한 4.1 노사합의는 노사가 국민경제적 시각을 가지고 합의를 도출하였다는 점에서 노사의 참여·협조를 바탕으로 한 바람직한 한국적 노사관계를 구축하기 위한 제2의 노사관계 전환에 크게 기여하는 것이다. 우리 나라가 지향하는 노사관계의 바람직한 모형이 노사의 참여와 협조를 근간으로 한 네오코포라티즘(neo-corporatism)이라는 데에 각계의 공감대가 이루어져 왔다.¹⁾ 아울러 4.1 노사합의는 경제·경영민주화를 위한 중요한 내용을 임금조정과 연계하여 담고 있다는 점 등 노동운동 발전에 주목할 만한 패턴을 제공한 것이다. 과거 노동운동은 권위적 노사관계 질서를 타파하고 근로자의 분배몹을 제고하기 위한 투쟁위주였다. 그러나 정보·기술·지식집약산업화에 부응하여 근로자의 권익을 신장시키기 위해서는 노동운동이

투쟁의 주체가 아니라 참여하여 질서를 창출하는 주체가 되어야 할 것이다. 노동운동의 관심영역도 임금인상보다는 근로자 생활의 질적 향상을 위한 경제·경영민주화 등으로 확대된다. 4.1 노사합의는 경제·경영민주화를 위한 중요한 내용을 임금조정과 연계하여 담고 있다는 점 등 노동운동 발전에 주목할 만한 패턴을 제공한 것이다.

산업구조의 고도화에 따라 근로자의 적극적인 참여와 창의력 발현은 경제발전에 불가결한 요소이며 「新경제」에서 전제되고 있는 새로운 질서형성의 근간이기도 하다. 4.1 노사합의는 경제의 걸림돌이 아니라 경제발전을 견인하는 노사관계 구축에도 기여하는 전기를 마련한 것이라 본다.

주석 1) 박세일, 「한국노동운동의 이념적 발전방향」, 『노동운동이념연구』, 한국노동연구원, 1991. 7.; 선한승, 「선진국 노동운동이념연구」, 『노동운동이념연구』, 한국노동연구원, 1991. 7.

2. 主要 争點

4.1 노사합의는 노총, 경총 등의 협회에 의한 임금조정 권고로서 단위기업을 구속하는 법적인 효력이 있는 것은 아니다. 그러나 기업단위에 제공되는 준거기준이 반드시 법적 구속력을 가져야 할 필요는 없다. 4.1 노사합의에 의한 임금가이드라인은 정부의 임금가이드라인과 마찬가지로 법적인 구속력은 없으나 자율적인 임금준거기준이라는 점에서 구분된다고 할 수 있다.

기업별로 경영여건이 상이하므로 이러한 임금가이드라인이 경직적인 임금결정을 초래하여 자유시장기능을 왜곡한다는 비판이 있어 왔다. 그러나 임금가이드라인은 주로 독과점 성격을 가진 고임금 기업에 적용되므로 국민경제를 고려한 임금가이드라인 설정은 자유시장기능을 보완한다고 볼 수 있다.

노총이 전체근로자를 대표하는 것이 아니라는 점에서 4.1 노사합의를 비판하는 견해도 있다. 사회적 합의의 당사자로서 전체근로자를 대표하는 노조 또는 노조연합체가 이상적일 것임은 물론이고 노조의 대표성 제고가 과제임에는 틀림없다. 그러나 사회적 합의의 당사자가 전체근로자를 대표하는 노조가 되어야만 하는 것은 아니다.

사회적 합의과정에 단위노조와 현장근로자의 의견이 제대로 반영되지 못하였다는 비판도 있다. 광범한 근로자의 의견수렴은 바람직할 것이다. 그러나 민주적으로 선임된 노조지도층이 거시적인 판단에 의거, 근로자를 대표하여 정책을 세우고 근로자층을 계도하여 나가는 것도 전환기적 노사관계를 이끄는 불가결한 요소이다.

4.1 노사합의에서 도출된 4.7~8.9%의 임금인상이 적정한지가 논란이 될 수 있다. 4.1 노사합의에 의한 4.7~8.9%의 임금가이드라인이 지나치게 낮은 수준이라고 보는 견해가 노동조합의 반수를 약간 상회하였다(표 Ⅲ-2).

적정임금인상이란 규범적 개념이므로 객관적으로 산정 할 수는 없으나 부가가치에서 노사간의 분배비(노동분배율)를 유지하는 수준을 가치척도의 기준으로 삼을 수는 있을 것이다. 최근 우리나라의 노동생산성 상승률이 경상가격 기준으로 8~9%로 추정되고 임금부상에 의한 임금상승효과가 2~3%를 초과할 것으로 추정되므로 노동생산성 상승률을 기준으로 한 국민경제 적정임금인상률은 6% 범위 이

<표 Ⅲ-2> 4.1 노사합의에 의한 4.7~8.9%의 임금가이드라인에 대한 견해

| | 사용자 | 노동조합 |
|--|------|------|
| 지나치게 낮은 수준의 가이드라인이다 | 2.3 | 55.9 |
| 기대보다 낮은 수준이나 국민경제적 어려움이나 기업의 어려운 여건을 고려해 수긍할 수 있는 수준이다 | 57.2 | 43.1 |
| 적정한 수준이다 | 33.0 | 0.9 |
| 임금안정의 필요성에 비추어 기대보다 높은 수준 | 7.0 | . |
| 응답자수 | 215 | 211 |

내가 된다. 이는 4.1 노사합의에 의한 임금가이드라인 4.7~8.9%의 중위치에 미치지 못하는 수준임을 고려할 때 4.1 노사합의에 의한 임금가이드라인이 근로자의 임금인상욕구에는 미치지 못하겠으나 국민경제적 입장에서 낮은 수준이었다고 보기는 어렵다.

1993년 사회적 합의에서 기업단위의 노사에 맡겨진 과제 중 비교적 최근 들어 주목을 받는 것이 호봉승급분, 즉 호봉이 올라가는 데 따른 임금상승분을 임금인상에 포함시켜야 할 것이냐의 여부이다. 이론적으로만 보면 호봉승급도 임금인상이다. 우리 나라의 경우 연공급 임금체제로 인해서 근속에 따라 호봉이 자동적으로 상승되는 것이 일반적이므로 호봉승급이 직무능력의 향상을 반영한다고 보기도 어렵다. 호봉승급분을 임금인상에서 제외시킬 합리적 근거는 없는 것이다.

그러나 지금까지는 대다수의 기업이 호봉승급분은 근속에 따른 당연한 加俸으로 여겨서 임금교섭에 의한 임금인상과는 분리하여 보아온 것이 관행이었다. 호봉승급분을 임금인상에 포함시키면 그만큼 임금인상률이 부풀려지므로 결과적으로 근로자들의 임금인상을 억제할 우려가 있다는 점에서 과거의 관행에 따라 호봉승급분을 임금인상에서 제외하자는 것이 노동조합의 주장일 것이다.

경제가 급격한 성장과정에 있고 젊은 근로자층의 경제활동 진입이 활발하여 기업단위 노동력이 유동적일 때에는 호봉승급분은 크게 문제될 것이 없다. 그러나 경제가 안정성장기에 접어들어 노동력의 중고령화가 급진전되고 있다는 점을 고려할 때 임금인상으로서 호봉승급의 중요도는 커진다. 중고령 인력이 늘어남으로써 기업의 인건비 부담이 늘어나는 것은 차치하고라도 호봉승급은 근속에 따른 임금격차, 호봉승급체계가 다른 여러 직종·직급간의 임금격차 등 임금구조에도 큰 영향을 미친다. 근속에 따른 임금상승이 경직적으로 이루어지면 중고령 인력의 고용을 저해할 우려가 크다. 우리나라에서 한참 일할 나이에 직장을 떠나는 예가 많은 것은 지나친 연공급 임금체계에 기인되는 바 크다. 즉 호봉상승에 의한 당연한 가봉이 근로자측에 유리하기만 하다는 것은 단견이며 이것이 지나치면 고용구조를 왜곡시키고 고용안정을 저해할 수도 있다는 것이다. 또한 호봉승급에 의한 연공급은 근로자간의 형평을 저해할 수도 있다. 일반적으로 호봉승급이 큰 것은 사무관리직이므로 직종·직급간 임금격차를 확대하는 요인이 된다. 한편 기업간 호봉승급에도 격차가 있으므로 호봉승급을 제외한 임금인상은 기업간 임금인상의 형평에도 어긋난다. 심지어 일부 기업은 임금인상의 편법으로 호봉승급의 폭을 확대하여 연공급을 심화시키는 경우도 있다.

노사간의 관행은 존중되어야 할 것이지만 경제사회적 구조전환에 적응하여 관행 또한 합리적으로 재정립되어야 한다. 임금인상과 분리 운용되어 온 호봉승급 관행은 이제 안정성장기에 접어들며 신중히 재검토되어야 할 것이다. 호봉승급이 임금인상을 높일 수 있느냐 하는 차원이 아니라 임금인상을 호봉승급과 연계하여 살펴보고 어느 수준의 호봉승급이 고용구조 개선이나 근로자간의 형평의 제고 면에서 바람직한 것인가를 노사가 발전적으로 논의하여야 한다는 것이다.

「실태조사」 결과에 따르면 호봉승급분은 오랜 관행으로서 교섭임금인상분에 당장 포함시키는데는 어려움이 따르는 것으로 나타나고 있다(표 Ⅲ-3). 그러나 대다수의 사용자측은 물론 노동조합의 반수 가까이 호봉승급분이 교섭임금인상률 결정에 고려되어야 한다고 본다. 호봉승급이 임

금인상률과 실제임금상승률의 괴리를 가져오는 임금부상의 중요한 원인이 되므로 거시적으로 제시되는 준거임금인상률 결정에도 호봉승급에 따른 임금부상 효과가 고려되어야 할 것이다.

<표 Ⅲ-3> 임금교섭인상률에 호봉승급분을 어떻게 고려해야 한다고 보는가?

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|---|------|------|
| 내년 임금교섭부터는 교섭임금인상률에 호봉승급분을 포함하여야 한다 | 21.0 | 9.6 |
| 내년부터 호봉승급분을 포함하기는 어려울 것이나 조만간 호봉승급분을 교섭임금인상률에 포함해야 한다 | 29.5 | 17.3 |
| 호봉승급분을 고려해 교섭임금인상률을 결정하면 된다 | 34.0 | 13.7 |
| 교섭임금인상률 결정에 호봉승급분을 고려할 필요가 없다 | 15.5 | 59.4 |
| 응답자 수 | 200 | 197 |

임금인상을 총액임금기준으로 할 것인가, 통상임금기준으로 할 것인가도 쟁점중의 하나이다. 임금구성체계의 복잡화를 막기 위해서 총액임금기준으로 임금인상을 하는 것이 바람직할 것임은 물론이다. 다만 노동조합에서 총액임금기준에 부정적 시각을 갖는 것은 1992년의 강력한 임금안정정책이 총액임금기준관리를 근간으로 하였다는 데 기인할 것이다. 1993년 4.1 노사합의에서 통상임금을 임금 인사의 기준으로 한다는 노사간의 양해는 각종 수당신설 등으로 임금을 상승시키겠다는 의도는 아닐 것이다. 현실적으로 편법적인 수당신설이 자제된다면 총액임금기준이나 통상임금기준이나 큰 차이는 없다.

3. 4. 1 勞使合意의 評價

<표 Ⅲ-4>의 「실태조사」 결과는 노사 공히 대다수가 1993년 임금교섭에 4.1 노사합의가 준거가 되었다는 데 동의하는 것으로 나타난다. 4.1 노사합의는 법적

<표 Ⅲ-4> 4.1 노사합의가 금년도 임금교섭에 미친 영향력

| | 사용자 | 노동조합 |
|--------------|------|------|
| 대단히 컸다 | 10.3 | 16.4 |
| 상당한 영향력이 있었다 | 43.0 | 40.8 |
| 다소 영향력이 있었다 | 41.1 | 33.8 |
| 거의 없었다 | 5.6 | 8.9 |

구속력은 없으나 기업별 임금교섭에 준거가 되어 기업별 교섭구조의 취약성을 보완하였다고 볼 수 있을 것이다. 우리 나라는 노조조직이 기업단위로 분산되고 기업별 임금교섭관행이 축적되어 왔음에도 불구하고 4.1 노사합의가 임금교섭에 미치는 영향력이 컸다는 것은 사회적 합의방식이 임금교섭체제의 발전에 근간이 될 수 있다는 것을 시사한다.

4.1 노사합의가 1993년 임금교섭에 상당한 영향력을 미칠 수 있었던 것은 정부의 적극적 지원에 힘입은 바 크다. 한편 정부의 임금정책도 4.1 노사합의를 토대로 하여 과거의 규제적 임금정책에서 유도적 임금정책으로 전환할 수 있었다. <표 Ⅲ-5>에서 보듯이 「실태조사」 결과 1993년 정부의 임금정책이 통제적이었다고 보는 견해는 노조에서도 소수에 불과하였다(12.2%).

물론 1993년도에도 정부가 임금안정을 정책목표로 하였음은 예년과 마찬가지로다. 정부는 이를 위해서 생필품 가격을 위시한 물가안정에 노력하고 공공부문 임금안정을 정부문의 교통분담으로 제시하였다. 임금교섭을 직접적으로 규제하지는 않았으나 정부의 이러한 임금정책이 임금안정에 미친 영향력은 컸었던 것으로 인식된다(사용자 58.6%, 노조 81.2%). 그러나 기업단위 임금교섭에 대한 직접적인 간섭이나 공권력에 의존같은 통제수단에 의거하지 않았다는 점에서 정책적인 진일보를 이룬 것이라 하겠다.

<표 Ⅲ-5> 1993년 정부의 임금정책에 대한 견해

| | 사용자 | 노동조합 |
|-----------------------------------|------|------|
| 비교적 노사중립적이었다 | 40.5 | 6.6 |
| 외면적은 노사중립적이나 실제적으로는 임금안정에 영향력이 컸다 | 58.6 | 81.2 |
| 대단히 통제적이었다 | 0.9 | 12.2 |

임금안정정책과 더불어 금년도 사회경제적 왜곡을 바로잡자는 정부의 개혁정책은 원활한 임금교섭 분위기를 조성하는 데 크게 기여하였으리라 보여진다. 부동산투기 및 각종 부조리에 의한 막대한 이전소득의 창출이나 불공정한 경쟁체제로 근로자가 노력한 대가를 제대로 받지 못하고 있다는 상대적 박탈감이 높은 임금인상요구로 나타나서 임금교섭을 어렵게 하는 요인이었음은 주지의 사실이다.

「실태조사」도 금년도 임금교섭에서 정부의 개혁정책이 임금교섭 분위기를 안정시키고 교통분담의 논리에 설득력을 주어 임금인상을 자제시키는 데 기여하였다고 노사의 대다수가 보고 있다(표 Ⅲ-6).

4.1 노사합의는 단위사업장의 임금교섭에 준거를 제공하여 임금교섭에서의 노사간 첨예한 대립을 완화하고 정부가 직접적인 임금규제정책에서 벗어나는 계기를 주었을 뿐 아니라 기업별 임금격차완화에 기여하고 경제·경영민주화와 임금

<표 Ⅲ-6> 정부의 개혁정책이 임금교섭에 미친 영향에 대한 견해

| | 사용자 | 노동조합 |
|--|------|------|
| 임금교섭 분위기를 가라앉히는 데 도움이 된다 | 86.0 | 63.1 |
| 교통분담논리에 설득력을 부여하여 안정적 임금인상수준을 유도하는 데 기여하였다 | 88.8 | 54.2 |

교섭을 연계함으로써 노동운동의 거시적 발전에도 기여하였으리라 기대된다. <표 Ⅲ-7>은 한국노총이 임금교섭제도에 관하여 노동조합간부를 대상으로 실시한 조사결과이다. 4.1 노사합의가 단위사업장 노사교섭에 기준이 되었다는 지적과 비슷한 빈도로 4.1 노사합의가 '정부의 임금가이드라인 설정을 방지하였다'.

'노동조합이 경제민주화에 대하여 요구하였다', '경제침체를 극복할 수 있는 계기가 되었다', '기업간 임금격차를 완화시켰다'는 등의 지적을 하고 있다. 4.1 노사합의가 기업단위 임금인상에 치중하는 투쟁적 노동운동에서 노동운동의 정책참여와 협조에 바탕을 둔 네온코포라티즘으로 전환하는 전기가 되었다는 것을 보여준다.

이처럼 4.1 노사합의가 임금교섭체제의 발전, 나아가서는 노사관계의 성숙화에 획기적인 기여를 하였다고 평가할 수 있으나 4.1 노사합의에 대한 비판적 견해도 적지 않다. 4.1 노사합의에 대한 비판은 노동조합의 기업별 조직구조, 상하급 노조의 통일적 조직체계의 미정립, 사회적 합의의 기능에 대한 이해부족에 기인된바 크다.

<표 Ⅲ-7> 중앙노사합의의 긍정적인 측면에 대한 응답(제한 복수응답)

| | 응답수 | 비율 |
|------------------------|-----|-------|
| 기업간 임금격차를 완화시켰다 | 90 | 13.7 |
| 노사자율성을 신장하였다 | 83 | 12.7 |
| 정부의 임금가이드라인 설정을 방지하였다 | 122 | 18.6 |
| 노동조합이 경제민주화에 대하여 요구하였다 | 122 | 18.6 |
| 단위사업장 노사교섭의 기준이 되었다 | 121 | 18.4 |
| 경제침체를 극복할 수 있는 계기가 되었다 | 118 | 18.0 |
| 전 체 | 656 | 100.0 |

자료: 한국노총, 「임금교섭제도에 관한 조사」, 1993.

한국노총의 위의 조사에 의하면 노조지도층이 4.1 노사합의의 부정적인 측면이라고 지적한 것은 준거임금인상률이 낮고 기업단위 임금교섭의 폭을 제약하였다는 점 이외에 4.1 노사합의과정에서 일선노조의 의견수렴이 미흡하였다는 점, 합의사항에 포함된 경제민주화 사항에 대한 실효성이 뒷받침되지 않았다는 점 등으로 나타난다(표 Ⅲ-8). 준거임금인상률이 낮다고 인식되는 것은 국민경제적 입장에서 적절한 임금인상수준을 도출하여야 하므로 불가피하다고 볼 수 있고 임금결정에서 거시적 노동시장적 요인을 고려하여야 하므로 기업단위 임금교섭에서 임금교섭의 폭도 어느 정도 제약되지 않을 수 없다. 그러나 사회적 합의과정에서 의견수렴이 미흡하였다. 임금과 더불어 제시된 경제·경영민주화 시책이 실효성 있게 추진되기 어렵다는 비판 등은 앞으로 사회적 합의과정에서 수렴되어 나가야 할 것이다.

<표 Ⅲ-8> 중앙노사합의의 부정적인 측면에 대한 응답(제한 복수응답)

| | 응답수 | 비율 |
|---------------------------------------|-----|-------|
| 임금인상률이 낮다 | 166 | 17.7 |
| 단위사업장 노사교섭의 폭을 제한하였다 | 274 | 29.2 |
| 조합원 및 일선노조간부의 의견을 반영하지 못하였다 | 179 | 19.1 |
| 합의사항에 포함된 경제민주화 실현에 대한 확실한 보장이 없었다 | 181 | 19.3 |
| 산별연맹의 임투지원 및 지도기능을 약화시켰다 | 43 | 4.6 |
| 단위노조의 임투를 통한 단결 및 조직강화에 저해요소 가 되었다 | 96 | 10.2 |
| 전 체 | 939 | 100.0 |

자료: <표 Ⅲ-7>과 동일.

IV. 1993年 賃金交渉過程上의 特徵

1. 賃金引上水準에 대한 勞使間 異見 尙存

<표 IV-1>은 한국노동연구원이 실시한 임금교섭 실태조사에 나타난 노사의 최초 임금인상제시율 추이이다.¹⁾ 노동조합의 최초 임금인상제시율은 1990년 21.2%에서 1993년 13.6%로 크게 떨어져서 급격한 임금상승에 대한 기대심리가 많아 완화된 것으로 나타난다. 노사의 최초 임금인상제시율의 격차도 절대치에서는 1990년 13.2%포인트에서 1993년 8.2%포인트로 낮아지고 있다. 그러나 노사간의 제시율의 상대적 차이를 비교하면 1993년에도 2.5배의 커다란 격차가 상존한다. 노사간 적정임금인상 수준에 대한 인식의 격차가 이와 같이 좁아져서 줄어들지 않고 있다는 것이 우리나라 임금교섭을 어렵게 하는 가장 중요한 요인의 하나라 할 수 있다.

적정임금인상 수준에 대한 노사간의 인식의 격차는 노사가 주장하는 적정임금 인상 준거가 상이한 데에 크게 기인한다. <표 IV-2>는 1993년 임금인상율을 결정한 준거기준에 대한 노사의 인식을 실태조사한 결과이다. 사용자측은 지불능력(61.9%), 노동조합은 물가 및 생계비상승(32.9%)이 가장 중요한 준거기준이라는 전통적인 인식은 상존하고 있다. 타기업의 임금인상 수준을 준거하는 비교임금의 논리도 또한 유력한 준거기준이 되었다고 인식된다(사용자 12.9%, 노조 8.1%). 4.1 노사합의 준거임금인상률과 정부의 임금교섭지도 등 거시적 지침이 가장 중요한 준거기준이었다는 응답도 사용자측 20.9%, 노조측 13.9%에 달하고 있다.

비교임금도 이러한 거시적 임금지침과 상관관계가 높다고 볼 수 있으므로 거시적 준거가 임금인상수준 결정에 미친 영향은 상당하였다고 볼 수 있다. 그러나 기업준거가 임금인상수준 결정에 영향은 상당하였다고 볼 수 있다. 그러나 기업단위 임금결정은 기업의 지불능력으로 결정되어야 한다는 사용자측의 인식이 뿌리깊고 생계비가 중심이 되지만 기업여건에 따라 지불능력 등을 임금인상준거로 원용하는 노동조합의 전략이 변함이 없어 적정임금 수준에 대한 노사간의 이견은 좀

처럼 좁혀지지 않고 있다고 하겠다.

<표 IV-1> 최초 임금인상제시율과 협약임금인상률

(단위: %)

| | 1990 | 1992 | 1993 |
|-------------|------|------|------|
| 노조측요구 (A) | 21.2 | 17.1 | 13.6 |
| 사용자측제시 (B) | 8.0 | 6.0 | 5.4 |
| A · B | 13.2 | 11.1 | 8.2 |
| A / B | 2.65 | 2.85 | 2.52 |
| 협약임금인상률 (C) | 11.8 | 9.6 | 7.4 |
| 충족률 (C/A) | 55.7 | 56.1 | 54.4 |

자료: 임금교섭 실태조사 (1991, 1992, 1993)

<표 IV-2> 임금결정기준

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|--------------------------|------|------|
| 기업의 지불능력 | 48.1 | 22.4 |
| 노동생산성 상승수준 | 13.8 | 6.2 |
| 물가 및 생계비 상승 | 3.3 | 32.9 |
| 타기업의 임금인상수준 | 12.9 | 8.1 |
| 4.1 노사합의에서 권고된 임금인상준거 | 11.9 | 6.2 |
| 정부의 임금교섭지도 | 9.0 | 7.6 |
| 상부단체의 지침 | 1.0 | 6.2 |
| 근로자의 여론조사 | . | 10.5 |

주석 1) 이선, 「단체교섭의 실태와 과제」, 「분기별 노동동향분석」, 한국노동연구원, 1989. 1/4 분기; 박영범, 「1989년 임금교섭 실태조사」, 한국노동연구원, 1990. 1.; 이선·김정한, 「1990SIS 임금교섭 실태조사」, 한국노동연구원, 1991. 6.; 이선, 「1992년 임금교섭 실태조사」, 한국노동연구원, 1993. 7.

2. 消耗的 交渉

적정임금인상 수준에 대한 노사간의 시각이 크게 다르므로 임금교섭은 이를 좁혀가는 배분적 기

능에 치중하게 된다. 노사간의 대화는 늘어가야 겠으나 대화의 결실이 제로 섬에 그치는 것이라면 물적·시간적 자원의 낭비가 된다. 1988년 이후 실태조사 결과 임금교섭을 위한 회합횟수와 교섭 소요기간은 점진적으로 늘어가는 것으로 나타난다(표 IV-3). 자율적 교섭경험이 축적되며 교섭에 임하는 노사의 자세나 교섭기법이 향상되었음에도 불구하고 배분적 대화과정에 소모되는 낭비는 크게 줄어들지 않았다고 볼 수 있다.

<표 IV-3> 회합횟수 및 교섭소요기간

(단위: 회, 일)

| | 쟁의발생신고 이전 | | | | | 쟁의발생신고 이후 | | | | |
|--------------|-----------|------|------|------|------|-----------|------|------|------|------|
| | 1988 | 1989 | 1990 | 1992 | 1993 | 1988 | 1989 | 1990 | 1992 | 1993 |
| 평균회합 횟 수 | 6 | 5 | 8 | 8 | 9 | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| 평균교섭 소요기간 | 17 | 27 | 30 | 44 | 48 | 16 | 16 | 15 | 15 | 16 |

교섭소요기간이 늘어남에 따라 임금교섭타결도 점차적으로 지연되는 추세로 나타난다. 특히 1992년에는 정부의 총액관리 임금정책에 적응하는 과정에서 임금교섭이 늦추어지고 1993년에는 4.1 노사합의와 이에 연계한 정부의 임금지침이 제시된 이후 임금교섭을 본격적으로 시작한 기업이 많아 임금교섭이 지연되기도 하였다(표 IV-4). 그러나 임금교섭이 지연된 대다수의 기업이 노사간의 이견의 격차를 좁혀가는 데 예상외의 어려움이 있었거나 타기업의 임금교섭을 지켜보기 위하여 임금교섭을 늦추었다고 응답하고 있어 임금교섭이 지연된 주된 원인은 비효율적이고 소모적인 임금교섭과 눈치보기에 있었음을 보여준다(표 IV-5).

임금교섭의 지나친 지연과 더불어 임금교섭과 단체협약교섭의 분리교섭도 잦은 단체교섭으로 인한 시간적·물적 손실을 초래할 우려가 있다. 우리나라는 춘계에 임금교섭이 집중되지만 임금 이외의 근로조건에 관한 단체협약교섭은 연중 비교적 고르게 실시됨으로써 많은 기업에서 매년 2회의 단체교섭을 실시하고 있다.

<표 IV-4> 연도별 임금교섭 타결진도

(단위: %)

| | 1~4월 | 5월 | 6월 | 7월 | 8월 |
|------|------|------|------|------|------|
| 1993 | 12.9 | 27.9 | 53.2 | 75.7 | 80.7 |
| 1992 | 11.5 | 27.5 | 53.0 | 72.0 | 81.6 |
| 1991 | 15.6 | 32.0 | 60.1 | 71.7 | 79.5 |

자료: 노동부

<표 IV-5> 임금교섭타결이 예년보다 늦었다면 그 원인은?

| | 사용자 | 노동조합 |
|-----------------------------|------|------|
| 교섭과정에서 예상외로 지연되었다 | 47.2 | 47.1 |
| 다른 기업체의 임금교섭과정을 지켜 보기 위해서였다 | 36.7 | 40.3 |
| 사회적 합의가 지연되었기 때문이다 | 14.4 | 7.9 |
| 정부의 임금지침이 늦었기 때문이다 | 1.7 | 4.7 |

정부에서 총액기준으로 임금교섭을 유도한 1992년의 임금정책은 임금교섭시 급여인상을 수반하는 보너스·수당 등을 포괄적으로 고려하도록 함으로써 임금교섭과 단체협약교섭의 동시교섭을 늘리는 데 어느 정도 기여하였으리라 기대된다. <표 IV-6>의 실태조사 결과도 1992년 이후 임금교섭과 단체협약교섭의 동시교섭이 늘어나고 있는 것으로 나타나고 있다.

임금교섭과 단체협약교섭을 동시에 하는 것은 노사의 교섭력을 응집시키고 단체교섭시 요구조건간의 교환적 타결을 가능하게 하는 등 단체교섭의 효율성을 제고 하기 위해서도 바람직하다. 동시교섭에 대해서 사용자측은 절대다수(83.3%)가 찬성하고 있으나 노동조합은 찬반이 엇갈리는 것으로 나타난다. 그러나 노동조합도 동시교섭을 선호하는 견해가 늘어나고 있어 빈번한 단체교섭에 따른 문제점에 대한 인식이 확산되고 있음을 보여준다(표 IV-7).

<표 IV-6> 단체교섭 실적

(단위: %)

| | 1991 | 1992 | 1993 ¹⁾ |
|--------------------|------|------|--------------------|
| 임금교섭과 단체협약교섭의 동시교섭 | 31.6 | 41.4 | 39.1 |
| 임금교섭과 단체협약교섭의 분리교섭 | 50.8 | 44.7 | 27.0 |
| 임금교섭만 실시 | 17.6 | 14.0 | 34.0 |

<표 IV-7> 임금교섭과 단체협약의 동시교섭에 대한 견해

(단위: %)

| | 사용자 | | 노동조합 | |
|-----------------|------|------|------|------|
| | 1992 | 1993 | 1992 | 1993 |
| 함께하는 것이 바람직하다 | 81.2 | 83.3 | 43.3 | 47.4 |
| 분리교섭하는 것이 바람직하다 | 18.8 | 16.7 | 56.7 | 52.6 |

임금인상 수준에 대한 노사 인식의 격차와 아울러 임금교섭을 어렵게 하는 요인은 노사간의 취약

한 신뢰기반이라 할 수 있다. 「실태조사」에서도 임금교섭을 어렵게 하는 요인으로 노조측의 65.2%가 사용자측의 이해부족을 지적하고 있으며, 사용자측은 35.5%가 노조측의 성의부족으로 지적하고 있어 아직도 우리나라의 많은 기업에서 노사간의 불신의 골이 깊다는 것을 보여 준다(표 IV-8, 표 IV-9).

노사간의 불신뿐만 아니라 노조지도층에 대한 조합원의 신뢰부족도 임금교섭을 어렵게 하는 중요한 요인이 될 수 있다. 「실태조사」 결과 37.0%의 노동조합이 노조지도층에 대한 조합원의 신뢰부족이 임금교섭에서의 애로요인이라고 보고 있으며 사용자측에서도 노조집행부에 대한 조합원의 신뢰부족(49.1%)과 노조집행부의 분열(21.0%) 등 노조의 대표성 문제가 임금교섭을 어렵게 한다고 응답하고 있다. 노조의 대표성 부족이 임금교섭에서 노조의 대표성 및 정통성 제고가 중요한 과제임을 시사한다.

<표 IV-8> 임금교섭시 노조의 활동을 제약하는 주요 이유(노조측에 대한 질문)

(단위: %)

| | 빈 도 |
|----------------------------------|------|
| 사용자측의 이해부족 | 65.2 |
| 조합원들의 노조지도층에 대한 신뢰부족 | 37.0 |
| 낮은 노조가입률 | 17.8 |
| 노조가입 대상자의 제한 | 19.1 |
| 교섭전략을 준비하고 추진하는 데 소요되는 경비 등 자원부족 | 33.3 |

<표 IV-9> 교섭당사자로서의 노조의 활동을 제약하는 중요한 이유(사용자측에 대한 질문)

(단위: %)

| | 빈 도 |
|----------------------|------|
| 조합원들이 노조지도층에 대한 신뢰부족 | 49.1 |
| 노조지도층의 분열 | 21.0 |
| 노조지도층의 지식미흡 | 43.5 |
| 노사협조하겠다는 성의 부족 | 35.5 |

3. 勞使關係 意識의 改善

1987년 이후 자율적 노사관계는 많은 전환기적 진통이 수반되었다. 노사간의 갈등이 빈번한 노사분규로 이어지기도 하였고 경직적 노사관계에 기인한 부담이 효율적 생산활동을 저해하기도 하였다. 그러나 노사간 단체교섭의 경험이 축적되면서 노사관계 의식도 괄목할 만큼 개선되었고 노사

관계에 대한 합리적 대응능력도 크게 제고되어 왔다.

1990년대 이후 노사분규의 감소는 이러한 노사관계의 성숙화에 힘입은 바 크다. <표 IV-10>은 1993년도에 분규없이 단체교섭을 타결할 수 있었던 원인을 「실태조사」로 살펴본 것이다. 사용자의 77.0%, 노조의 69.0%의 대다수의 노사가 노사분규가 노사양측에 손해라는 과거의 경험을 통한 인식, 교섭절차와 기법의 합리화, 근로자측의 이해 등 노사관계 의식의 성숙화가 분규를 회피할 수 있었던 가장 중요한 원인이었다고 응답하고 있다.

우리나라 기업단위 노동조합은 지나치게 투쟁적이라고 비추어져 온 경우가 많았다. 그러나 노동조합도 사용자측이나 거의 마찬가지로 기업의 어려운 경영여건을 걱정하고 기업의 발전을 위하여 노사협조적으로 노력하여야 한다는 인식을 가지고 있다는 점이 「실태조사」에서 나타난다.

<표 IV-10> 1993년에 순조롭게 단체교섭을 단결할 수 있었던 가장 중요한 원인(노사분규가 없었던 사업체만 응답)

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|--------------------------------------|------|------|
| 과거의 경험을 바탕으로 노사분규가 노사양측 모두에게 손해라는 인식 | 31.7 | 27.0 |
| 기업사정에 대한 근로자측의 이해 | 31.7 | 26.0 |
| 적절한 교섭절차와 기법 | 13.6 | 16.0 |
| 근로자측의 자세를 바라는 사회적 여론 | 11.6 | 16.5 |
| 사용자측의 근로자측 요구조건 대폭 수용 | 8.0 | 6.0 |
| 타기업보다 우수한 근로조건 | 2.5 | 3.5 |
| 법과 질서를 확보하려는 정부의 강력한 노사관계 대응 | 1.0 | 5.0 |

<표 IV-11>은 기업의 경영여건에 대한 노사의 인식을 비교하여 본 것이다. 사용자측은 72.1%가 기업경영여건이 어렵다고 보고 있는 데 비해서 노조측의 60.3%도 소속기업의 경영여건이 어렵다고 보고 있어 인식의 차이는 예상보다 훨씬 적다. <표 IV-12>는 노사가 인식하는 기업경영상의 애로요인이다. 인건비 상승, 기술·기능인력의 부족, 노사협조 미흡 등 인력과 노사관계와 관련된 사항을 사용자측의 47.8%, 노조의 40.7%가 기업경영에서 가장 중요한 애로요인으로 인식하고 있어 노동문제의 중요성을 시사하고 있다. 특히 노동조합의 15.9%가 인건비 상승을 기업경영의 가장 중요한 애로요인으로 응답하고 있어 사용자측은 물론 많은 노동조합도 인건비 상승을 우려하고 있는 것으로 나타났다.

<표 IV-11> 최근 귀사의 사업활동상태에 대한 견해

(단위: %)

| | 사 용 자 | 노 동 조 합 |
|---------|-------|---------|
| 대단히 어렵다 | 20.9 | 17.3 |
| 어렵다 | 51.2 | 43.0 |
| 그저 그렇다 | 23.3 | 23.8 |
| 좋은 편이다 | 4.7 | 15.9 |

<표 IV-12> 귀사의 당면한 애로요인

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|--------------|------|------|
| 판매처 확보의 어려움 | 22.1 | 22.9 |
| 자금난 | 15.0 | 19.2 |
| 원자재 구독난·가격상승 | 8.9 | 11.2 |
| 기술미흡 | 6.1 | 5.6 |
| 인건비 상승 | 38.0 | 15.9 |
| 기술·기능인력의 부족 | 8.9 | 15.0 |
| 노사협조 미흡 | 0.9 | 10.3 |

노사관계 인식의 성숙화는 임금인상투쟁 위주의 노조활동이 전환되어 나갈 것임을 예고하고 있다. 기업단위노조가 임금교섭보다는 작업환경 개선, 고용안정문제 등에 보다 노력하여야 할 것이라는 데에 노사 대다수(사용자 94.9%, 노조 87.7%)가 동의하고 있으며 기업의 발전을 위해서 기업노조가 경영측과 협조적으로 노력하여야 한다는 데에도 노사 대다수(사용자 94.0%, 노조 89.2%)의 인식이 일치한다(표 VI-13)

기업단위 노사협조를 토대로 한 생산성 증진은 당면하고 있는 중요한 과제이다. 아직도 우리나라의 많은 기업에서 노사협조에 의한 생산적 노사관계보다는 노사갈등과 대립의 배분적 노사관계가 부각되고 있으나 노동조합이 기업경영의 동반자가 되는 협조적 노사관계가 이루어져야 한다는 인식은 확고히 자리잡고 있다. 이러한 노사관계 인식에 부응하여 조속히 민주적이고 협조적인 노사관계가 정착될 수 있도록 합리적 노사관계제도·관행정립 등 여건조성에 노력하여야 할 것이다.

<표 IV-13> 노조활동의 발전방향

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|---|------|------|
| 기업노조는 임금교섭보다 작업환경 개선 등 임금교섭 이외의 여러 사업에 보다 노력해야 한다 | 94.9 | 87.7 |
| 기업노조는 경영측과 협조적으로 기업의 발전을 위하여 보다 노력하여야 한다 | 94.0 | 89.2 |

4. 紛糾件數의 減少

1993년의 노사분규건수는 현재 144건에 그침으로써 1992년에 비해서 38.7%가 감소되었다. 따라서 1990년을 고비로 줄어든 노사분규가 지속적으로 감소되어가는 추세라고 할 수 있다. 특히 1993년에는 정부의 직접적 규제가 자제된 가운데 이러한 노사관계의 안정이 이루어진 것이므로 그 의

의가크다 하겠다.

1993년의 분규건수는 크게 줄었으나 분규에 따른 근로손실일수는 131만일에 이르러 1992년에 비해서 14.4% 줄어드는데 그쳤다. 전반적으로 평온한 임금교섭이 이루어졌으나 현대계열사에 집중된 대형분규가 발생하였기 때문이다. 거시적으로 노사관계가 안정되어야 한다는 공감대가 어느 정도 구축되었음에도 불구하고 기업단위 노사의 갈등이 노사분규로 표출되는 기업별 교섭구조의 취약성이 상존되고 있음을 보여준다.

1993년은 임금교섭에 기인한 노사분규가 줄어들고 단체협약과 관련한 노사분규가 상대적으로 늘어나는 추세로 나타난다. 근로자복지관련 사항과 인사경영관련 사항을 둘러싼 노사간의 대립이 상대적으로 늘었다는 것을 보여준다.

<표 IV-14> 노사분규 추이

(단위: 건수)

| | 1987 | 1988 | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 |
|-------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 노사분규 건 수 | 3,749 | 1,873 | 1,616 | 322 | 234 | 235 | 144 |
| 근로손실 일 수 | 6,946.9 | 5,400.8 | 6,351.4 | 4,487.2 | 3,271.3 | 1,527.6 | 1,308.3 |

자료: 노동부

<표 IV-15> 노사분규 원인

(단위: 건수, %)

| | 채불임금 | 임금인상 | 단체협약 | 기 타 | 전 체 |
|------|--------------|---------------|--------------|--------------|----------------|
| 1993 | 11 (7.6) | 66 (45.8) | 52 (36.1) | 15 (10.4) | 144 (100.0) |
| 1992 | 27 (11.5) | 134 (57.0) | 49 (20.9) | 25 (10.6) | 235 (100.0) |

자료: 노동부

V. 1994年 賃金交渉與件과 課題

1. 1994年 賃金交渉與件

1994년에도 1994년의 안정적 임금교섭 분위기가 지속되어 노사분규가 크게 분출되지는 않을 것이

라는 전망이 다수이다(사용자측 92.5%, 노조 74.1%). 그러나 1994년의 노사관계가 1993년보다는 어려워질 것이라는 노동조합(25.8%)도 적지 않아서 아직도 우리나라 노사관계에 불안요인이 잔존하고 있음을 보여준다(표 V-1).

1994년 임금인상률은 1993년과 비슷하거나 낮아지리라는 전망이 노사의 다수를 차지한다(사용자측 83.5%, 노조 65.9%). 1993년에 어려운 경제적 여건을 극복하기 위하여 노사가 고통분담에 동참하여야 한다는 분위기가 확산된 가운데 비교적 안정된 수준으로 임금인상이 이루어졌다는 것을 고려할 때 이러한 안정기조가 1994년에도 지속될 것이라고 보는 견해가 다수라는 것이다. 한편 1994년 임금인상 수준이 1993년보다 낮아질 것이라는 견해는 노사의 소수에 그쳐(사용자측 21.7%, 노조 19.2%) 1993년보다 1994년의 임금인상 수준이 크게 낮아지기도 어려울 것임을 시사한다. 1994년의 임금인상 수준이 1993년을 상회할 것이라는 견해는 사용자측 16.5%, 노조 34.1%를 차지하여 일부 기업에서는 지속적으로 임금을 안정시켜 나가기가 어려운 여건이라고 인식하고 있다(표 V-2).

이처럼 일부 비관적인 전망은 있지만 노사의 다수가 1994년 임금교섭을 안정적으로 전망하는 것은 다음에 기인되리라 본다.

첫째, 노사관계의 성숙화가 진전되고 있다는 점이다. 「실태조사」에 나타난 바와 같이 노사갈등을 대화로 해결하는 관행이 축적됨에 따라 임금교섭 기법이 향상되고 노사협조에 바탕을 둔 노사관계가 구축되어야 한다는 인식이 제고되어 왔다. 1993년의 협약임금인상률이 안정적이었음에도 불구하고 대다수 노조가 기업의 사정을 고려하여 이해하고 수용한다. <표 V-3>의 「실태조사」에서도 1993년의 임금인상 수준에 불만을 갖는 노조는 소수(26.2%)에 불과한 것으로 나타나고 있다.

둘째, 고도성장기를 벗어나 안정성장기로의 이행, 급격한 국제화·개방화의 진전 등 국내외적 경제 여건에 따라 노사관계의 안정을 추구하여야 하는 당위성이 크다. 급격한 임금상승은 국민경제적 어려움을 가중시킬 뿐만 아니라 임금상승을 통한 근로자의 지속적 권익의 향상도 어렵다는 데 널리 공감대가 구축되어 왔으므로 강력한 임금인상투쟁은 제약될 것이다.

<표 V-1> 1994년 노사분규 전망

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|---------------|------|------|
| 1993년과 비슷할 것 | 50.0 | 50.2 |
| 1993년보다 좋아질 것 | 42.5 | 23.9 |
| 1993년보다 악화될 것 | 7.5 | 25.8 |

<표 V-2> 1994년 임금인상수준 전망

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|----------------|------|------|
| 1993년과 비슷하게 타결 | 61.8 | 46.7 |
| 1993년보다 높은 수준 | 16.5 | 34.1 |
| 1993년보다 낮은 수준 | 21.7 | 19.2 |

<표 V-3> 1993년 협약임금인상률에 대한 견해

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|--|------|------|
| 근로자측의 요구사항을 대부분 수용하였으나 기업의 경영면에서는 무리한 인상이었다 | 17.3 | 1.9 |
| 근로자측도 불만은 있겠으나 기업의 사정을 고려한다면 무리한 인상이었다 | 38.5 | 6.8 |
| 근로자측의 불만은 있겠으나 기업의 사정을 고려하면 적절한 수준이었다 | 35.1 | 54.4 |
| 노사쌍방이 만족하는 적절한 수준이었다 | 6.7 | 10.7 |
| 근로자측에 불만스러운 낮은 수준의 인상이었다 | 2.4 | 26.2 |
| 응답자수 | 208 | 206 |

셋째, 지속적 개혁정책과 금융실명제의 정착에 따른 경제민주화의 진전, 부동산가격의 안정 등도 1993년에 이어 1994년에도 노사관계 안정화 요인으로 작용하리라 기대된다.

넷째, 1993년의 4.1노사합의에 이어 1994년에도 사회적 합의가 진전될 것으로 기대된다. 1993년 4.1노사합의에서 제시된 임금교섭준거가 임금교섭 분위기를 안정시키는 데 크게 기여하였다는 인식도 1994년 임금교섭을 낙관적으로 전망하게 하는 요인이라 볼 수 있다.

그러나 1994년 임금교섭을 단순히 낙관적으로 전망하기는 다음과 같은 불안요인도 적지 않다.

먼저 최근 들어 우리나라의 임금교섭이 비교적 안정적으로 이루어지고 있으나 기업별 임금교섭의 구조적 취약성이 상존한다는 점이다. 1993년 현대계열기업의 대형 노사분규의 예에서 보듯이 기업단위 노사갈등이 노사분규로 분출될 소지는 많은 기업에서 잠복되어 있다. 일부 기업의 분규가 타기업의 분규를 촉발시킨다든가 연관기업의 생산활동을 어렵게 하여 분규에 따른 경제적 손실을 증폭시킬 가능성은 남아 있다.

둘째, 수년 동안 지속되어 온 임금안정정책으로 공공부문이나 사무관리직 근로자 등 저율의 임금인상을 감내하여 온 근로자계층의 임금인상수요도 적지 않으리라 예상된다.

셋째, 공공요금 인상을 위시로 한 물가의 불안, 자동차·중화학 등 일부 업종의 경기호전 등 경제적 여건도 근로자들의 임금인상 요구를 높여서 노사갈등을 높이는 요인이 되지 않을까 우려된다.

넷째, 1993년의 임금교섭 분위기를 안정시키는 데 크게 기여한 교통분담의 논리나 사회적 합의가 1994년에도 여론의 뒷받침을 받을까 하는 의구심도 1994년 임금교섭을 쉽게 낙관하기 어렵게 하는 요인이다.

마지막으로 민주적 노사관계 질서가 확고히 자리잡고 있지 못한 데서 오는 불안요인도 크다. 해고 근로자 복직, 노동법 개정 등을 위한 운동권의 대응이 임금교섭과 연계된다면 안정적 임금교섭 분위기가 저해될 우려가 크다.

2. 1994년 賃金交渉의 課題

가. 사회적 합의의 진전

1992년 이전의 우리나라의 임금결정은 기업별 임금교섭을 주축으로 하되 정부의 임금정책이 기업

별 임금교섭에 영향을 미치는 유사 2단계 교섭체제에 의하여 이루어졌다. 1993년에는 4.1 중앙노사합의에 의하여 국민경제단위에서 노사가 합의한 임금인상준거가 기업별 임금교섭에 지침이 되는 2계 교섭체제(two-tiered bargaining structure)가 자리잡게 되었다.

우리나라의 기업별 임금교섭은 전술한 많은 구조적 취약성으로 인해서 보완이 불가피하고 정부에 의한 보완보다는 노사 자율적 보완이 바람직하다는 것은 자명하므로 4.1 노사합의는 우리나라의 임금교섭체제의 발전에 획기적 전기를 제공한 것이라 평가된다. 특히 이러한 국민경제단위 노사합의는 노사의 정책참가, 노동운동의 경제민주화 기능을 제고하는 데 업종별 교섭이나 협의보다 유리하고 법적 구속력이 없는 준거를 제공하므로 임금결정이 지나치게 중앙집중화되는 데서 오는 경직성을 벗어날 수 있다는 큰 의의가 있다. 1993년 처음 시도된 국가경제단위 사회적 합의방식은 우리나라 임금교섭체제의 근간으로 보완·발전되어 나가야 한다고 본다.

사회적 합의방식의 발전을 위해서 선결되어야 하는 과제는 사회적 합의방식의 기능에 대한 바른 인식을 정립하는 데 있을 것이다. 사회적 합의는 임금억제를 지향하는 것이 아니라 적절한 임금조정과 아울러 경제사회 형평, 경제민주화 등을 위한 제반 방안을 노사가 협조적으로 모색한다는 데 의의가 있다. 물론 이를 위해서는 합리적 정책대안을 개발할 수 있는 노사단체의 능력이 제고되어야 하고 노사가 합의한 대안이 실효성있게 추진될 수 있도록 정책적 뒷받침이 있어야 한다. 1993년 4.1 노사합의는 정부가 참여하지 않은 중앙노사간의 합의로서 대정부 건의사항을 추진하는 데 실효성이 미흡하였다는 지적이 있어 왔음은 전술한 바이다.

사회적 합의사항의 정책화를 보장하기 위해서 정부가 사회적 합의에 주체로 참여하는 방안도 고려될 수 있을 것이나 합의과정이 경직되고 합의할 수 있는 범위를 제약시킬 우려가 있다. 따라서 노·사·정으로 구성된 중앙노사협의기구를 설립하여 노사간 합의된 사항의 정책화를 논의하고 정책추진을 점검하도록 하는 방안이 바람직하다고 본다. 이는 현재 노동부장관 자문기구로 설립되어 있는 중앙노사협의회를 보다 상위조직으로 대체하거나 노사공익위원으로 구성된 민간단체인 국민경제사회위원회에 정부를 포함하여 확대 개편하는 방식으로 설립될 수 있을 것이다. 노총에서 제시한 가칭 「경제사회위원회」의 설립도 이와 유사한 취지라고 볼 수 있다.

이러한 정부의 정책적 뒷받침은 사회적 합의의 실효성을 높이는 데 기여할 것이다. 그러나 정부의 정책적 지원 못지않게 중요한 것이 노사 자체적 대응능력의 제고이다. 편법적 임금인상 등 기업이 기적임금결정을 정부에서 규제하는 것은 부작용이 클 뿐 아니라 기술적으로도 어렵다. 임금결정뿐 아니라 국제교역에서의 공동보조, 기술교류 등 기업간에 협조적으로 대응하여야 할 사항이 많다. 기업의 집합적 연대가 강화되어 나가야 할 것이다.

노동운동의 결집성이 부족한 것도 사회적 합의의 실효성을 떨어뜨리는 요인으로 지적될 수 있다. 노동운동의 통합과 汎노조가 결집하여 사회적 합의에 참여할 수 있는 여건조성을 위한 노·사·정의 전향적인 대응이 필요하다. 한편 노동운동의 구조전환기에도 사회적 합의기능을 확산하는 노력은 지속되어야 한다. 노사관계 구조개편의 전환기적 진통이 국민경제에 주는 부담은 최소한으로 줄여나가야 하기 때문이다. 정부와 사용자측이 권위적 노사관계의 잔재를 해소하여 나가는 신뢰성있는 프로그램을 마련하는 것과 아울러 노동운동의 전략도 경제사회적 정합성을 전제요건으로 하여 모색되어야 한다. 국민여론에 부응하는 노동운동이 강력하고 바람직한 노동운동이 될 수 있다고 본다.

기업단위 임금교섭이 지연되고 있는 것도 우리나라 임금교섭에서의 중요한 문제점의 하나라고 지적한 바 있다. 국민경제단위의 사회적 합의는 춘계임금교섭의 본격적 준비가 시작되는 매년초 이전에 이루어지는 것이 바람직할 것이다. 1994년 예견되는 사회적 합의는 1월말, 차년도 이후는 타결시시기를 더욱 앞당겨 늦어도 12월중에는 국민경제단위의 사회적 합의를 이루는 관행이 정립되기를 기대한다.

나. 3단계 교섭단체의 구축

우리나라의 임금교섭은 국민경제단위의 사회적 합의, 업종별 교섭·합의와 기업별 교섭의 3단계로 이루어지는 것이 바람직하다고 본다. 국민경제단위의 사회적 합의는 4.1 노사합의에 의하여 발전의 토대가 마련되었고 기업별 교섭은 오랜 관행으로 축적되어 왔으나 업종별 교섭·합의는 일부 공동교섭을 제외하고는 아부 미흡한 수준이다. 업종별 노사협의의 확충이 임금교섭체제의 발전을 위한 당면과제라고 할 수 있다. 「실태조사」에서도 업종별 노사협의에 의한 임금교섭체

제의 발전에 노사 공히 긍정적인 것으로 나타난다(표 V-4). 산업별체제 중심의 전통적인 노동운동의 이념이 잔존하고 있고 기업별 교섭에서 임금준거 기준이 필요하다는 인식 등이 강한 데에 기인한 것이다.

국민경제단위의 사회적 합의와 마찬가지로 업종별 노사간 교섭·합의가 임금안정을 주된 목적으로 하는 것이 아니다. 오히려 노사의 참여와 협조에 의하여 근로자의 권익증진과 생산성의 증진을 함께 이룩한다는 데 더 중요한 의의가 있는 것이다. 물론 노사의 참여와 대화기회가 제고되면 임금문제의 합리적 해결에도 도움이 될 것이고 그만큼 임금교섭 기능을 분담하게 되는 것이다. 사회적 합의에 전후한 업종별 노사협회는 사회적 합의에서의 광범한 의견수렴, 합의결과와 실효성 제고에도 크게 기여할 것이다. 업종별 합의가 고도화되면 업종별 교섭기능은 커질 것이고 업종에 따라서는 공동임금교섭으로 진전되는 경우도 있을 것이다. 그러나 처음부터 공동임금교섭을 목적으로 업종별 노사채널을 구축하려는 것은 바람직하지 못하다. 업종별 공동교섭은 노사의 공감대가 형성될 때 가능한 것이며 우선 연찬회 등 형식의 모임, 공식적 또는 비공식적 협의기구의 설치 등으로 점차적으로 진전시켜 나가는 것이 현실적이다.

따라서 업종별 교섭기능을 제고시키는 첫출발은 업종별 노사협의 채널을 구축하고 노사협의를 활성화하여 나가는 데 있다. 아직도 우리나라는 대립적 노사관계관이 잔존하고 있어 업종별 노사협의 채널의 설치를 경원시하는 경우도 있다. 그러나 업종별 노사협의 채널의 구축이 노사 모두에게 유익할 것임은 자명하다. 노동조합은 이를 통하여 산업정책 형성에 참여하는 기회를 갖게 되고 사용자측은 산업생산의 효율성을 제고하는 데 불가결한 노조의 협조를 얻을 수 있다. 업종별 노사간 담화를 활성화시켜 온 일본의 경우가 참고가 될 것이다.

임금교섭시기를 맞아 업종별 노사간담이 이루어지는 예를 볼 수 있다. 그러나 업종별 노사협의 채널의 설치가 임금교섭에 주된 목적이 있는 것이 아니므로 공식적·비공식적 협의회 개최도 연중으로 이루어지는 것이 바람직하다.

업종별 노사협의 채널의 설치를 주도할 노사단체의 노사관계 기능의 미흡도 업종별 노사협의 채널의 구축을 어렵게 하는 요인이다. 따라서 업종별 사용자단체의 적극적인 대응이 바람직할 것이다. 노사협의의 주체로서 단위노조의 업종별 결집, 산별노련 산하의 업종분과 기능의 활성화 등도 업종별 노사협의 기능의 제고에 도움이 될 것이다.

<표 V-4> 임금교섭의 구조적 개선방안에 대한 견해

| | (단위: %) | |
|--|---------|------|
| | 사 용 자 | 노동조합 |
| 노사중립적인 전문기관에서 적정임금가이드라인 제시 | 75.2 | 47.2 |
| 산업별로 노사단체가 협의하여 적정임금가이드라인 제시 | 63.4 | 74.2 |
| 국가단위에서 노사단체가 협의하여 적절한 임금인상률을 결정하여 제시 | 73.0 | 17.3 |
| 정부에서 임금가이드라인 제시 | 46.5 | 7.9 |
| 임금교섭 선도업체가 먼저 임금교섭을 하고 다른 기업체는 그 결과를 고려하며 임금인상률 결정 | 29.1 | 14.1 |

국민경제단위의 사회적 합의와 업종별 노사협회가 임금교섭의 기능을 분담하게 되면 기업별 임금교섭의 기능은 그만큼 줄어들게 되고 기업단위 노사관계의 중심은 노사협의로 전환될 것으로 예

상된다. 노조가 노사협회의 주체가 되는 우리나라의 관행은 대부분 사업장에서 지속될 것이므로 기업별 노조의 구조적 발전이 이루어져야 할 것이다. 우리나라 노조는 생산직을 주축으로 구성되어 있으며 가입 직급범위도 제한되어 전체근로자를 포괄하는 노사협회의 주체가 되기에는 미흡한 실정이다. 그러므로 노조의 근로자 대표성과 전문성을 높여가기 위해서 노조가입 직종과 직급을 확대하여 나가는 것이 바람직할 것이다. 「실태조사」 결과 노조의 가입범위를 확대하는 것은 다수의 노조가 희망하는 것이기도 하다(표 V-5)

<표 V-5> 노조의 가입범위는?(노조측 질문)

| (단위: %) | |
|--------------------|------|
| | 빈 도 |
| 전직종을 포함하는 것이 바람직하다 | 73.9 |
| 노조가입 직급을 상향조정해야 한다 | 72.2 |

3. 適正한 賃金上昇

1992년 이후 급격한 임금상승세의 고배는 어느 정도 잡혔으나 기업별 경쟁적 임금인상을 재연할 수 있는 구조적 취약성은 상존하고 있다. 국민경제적 여건에 상응하는 적절한 임금상승이 이루어져야 한다는 것은 여전히 중요한 과제이다.

적절한 임금상승 수준이 어느 정도인가는 임금문제에서 핵심적 쟁점이라 할 수 있다. 근로자측은 과거의 경제성장 과정에서 희생하여 온 몫을 받겠다는 주장이고 사용자측은 기업경쟁력이 지속될 수 있도록 임금상승이 안정되어야 한다고 주장한다. 1987년 이후 지속적인 높은 임금인상으로 배분구조의 개편이 이루어진 현재 과거의 몫을 소급하여 임금인상을 하는 것이 적정하다는 논리는 설득력이 없다. 아울러 기업의 경쟁력을 오로지 임금안정으로만 지속시켜 갈 수는 없다. 국민경제의 성장발전에 따라 근로자에게 상응하는 몫이 배분되어지는 적절한 임금상승은 산업구조의 합리적 조정을 위해서도 필요한 것이다.

국민경제의 성장발전에 상응하는 임금상승은 국민경제노동생산성상승률(불변가격)과 물가상승률(부가가치물가)을 합한 임금상승률이라고 규정할 수 있다. 비농전산업을 기준으로 하면 이러한 준거임금상승률은 다음과 같이 도출된다.

$$\begin{aligned} \text{준거임금상승률} &= \text{경상가격기준 국민경제노동생산성상승률} \\ &= \text{불변가격기준 국민경제노동생산성상승률} + \text{부가가치 물가상승률} \\ &= \text{비농전산업 GDP 성장률} \cdot \text{비농전산업 취업자 증가율} + \text{비농전산업 GDP 물가상승률(deflator)} \end{aligned}$$

여기서 GDP 성장률에서 취업자 증가율을 제외한 것이 노동생산성 상승률이다. 이러한 국민경제적 임금상승준거는 다음과 같이 우리나라의 경제적 여건에 비추어 설득력이 있고 노사중립적이라고 본다.

첫째, 노동생산성과 물가상승을 고려하므로 노사의 전통적 주장을 포괄적으로 반영한 것이다. 특히 주목되는 것은 비농전산업 GDP 물가상승률이 소비자물가상승률과 거의 일치한다는 점이다(표 V-6). 근로자의 실질임금은 확보되고 경제성장에 따른 생활수준의 향상도 이루어질 수 있다.

(표 V-6) 물가상승률 비교

(단위: %)

| | 소비자물가 | 비농전산업 디플레이터 |
|---------|-------|-------------|
| 1981~90 | 6.3 | 6.4 |
| 1991 | 9.3 | 11.6 |
| 1992 | 6.2 | 6.7 |

둘째, 거시경제적으로 적절한 노동분배율이 확보될 수 있는 수준의 임금상승이 된다는 점이다. 우리나라의 비농전산업 노동분배율은 <표 V-7>에서와 같이 1975년 51.5%, 1985년 57.2%, 1991년 64.6%로 높아져 있다. 일본이나 미국 등 70%대의 노동분배율에 비해서는 아직도 낮은 수준이라 할 수 있다. 그러나 취업자중에서 피고용자가 차지하는 비중이 우리나라는 1991년 71.5%에 불과하여 80%가 넘는 일본이나 90%를 상회하는 미국·서독보다 훨씬 떨어진다. 피고용자 비중을 감안하면 우리나라의 노동분배율은 선진국 수준에 이미 이르렀다고 볼 수 있을 것이다. 노동분배율이 일정수준에 달하면 더 이상 올라가지 않는다는 것은 서구선진국의 경험에서 명확히 나타난다. 즉 노동분배율이 선진국 수준에 달하면 임금인상률이 경상가격 노동생산성 상승률과 같아진다는 것이다. 우리나라의 노동분배율은 피고용자 비중을 감안하면 이미 선진국 수준에 달하고 있으므로 우리나라의 경우도 노동생산성 상승범위를 초과한 임금상승이 이루어지기는 어려울 것임을 시사한다. 물론 취업자 중에서 피고용자의 비중이 늘어나면 임금상승이 노동생산성 상승범위에서 이루어져도 노동분배율은 올라가지만 임금소득자의 상대적인 분배구조가 비임금소득자에 비해서 좋아지는 것은 아니다. 이처럼 임금소득자의 상대적인 분배구조가 일정수준에서 유지되는 단계에 이르렀다는 것은 근로자의 소득수준이 경제성장에 상응하여 올라갈 수밖에 없다는 것을 의미한다. 따라서 근로자의 상대적인 생활향상은 임금소득의 상대적인 상승에 의해서보다는 사회복지제도의 확충 등에 의한 재분배구조의 개선, 부의 분배의 형평 등 경제·경영민주화에 따라 이루어질 여지가 크다. 근로자의 권익향상을 지속시키기 위해서는 노동운동의 역할도 임금인상 투쟁보다는 경제·경영민주화에 집결시키는 것이 바람직할 것이다.¹⁾ 셋째, 임금상승이 물가인상에 미치는 효과가 중립적이다. 즉 임금인상이 물가를 선도하는 수준도 아니고 물가상승으로 임금의 실질가치가 상대적으로 떨어지는 수준도 아니다.

(표 V-7) 노동분배율과 피고용자 비중(비농전산업)

(단위: %)

| | 1975 | 1985 | 1991 |
|-----------------------------|------|------|--------------------|
| 노동분배율¹⁾ | | | |
| 한 국 | 51.5 | 57.2 | 64.6 |
| 일 본 | 70.2 | 69.4 | 70.9 ³⁾ |
| 서 독 | 74.8 | 74.0 | 72.0 ⁴⁾ |
| 미 국 | 76.0 | 77.1 | 76.6 ⁵⁾ |
| 피고용자 비중²⁾ | | | |
| 한 국 | 64.4 | 68.2 | 71.5 |
| 일 본 | 78.9 | 80.6 | 82.7 ³⁾ |
| 서 독 | 91.0 | 91.6 | 91.7 ³⁾ |
| 미 국 | 93.4 | 93.9 | 96.0 ³⁾ |

- 주: 1) 피고용자보수 / (피고용자보수 + 영업이익)
 2) 피고용자수 / 취업자수
 3) 1990년
 4) 1989년
 5) 1987년

1980년대 이후 우리나라의 임금상승 추세와 위의 모형에 따른 준거임금상승률을 대비하여 보면 <표 V-8>과 같이 나타난다. 1987년 이후 실제임금상승률과 준거임금상승률간에 격차가 발생하여 급격한 구조조정을 거쳤음을 보여준다. 1993년에는 임금상승률이 크게 떨어졌지만 준거임금상승률과의 격차는 아직도 크다. 1993년과 1994년 준거임금상승률은 불변가격 GDP 상승률이 각각 5.0%, 6.0~7.0%, GDP 물가상승률이 똑같이 5.0~6.0%, 취업자 증가율이 각각 2.0%, 3.0~4.0%라고 전제하면 8.0~9.0% 수준으로 도출된다.

<표 V-8> 임금상승률과 준거임금상승률¹⁾

| | 1981~86 | 1987~92 | 1993 ²⁾ | 1994 ²⁾ |
|-------------------|---------|---------|--------------------|--------------------|
| 임금상승률 | 12.2 | 16.3 | 12.0 | - |
| 협약임금인상률 | - | 12.4 | 5.2 | - |
| GDP 상승률 (A) | 9.5 | 9.6 | 5.0 | 6.0~7.0 |
| 디플레이터 (B) | 6.7 | 6.9 | 5.0~6.0 | 5.0~6.0 |
| 취업자 증가율 (C) | 4.6 | 5.0 | 2.0 | 3.0~4.0 |
| 준거임금상승률 (D) | 11.6 | 11.5 | 8.0~9.0 | 8.0~9.0 |
| (A+B-C) | | | | |
| 준거협약임금인상률 (D-2~3) | - | 9.5 | 6.0 | 6.0 |

- 주: 1) 비농전산업 기준
 2) 추정

학력, 호봉 및 직급, 직종 등 근로자의 인적속성과 산업구조의 변화에 따른 임금부상으로 준거임금상승률이 국민경제단위의 적정한 협약임금인상률이 되지 못하는 것이다. 호봉상승 등에 의한 임금부상효과를 2~3%라고 추정하면 8.0~9.0%의 준거임금상승률에서 6.0% 수준의 준거협약임금인상률이 도출될 수 있을 것이다. 1992년 협약임금인상률은 이러한 준거협약임금인상률 범위에서 이루어졌으나 실제 임금상승률은 준거임금상승률을 크게 초과하는 것으로 나타난다. 근로자 속성의 변화에 따른 임금부상 등으로 협약임금인상률과 실제임금상승률간의 어느 정도 변화에 따른 임금부상 등으로 협약임금인상률과 실제임금상승률간의 어느 정도 괴리는 불가피하지만 지나친 격차는 편법적 임금인상 등 비합리적인 임금부상에 기인되는 바 크다. 이러한 편법적 임금인상을 줄여나가는 것이 합리적 임금인상준거를 설정하는 것 못지않게 적정한 임금결정을 위한 중요한 과제라 할 수 있다. 총액기준 임금관리 등 정부의 임금정책도 이러한 임금부상을 줄이는 데 어느 정도 기여할 것이나 기업이기적인 임금결정을 줄여나가는 노사의 기업집합적 연대가 근원적인 해결방안이라고 본다.

기업규모별 임금격차의 완화가 지속적으로 추진되어야 하는 과제이므로 국민경제단위의 준거임금인상 수준이 기업단위로 제시될 때는 1993년 4. 1 노사합의에서와 같이 준거임금인상률 범위로 제시되는 것이 바람직할 것이다. 기업별 임금격차를 어느 정도 축소하는 것이 바람직할 것인가는 가치판단의 문제이므로 노사간 합의에 맡겨지는 것이 타당할 것임은 물론이다. 아울러 상한선은 최저임금인상 수준, 하한선은 실질임금의 유지수준(소비자물가 상승률에서 호봉상승분을 제한 수준) 등이 준거설정에 참고가 되는 지표라고 할 수 있다.

이러한 거시적 임금인상준거가 기업별 임금인상에서 그대로 수용되는 것은 아니다. 지불능력, 업종별 경기변동, 경영성과에 따른 사후적 성과배분 등이 고려되어 기업별 임금교섭에서 협약임금인상률과 실제임금상승률에 어느 정도 신속적인 적용이 이루어져야 한다. 고임금 대기업에서는 임금결정에 국민경제적 거시지표를 주로 준거하는 것이 기업이기적인 임금결정에서 벗어나는 데 도움이 된다. 기업의 지불능력은 사후 성과배분의 준거가 되므로 어느 정도 신속적인 임금결정이 가능하다. 한편 저임금 중소기업은 기업의 지불능력이 임금결정의 주된 준거기준이 되고 거시적 준거는 보완적인 준거가 되는 것이 합리적이다.

주석 1) 이선 · 강순희, 「임금결정과 임금관리」, 한국능률협회, 1992. 4.

4. 效率的 賃金交渉

근로자의 직능발전을 위한 교육훈련 프로그램 개발이나 효율적 생산체제 구축을 위하여 노사가 협조적인 대화를 늘려가는 것은 바람직하다. 그러나 임금인상률 결정을 둘러싼 배분적 노사교섭의 횡수가 늘어나고 교섭타결이 지연되는 것은 어느 쪽에도 도움이 되지 않는다. 기업경영 측면에서는 기술개발이나 시장확대에 기울일 시간적·물적자원이 부족하고 노동조합에게는 임금 이외에도 근로가 복지증진, 작업환경 개선과 근로자 경력개발을 위한 사업활동이 산적되어 있는 실정임에 비추어 길고 소모적인 단체교섭은 지나친 낭비다.

임금교섭의 조기타결은 임금교섭의 부담을 줄여나가기 위한 불가결한 요건의 하나이다. 6월 이후까지 지연되는 임금교섭을 3~4개월까지는 완료하는 관행이 정립될 수 있도록 연차적으로 임금교섭시기를 앞당기는 것이 바람직하다고 본다.

임금교섭과 단체협약교섭의 공시교섭도 지나치게 빈번한 소모적 단체교섭을 줄여나가는 길이다. 동시교섭은 또한 임금과 기타 협약사항에 대한 연계적인 고려를 통하여 교섭의 효율성을 높이고 생산적 임금교섭을 유도하는 데도 기여할 수 있다. 아울러 많은 기업에서 1년으로 되어 있는 단체협약의 유효기간도 2년으로 늘려나가는 것이 바람직하다.

이처럼 임금교섭을 조기에 마치고 대립적 단체교섭을 줄여나가기 위해서는 평소에 노사간 신뢰기반을 구축하고 노사협의를 확충하여 노사간의 쟁점을 줄여나가는 노력이 병행하여 이루어져야 한다. <표 V-9>는 노사간의 신뢰기반을 구축하는 데 기여하는 방안에 대한 노사의 견해를 「실태조사」로 살펴본 것이다.

기업별 노사협의회회의 운용에 대해서는 노사 모두 대체적으로 긍정적으로 보고 있다. 노사협의회는 단체교섭과 개념적으로 분리되지만 단체교섭의 보완적 기능도 할 수 있다. 특히 단체교섭을 어렵게 하는 인사경영사항과 관련된 쟁점은 노사협의 차원에서 풀여가는 것이 바람직하다. 노사협의

사항이 늘어나는 데 따라 노사협의회에 고용, 임금, 산업안전 등 부문별 분과위원회를 설치하는 것이 도움이 될 것이다. 임금분과위원회는 임금교섭 이전에 사전 협의과정을 거쳐 관련되는 자료를 충분히 검토함으로써 불필요한 임금교섭횟수를 줄여나가는 데 기여할 수도 있다. 임금분과위원회가 상설되기 어렵더라도 임금교섭 이전에 노사간에 충분한 예비적 협의과정(예비과정)을 통하여 노사쟁점을 줄여나가는 것은 임금교섭의 효율성을 제고하는 방안이라고 본다.

노사간의 모임을 자주 갖고 근로자에 대한 교육을 적극 실시하는 방안에 대해서도 노사가 대체로 긍정적이다. 1987년 이후 많은 기업에서 노사간의 민주적 대화가 늘고 근로자 교육을 확충하여 왔음에도 불구하고 아직은 미흡하므로 이러한 채널이 활성화되어야 한다고 보는 견해가 다수인 것은 주목된다(사용자측 52.6%, 노조측 50.0%)

각종 의사결정에 근로자가 참여하는 경영참가 방안에 대하여는 노사 다수가 중요한 사항이지만 시행하기에는 어려운 사항으로 평가하고 있다(사용자 54.4%, 노조 53.1%). 업종의 성격이나 기업 규모에 맞는 제반 경영참여방안의 모색과 경영참여에 대한 여건과 인식의 제고가 필요하다고 하겠다.

<표 V-9> 노사간의 신뢰구축방안에 대한 견해

(단위: %)

| | A | B | C | D |
|--|------|------|------|------|
| 노사협의회를 적극 활용 | | | | |
| 사용자 | 64.8 | 24.9 | 5.2 | 5.2 |
| 노동조합 | 43.1 | 33.6 | 8.1 | 15.2 |
| 노사간의 모임을 자주 갖고 근로자에 교육을 적극 실시 | | | | |
| 사용자 | 34.0 | 52.6 | 13.0 | 0.5 |
| 노동조합 | 15.6 | 50.0 | 25.5 | 9.0 |
| 경영참가 방안을 적극 활용 | | | | |
| 사용자 | 7.9 | 21.9 | 54.4 | 15.8 |
| 노동조합 | 9.9 | 28.6 | 53.1 | 8.5 |
| 신뢰할 만한 경영자료를 근로자측에 제공 | | | | |
| 사용자 | 52.6 | 29.3 | 15.8 | 2.3 |
| 노동조합 | 28.3 | 47.6 | 17.9 | 6.1 |

주: A: 중요한 사항으로 본다. 그리고 잘 시행되고 있다.

B: 현재 잘 시행되지 않고 있다. 그러나 앞으로 잘 해나가야 할 것이다.

C: 중요한 사항이다. 그러나 시행하기에 어려운 방안이다.

D: 별 도움이 되지 않는 방안이다.

경영실적과 전망에 관한 신뢰할 만한 경영자료를 근로자측에 제공하는 정보교류방안은 노사간의

신뢰구축방안으로 노사양측에서 긍정적으로 평가되고 있다.

그러나 현재는 이러한 경영정보 제공이 잘 이루어지고 있지 못하다고 보는 견해나 정보제공이 현실적으로 제대로 이행되기 어렵다는 견해가 많아 경영정보 제공을 노사가 만족스럽게 시행하는 경우는 아직도 소수기업에 그치고 있다.

노사간의 쟁점을 줄여 임금교섭의 효율성을 제고하기 위한 정부의 정책적 노력도 중요하다. 공공요금의 인상을 위시한 물가불안에 대한 정부의 대책을 명확히 밝혀야 할 것이고 사회복지정책의 확충으로 사회임금을 높이는 노력이 강화되어야 한다. 富의 분배격차를 완화하기 위한 지가안정 대책과 조세구조의 형평제고, 지속적 개혁정책에 의한 사회정의의 제고 등은 평소에 노·사·정간의 신뢰기반을 확충하여 기업별 임금교섭의 합리화에도 기여하는 중요한 요소라 본다.

공공부문 임금결정의 합리화도 정부에 부과된 과제이다. 공공부문 임금결정은 지불능력이 준거가 될 수 없으므로 민간부문의 노사간 자율교섭과는 준거논리가 다를 수밖에 없다. 궁극적으로는 공공부문 임금결정은 민간부문 임금을 준거로 하는 비교임금의 논리에 따라 결정되어야 한다고 본다. 객관적 임금현황 분석과 이를 공공부문 임금결정에연계하는 합리적 대응책이 조속히 마련되어야 할 것이다.

VI. 賃金體系의 改善

1. 序

1987년 이후 수년간 노사관계의 급격한 전환기에는 임금을 평균적으로 얼마 만큼 올리느냐 하는 임금수준 문제가 관심의 주된 대상이었다. 그러나 최근 들어서는 개별근로자간에 임금의 상대적 조정을 어떤 기준으로 하는 것이 적정하냐는 임금체계 문제가 임금수준 못지않게 중요한 문제로 대두되어지고 있다.

임금체계의 합리화는 근로자간의 형평을 제고하는 근로자의 근로의욕을 적절히 유도하기 위한 불가결한 요소이다. 아울러 기업단위의 임금체계의 개선은 거시적으로 교육 및 인력개발 문제, 인력 배분 문제와도 밀접히 관련되는 중요한 과제이다. 임금은 올랐는데 근로의욕은 미흡하다든가, 근로자들이 제조업을 기피한다든가, 노동이동이 빈번하여 기술·기능의 축적이 어렵다는 등 인력활용상의 여러 문제점은 경직적인 기업단위의 고용질서와 아울러 임금체계에 기인된 바 크다.

「실태조사」 결과도 67.9% 기업에서 임금체계의 개편을 고려하거나 구체적으로 검토중에 있는 것으로 나타나고 있다(표 VI-1). 여기서는 실태조사에 나타난 임금체계에 대한 노사의 인식을 살펴 보고 임금체계의 바람직한 개편방안을 개관하고자 한다.

2. 賃金體系의 意義 및 問題點

임금체계는 임금구성을 지칭하여 사용되는 경우가 있다. 즉 임금은 기본급과 각종 수당·상여금 등으로 구성되는데 그 구성항목의 내용과 비중을 임금체계라고 하기도 한다. 우리나라는 각종 수당·상여금 등이 많아서 임금체계가 복잡하고 임금관리가 어렵다는 지적은 이러한 개념과 관련된 것이다.

<표 Ⅶ-1> 귀사는 임금체계의 개편을 고려하고 있습니까?

(단위: %)

| | 빈 도 |
|-----------------------|------|
| 고려하지 않고 있다 | 27.9 |
| 고려하고 있으나 구체적인 검토는 없었다 | 48.8 |
| 임금체계의 개편을 검토중에 있다 | 19.1 |
| 이미 임금체계를 개편하였다 | 4.2 |

협회의 임금체계는 임금을 결정하는 기준을 말한다. 즉 임금을 결정할 때 기준이 학력이나 경력연수 등 근로자의 연공요소가 되느냐, 근로자의 직무능력이 되느냐, 혹은 근로자가 수행하는 직무의 양과 질이 되느냐에 따라 연공급, 직능급, 직무급 등으로 임금체계를 구분하는 개념이다. 여기서 주로 논의되는 임금체계는 협회의 임금체계이다.¹⁾

우리나라의 임금체계는 지나치게 연공급체제로 되어 있다는 지적이 많았다. 이는 우리나라의 임금이 학력·성·경력연수 등 연공요소에 따라 격차가 나는 구조를 가지고 있다는 것이다. 그러나 학력·성·경력연수 등 연공요소가 임금결정의 직접적인 기준이 되는 경우는 드물고 연공요소가 직위·직급을 결정하는 중요한 요소가 되고 직위·직급과 경력연수 등이 임금산정의 기준이 되므로 결과적으로 학력 등 연공요소에 따라 임금의 격차가 발생하는 것이다.

형식적으로만 보면 우리나라의 임금은 직위·직급, 즉 직무요소와 연공요소를 종합적인 기준으로 하는 종합급체계를 갖는 것이 일반적이다. 학력이나 경력이 근로자의 능력을 나타낸다고 보면 근로자의 능력에 따른 임금결정, 즉 직능급체계적 성격도 있다.

임금 중에서 연공급적 비중이 얼마이고 직무급·직능급적인 비중이 얼마이냐를 통계적으로 파악하기는 어려울 것이다.²⁾ 기업별로 임금을 결정하는 데 직접적인 기준이 되는 직위·직급이나 직무, 근속연수 등의 중요도가 다를 뿐만 아니라 직위·직급이나 직무 등을 결정하는 요소도 다르고 복합적이므로 그 구성내용을 정확히 분해하기가 어렵기 때문이다. 다만 우리나라는 직무평가나 근로자의 능력평가에 따라 직위·직급을 부여하고 임금을 결정하는 경우가 드물기 때문이어서 학력·성·경력연수 등 연공요소에 따라 직위·직급이 부여되고 임금이 결정되는 연공급적 성격을 갖는다고 볼 수 있다.

<표 Ⅶ-2>에서 보듯이 실태조사 결과도 소속기업의 임금체계가 연공급(42.3%), 연공급과 직능급 또는 직무급과의 종합급(38.1%)이라고 보는 견해가 절대 다수였다. 결과적으로 우리나라의 현재의 임금체계는 年功을 근간으로 한 종합급 임금체계라고 규정할 수 있을 것이다.

<표 Ⅶ-2> 귀사의 현행 임금체계는?

(단위: %)

| | 비도 |
|--------------------|------|
| 연공급 | 42.3 |
| 직능급 | 3.7 |
| 직무급 | 2.8 |
| 연공급과 직능급의 종합급 | 20.0 |
| 연공급과 직무급의 종합급 | 18.1 |
| 직능급과 직무급의 종합급 | 1.4 |
| 연공급, 직능급, 직무급의 종합급 | 11.6 |

우리나라의 연공급 임금체계의 문제점은 다음과 같이 지적되어 왔다.

- ① 업무의 양이나 질에 따라 임금과의 연계가 미흡하므로 임금이 불공정하다는 점이다. 특히 직무를 평가하여 직무의 가치에 따라 임금이 산정되는 것이 바람직하다는 직무급 임금체계의 논리에서 볼 때 이러한 연공급의 취약성이 지적될 수 있을 것이다.
- ② 학력이나 연령 등 연공요소가 근로자의 능력을 평가하는 공정한 기준이 될 수 없으므로 근로자의 업무능력을 임금에 반영하기 어렵다는 점이다. 근로자의 업무능력의 발전에 대한 임금의 보상이 제대로 이루어질 수 없으므로 근로자의 기술·기능수준의 개발을 유인하기도 어렵다.
- ③ 근속연수에 따른 임금의 자동적인 상승은 근로자의 평균근속기간이 길어지는 추세에 비추어 인건비를 가중시키는 요인이 된다. 이는 인건비를 절감하기 위한 기업의 대응을 유발하여 근로자의 장기근속 기회를 좁히고 일부직종인력의 상용고용을 기피하게 하는 등 고용구조를 왜곡할 수 있다. 장기근속 관행의 미흡과 더불어 최근 들어 증대되고 있는 임시고, 파트타임고용 등의 고용구조의 왜곡은 근로자의 고용안정과 기술·기능수준의 제고를 위해서도 우려되는 현상이다.
- ④ 연공급은 또한 일의 성과가 반영된 임금이 아니므로 생산성을 제고하는 임금의 유인기능이 미흡하다는 지적도 있다. 임금의 유인기능은 근로자 개개인의 일의 성과를 측정하여 임금을 산정하는 능력급체계에서 가장 강조된다. 그러나 근로자 개개인의 업무실적을 측정하는 것은 기술적으로 어려울 뿐만 아니라 조직의 비인간화, 작업방식의 경직화 등 부작용을 초래할 수 있다.
- ⑤ 연공급은 학력·성·경력연수에 따라 임금이 결정되므로 우리나라는 학력·성·근속연수에 따른 임금격차가 크다는 주장도 있다. 우리나라의 임금산정 경력연수에 따른 호봉이 중요한 기준이 되므로 근속연수별 임금격차를 가져오게 된다. 임금산정에 또다른 기준이 되는 것은 직급이라 할 수 있으며 학력·성에 따른 임금격차는 직제의 차별적인 운용으로 학력·성 등에 따라 직급차별이 발생하는 데에 근본적인 원인이 있다고 할 수 있다.

1980년대 들어 학력별·성별 임금격차는 크게 줄어들었으나 중고령 인력의 학력별·성별 임금격차가 여전히 크다는 점은 주목된다. <표 Ⅶ-3>, <표 Ⅶ-4>는 「직종별 임금실태조사보고서」에서 보여주는 1992년도 및 1980년도 학력별·성별 임금구조를 근속연수를 고려하여 재정리한 것이다. 학력별 임금격차는 크게 줄어들어서 젊은 연령층의 경우 고졸과 대졸의 임금은 거의 근접하고 있다. 예를 들어 25~29세 대졸남자의 임금은 1980년에는 고졸남자의 1.38배였으나 1992년에는 1.13배로 줄었고 이 격차는 최근 더욱 축소되었으리라 예상된다. 성별 임금격차는 전반적으로 축소되는 경향이지만 아직도 그 격차가 크다. 저학력 여자근로자의 비중이 크므로 학력별 임금격차의 축소는 성별 임금격차를 완화하는 크지만 학력별 임금격차 완화효과를 제외한 순수한 성별 임금격차의 완화는 크게 진전되어 온 것은 아니다.

한편 중고령 연령층의 학력별·성별 임금구조는 1980년과 1992년에 큰 차이가 없다. 예를 들면 45~49세의 대졸남자의 임금은 1980년에 고졸남자의 1.68배에서 1992년 1.58배로 나타나서 격차가

거의 그대로 지속되고 있다. 이처럼 중고령 연령층의 학력별 임금격차가 상존되는 것은 고졸 이하 기능인력의 내부노동시장화

<표 VI-3> 학력별 · 성별 임금구조 I(1992)

(단위: 월평균임금, 천원)

| | 전 직 종 | | | | 생 산 직 | |
|---------------------|-------|-----|-------|-------|-------|-----|
| | 고 졸 | | 대 졸 | | 고 졸 | |
| | 남자 | 여자 | 남자 | 여자 | 남 자 | 여 자 |
| 18~19 ¹⁾ | 462 | 396 | - | - | 459 | 389 |
| 20~24 ²⁾ | 571 | 442 | 628 | 567 | 584 | 424 |
| 25~29 ³⁾ | 693 | 509 | 784 | 681 | 702 | 457 |
| 30~34 ⁴⁾ | 856 | 683 | 976 | 891 | 817 | 685 |
| 35~39 ⁵⁾ | 925 | 766 | 1,236 | 1,107 | 862 | 677 |
| 40~44 ⁵⁾ | 981 | 755 | 1,420 | 1,315 | 879 | 624 |
| 45~49 ⁵⁾ | 984 | 712 | 1,556 | 1,236 | 879 | 542 |
| 50~54 ⁵⁾ | 993 | 734 | 1,657 | 1,495 | 869 | 581 |
| 생애임금 ⁶⁾ | 806 | 606 | 1,158 | 1,021 | 756 | 543 |

- 주: 1) 경력연수 1~2년 근로자
 2) 고졸은 경력연수 3~4년, 대졸은 경력연수 1~2년 근로자
 3) 고졸은 경력연수 5~9년, 대졸은 경력연수 3~4년 근로자
 4) 고졸은 경력연수 10년 이상, 대졸은 경력연수 5~9년 근로자
 5) 경력연수 10년 이상 근로자
 6) 25~54세까지의 임금을 단순적분하여 30으로 나눈 값임.

자료: 노동부, 「직종별 임금실태조사보고서」, 1992.

<표 VI-4> 학력별 · 성별 임금구조 II(1980)

(단위: 월평균임금, 천원)

| | 전 직 종 | | | | 생 산 직 | |
|---------------------|-------|-----|-----|-----|-------|-----|
| | 고 졸 | | 대 졸 | | 고 졸 | |
| | 남자 | 여자 | 남자 | 여자 | 남 자 | 여 자 |
| 18~19 ¹⁾ | 112 | 86 | - | - | 105 | 73 |
| 20~24 ²⁾ | 143 | 106 | 214 | 178 | 139 | 90 |
| 25~29 ³⁾ | 190 | 133 | 263 | 197 | 174 | 114 |
| 30~34 ⁴⁾ | 247 | 172 | 323 | 246 | 210 | 127 |
| 35~39 ⁵⁾ | 254 | 181 | 411 | 305 | 224 | 125 |
| 40~44 ⁵⁾ | 269 | 262 | 434 | 366 | 241 | 246 |
| 45~49 ⁵⁾ | 277 | 248 | 465 | 434 | 241 | 195 |
| 50~54 ⁵⁾ | 315 | 217 | 525 | 462 | 232 | 143 |
| 생애임금 ⁶⁾ | 259 | 202 | 403 | 335 | 220 | 135 |

주: <표 VI-3>과 동일.

자료: 노동부, 「직종별 임금실태조사보고서」, 1980.

가 미흡하다는 것을 보여주는 것이다. 기능인력의 내부노동시장화³⁾를 통한 직업생애발전과 아울러 기능수준 재고를 통한 기업의 생산성 향상을 조화하는 것이 당면과제라 할 수 있다.

주석 1) 임금구성은 임금구성체계, 임금을 결정하는 기준은 임금결정체계로 구분하여 개념을 정리하기도 한다. 김대모, 「한국 임금체계의 문제점과 개선방향: 임금체계를 중심으로」, 『韓·美·日 임금제도의 현황과 과제』, 한국노사관계학회, 1992. 11.

주석 2) 양병무·안희탁·김재원·박준성의 「한국기업의 임금관리」(1992)는 직무급은 직무평가에 의거하여 직무별 임금을 결정하는 임금체계이고 직능급은 근로자의 직무를 수행하는 능력을 기준으로 근로자별 임금을 결정하는 임금체계라고 규정하였다. 이러한 임금체계의 정의에 따른 표본기업체의 설문조사 결과는 우리나라 기본급 임금체계에서 직무급의 비중은 4.8%, 직능급의 비중은 2.9%, 직무·직능급은 2.2%에 불과하고 연공급 48.9%, 종합결정급 41.2%로 나타난다(295~296쪽). 그러나 노동부의 「임금, 근로시간제도 종합조사보고서」(1989)에 의하면 우리나라의 임금체계는 직무급 46.1%, 직능급 5.7%, 숙인급(연공급)10.3%, 종합급 34.2%로 나타난다. 이처럼 임금체계의 정의나 통계조사 방법에 따라 임금체계에 대한 통계결과는 크게 달라진다.

주석 3) 내부노동시장은 흔히 대기업에서 볼 수 있는 바와 같이 기업내부에서 형성된 각종 규범에 따라 근로자의 직무를 규정하고 임금을 결정하는 관리단위를 일컫는다. 내부노동시장의 구성원이 되면 승진을 통한 경력개발이 이루어지고 장기근속과 직장의 안정성이 기대될 수 있다.

3. 賃金體系의 發展方向

기업별 임금체계는 기업별 산업활동의 성격이나 근로자의 구성·관행 등에 따라 달라질 것이므로 임금체계의 발전방향도 기업별로 다양한 형태를 취할 것이다. 우리나라 기업의 임금체계 개편방안으로서 광범위하게 적용될 수 있다고 보는 직급·근속, 직무를 기준한 종합급 임금체계의 구축 방향을 쟁점별로 검토하여 보면 다음과 같다.

가. 직능급을 근간으로 한 종합급 임금체계로의 전환

숙인적 임금결정요소로서 직능은 연공에 비해서 노동의 가치를 합리적으로 반영하므로 보다 공정한 임금결정요인이다. 또한 근로자의 직능발전을 임금을 통하여 유도할 수 있는 장점이 있다. 실태조사 결과도 우리나라의 기업에서 노사양측이 선호하는 임금결정요소가 직능으로 나타나고 있다(표 Ⅶ-5). 바람직한 임금체계로서 직능급을 지적하는 견해는 노조 10.8%, 사용자 8.4%였으며, 종합급을 지적하는 대다수 견해도 직능요소를 가장 중요시하고 있다. 그러나 직능급 임금체계가 무엇을 의미하며 어떻게 직능급으로 임금체계를 개편하느냐에 대해서는 이견이 많을 것이다. 직능급 임금

<표 Ⅶ-5> 바람직한 임금체계는?

(단위: %)

| | 사 용 자 | 노 동 조 합 |
|--------------------|-------|---------|
| 연공급 | 0.9 | 10.3 |
| 직능급 | 8.4 | 10.8 |
| 직무급 | 3.3 | 5.2 |
| 연공급과 직능급의 종합급 | 29.8 | 21.6 |
| 연공급과 직무급의 종합급 | 4.7 | 7.5 |
| 직능급과 직무급의 종합급 | 7.4 | 9.9 |
| 연공급, 직능급, 직무급의 종합급 | 45.6 | 34.7 |

체계로의 개편이 임금조정의 유연성을 높여 인사관리의 효율성을 높인다는 측면에 주로 착안하여 도입을 시도하는 경영자가 있을 수도 있고, 근속에 따른 임금인상 혜택이 줄어들 것을 우려하여 이를 반대하는 근로자가 있을 수도 있다.

직능급 임금체계의 요지는 임금결정의 직접적인 기준이 되는 직위·직급이 학력·성 등 연공요소에 따라 설정되지 않고 근로자의 능력에 따라 설정되는 데 있다고 볼 수 있다. 이처럼 직위·직급이 근로자의 능력에 따라 부여된다면 직위·직급을 기준으로 한 임금결정도 근로자의 직무능력이 중시되게 된다는 것이다. 따라서 직능급 임금체계를 구축하는 데 전제가 되는 근로자의 능력에 따른 직위·직급체계의 설정은 중요한 관건이라 하겠다.¹⁾ 이를 위해서는 직위중심의 경직적이고 관료적인 직체계에서 벗어나 직위체계 및 직급체계를 분리하여 직급체계의 인사관리 기능을 제고하는 한편, 학력별·성별 직종구분을 업무성격별 직종구분으로 개선하여야 할 것이라는 점 등을 예거할 수 있다.

직위체계와 분리하여 직급체계의 인사관리 기능을 제고하는 데에는 직급구분의 다단계화, 직급별 자격요건의 합리적 설정, 공정한 인사평정과 근로자 능력개발을 위한 교육·훈련체계의 정비 등이 수반되어야 한다. 근로자의 능력에 따라 직능자격을 부여하는 제도가 직능자격제도로써 근로자의 능력발전에 상응하여 직능자격이 격상되고 신분과 임금도 올림으로써 근로자의 생애능력개발을 유인하고 기업의 생산성 향상도 기하는 데 중요한 목적을 두고 있다.

<표 Ⅶ-6>에서 보듯이 실태조사결과 많은 기업의 노사가 직능자격제도에 대하여 호의적이지만 기업에서 제대로 활용할 수 있을지에 대해서는 의구심을 나타내고 있다. 따라서 임금체계와 직제체계 등에 대한 많은 연구와 논의가 요구된다.

<표 Ⅶ-6> 직능자격제도에 대한 견해

(단위: %)

| | 사 용 자 | 노동조합 |
|--|-------|------|
| 대단히 좋은 제도로서 도입되어 활용하여야 함. | 33.2 | 14.2 |
| 좋은 제도이나 우리나라 기업에서 제대로 활용될 수 있을지는 미지수임. | 42.1 | 40.3 |
| 기술적인 문제로 채택되기는 어려운 제도임. | 18.7 | 10.9 |
| 노동의 강도를 높이자는 의도가 큼. | 6.1 | 34.6 |

나. 직무급적 보완

직능급과 더불어 직무급도 연공급으로 대체할 수 있는 임금체계로서 논의되어 왔다. 그러나 직무급 임금체계는 직무평가가 어렵다는 등 기술적인 어려움이 클뿐만 아니라 생산의 효율성이나 근로자의 직능개발 등에 연계하는 기능면에서도 바람직한 임금체계인가는 의문이다. 산업화의 진전에 따라 근로자간의 협동작업이 늘어나고 업무내용도 외부여건의 변화에 적응하여 신속적으로 조정되어 나가야 하므로 직무급에서 전제되는 근로자별 분업화한 업무단위의 설정과 업무단위별 경직적인 업무량과 질의 평가가 어렵기 때문이다.

따라서 직무급 임금체계는 우리나라의 연공급 임금체계를 대체하는 바람직한 임금체계라고 보기는 어려울 것이다. 그러나 직종에 따라서 직무를 규격화·표준화 할 수 있는 직종(사회적 직종)²⁾은 직무급을 근간으로 임금을 결정하는 것이 바람직한 경우도 있다.

한편 직무급은 직능급을 보완하는 의미에서 제한적으로 적용될 수 있을 것이다. 예를 들어 같은 직급의 근로자로서 보임할 수 있는 여러 직책 중에서도 특별히 위험한 업무를 한다든가, 많은 직원을 관리하여야 한다는 등의 직책에 직무급적 성격의 수당(위험수당, 직책수당)을 주어서 직능급을 보완할 수 있다. 순수히 임금을 보전하는 불필요한 수당은 기본급에 흡수되는 것이 바람직할 것이지만 직무의 성격상의 차등을 보상하는 직무급적 수당은 적극적으로 활용될 수 있다. 직능급 임금체계의 직무급적인 보완은 유동적인 직무배치를 통하여 인사관리의 효율성을 높이는 데 기여할 수 있다. 특히 직무배치를 통하여 생애임금곡선을 합리적으로 관리할 수 있다는 점은 주목할 만하다.

다. 임금곡선 설정에 생계비지표의 고려

근로자의 생계비수준도 임금을 결정하는 중요한 기준의 하나로서 원용되어 왔다. 특히 생계비수준의 지표로서 소비자물가 등은 임금인상의 중요한 준거기준이다. 근로자의 임금체계를 결정하는데도 연령별 생계비곡선은 근속급을 결정하는 지표로서 활용될 수 있을 것이다. 가족현황, 주택현황 등도 가족수당, 주택수당 등 부가적 임금을 결정하는 요인이 된다.

우리나라는 일반적으로 호봉이 직급과 더불어 기본급을 결정하는 직접적인 기준이 되므로 임금결정에서의 근속의 중요도는 크다. 이러한 근속에 따른 임금의 경직적인 상승은 연공임금으로 비판을 받는 경우가 많다. 근속에 따라 조건 없이 임금이 올라가므로 임금의 근로유인기능이 떨어지고 근로자 중고령화에 따른 임금상승과 인건비상승의 원인이 된다는 것이다. 그러나 근속에 따른 임금상승은 생계비보전 이외에도 근속에 따른 근로자의 능력향상을 반영하는 것이기도 하다. 근속에 따른 지나친 경직적인 임금상승은 바람직하지 못하지만 어느 정도의 근속가급은 유지시켜야 할 것이다.

라. 직급별 호봉제를 근간으로 한 근속가급

근속가급을 단일호봉제도로 할 것이냐 직급별 호봉제로 할 것이냐에 대한 논란도 크다. 단일호봉제, 즉 일본의 연령급제의 도입은 학력별·직종별 임금격차를 완화할 수 있다는 점에서 노동조합을 중심으로 주장되어 왔다. 우리나라의 직급별 호봉제는 호봉상승에 따라 상하위 직급간에 임금인상액에 격차가 발생하므로 학력별·직종별 임금격차가 더욱 커질 수밖에 없다는 데 논리를 두고 있다고 할 수 있다.

그러나 단일호봉제는 도입에 따른 임금체계상의 혼란을 야기함은 물론 임금체계를 더욱 경직화할 우려가 있다. 또한 단일호봉제 도입은 직종별 임금결정의 특성을 반영하기 어렵고, 특히 사회적 직종의 임금결정을 어렵게 한다. 단일호봉제에 의한 경직적인 근속가급은 직급이 낮은 기존 상용 고용근로자에 유리하게 작용하는 점이 있겠으나 기업으로 하여금 일부직종 근로자의 상용고용을 기피하게 하고 중고령 인력의 고용기피를 유발하여 고용구조를 왜곡할 우려도 크다.

따라서 현재의 직급별 호봉제를 근간으로 합리적인 근속가급을 하는 것이 바람직하다고 볼 수 있다. 학력별·직종별 임금격차의 완화는 단일호봉제의 도입이 아니라 직제의 합리적 개선으로 이루어지는 것이 타당할 것이다. 이는 학력별 임금격차의 완화와 더불어 학력별 신분적 처우의 격차를 해소하는 길이기도 하다.

호봉상승에 따른 임금상승폭을 어느 정도로 하는 것이 적정할 것인가에는 일반적인 원칙이 없다. 다만 직급단계수를 늘려서 근로자의 능력향상에 따른 금전적·신분적 보상이 제고된다면 상대적으로 근속에 따른 임금상승폭은 줄여 나갈 수 있을 것이다. 이는 중고령 노동력이 증가하는 노동시장적 수요에도 부응하는 것이다.

근속에 따른 승급은 또한 무제한적으로 이루어지는 것이 아니다. 일정한 연령이 지나면 근속에 따라 생계비가 감소하고 업무능력도 떨어질 수 있으므로 근속에 따른 승급은 일정한 연령에서 정지되도록 하는 것이 논리적으로 타당하다.

마. 승급사정의 제한적 활용

근속에 따른 호봉상승을 근무능력이나 업무능력과 연계하여 차별화하자는 주장도 있다. 승급사정을 하여 승급을 차별화하는 방식으로는 다음을 들 수 있다.³⁾

- ① 승급사정 결과에 따라 1호봉 승급에 소요되는 기간을 달리한다. 예를 들면 근로자별로 근무평가 결과에 따라 승급기간을 10개월, 1년, 1년 2개월로 차등화한다.
- ② 매년 1호봉씩 승급하되 인사고과에 따라 승급액에 차등을 둔다. 1호봉 승급에 따른 호봉승급액을 예를 들면 근로자별로 5,000원, 6,000원, 7,000원으로 차등화하는 방식이다.
- ③ 단계호봉표에 의거하여 인사고과에 따라 호봉승급 단계를 달리한다. 근로자에 따라 1년에 승급하는 호봉등급수가 달라진다는 것이다.
- ④ 매년 1호봉씩 승급하되 각 호봉에서의 임금액을 복수로 설정하여 인사고과에 따라 임금을 달리하게 한다. 위의 세 가지 승급차별화 방식은 승급사정의 효과가 누적되는 데 비하여 이러한 호봉별 복수임률 방식은 승급사정의 효과가 누적되지 않는다.

매년의 인사고과에 따라 근로자별로 승급액을 달리하는 이러한 방식은 임금의 근로유인기능을 제고하는 데 의미가 있을 것이며 부분적으로 활용될 여지는 있다. 그러나 우리나라처럼 객관적인 인사고과가 미흡하고 인간관계를 중시하는 직장에서 매년의 인사고과를 임금인상액과 연계하기란 쉬운 일이 아니다. 오히려 직장분위기를 나쁘게 하거나 근로자간의 지나친 경쟁을 불러일으켜 협조정신을 저해할 수도 있다.

따라서 직급승진은 업무능력을 근간으로 하고 승급은 근속을 원칙으로 하되 보완적으로 인사고과를 반영하는 것이 바람직하다. 상위직급의 경우는 승급에 인사고과를 반영하는 폭을 넓혀서 점차적으로 연봉개념을 확대시켜 나갈 수 있다. 직종에 따라서 직급승진에 의한 반영이 어려운 경우에는 승급에 인사고과 결과를 반영하여 직능개발이나 근로의욕을 이끄는 데 활용하고 직업훈련고과의 평가 등에 의하여 객관적인 인사고과가 가능한 경우에도 이를 승급사정에 반영할 수 있는 여지는 커진다.

「실태조사」 결과 근로자의 인사고과 등 평가결과를 승급에 반영하는 기업은 25.2%, 상여금에 차등을 두는 기업은 14.0%로 나타나고 있다(표 Ⅶ-7). 직무기여도에 따른 임금의 공정성 제고, 임금의 근로동기부여 역할의 증진 등에 대한 고려가 커지는 추세임에 비추어 근로자별 임금인상에 차등을 두는 승급사정은 늘어날 전망이다. 최근 많은 기업에서 도입되고 있는 성과배분제에서도 부서별·개인별 평가에 따라 성과배분에 차등을 두는 방식이 채택되고 있는 경우가 많다.

<표 Ⅶ-7> 근로자의 인사고과 등 평가결과를 근로자개인별 임금에 반영하는 방안

| | (단위: %) | |
|------------------|---------|------|
| | 예 | 아니오 |
| 근로자별 임금인상률을 달리한다 | 25.2 | 74.8 |
| 상여금에 차등을 둔다 | 14.0 | 86.0 |

주석 1) 직위는 조직구조상의 책임과 권한의 정도에 따라 부여되는 지위를 말하며, 우리나라의 경우 사원→대리→과장→차장→부장 등으로 이어지는 직위구조를 갖는 기업이 대부분이다. 직급은 근로자를 근속, 교육훈련실적, 업무능력 등에 따라 구분하여 부여한 자격이며 공무원조직에서 볼 수 있는 서기→주사→사무관→서기관→이사관 등의 계급구조가 그 예가 된다. 직종은 유사한 업무내용을 가진 직무들의 집합을 의미한다. 우리나라 기업은 경직적인 직위체계가 조직→인사관리의 중추가 되고 있어서 인사관리를 위한 직급체계의 기능이 미흡하고 직종구분이 학력·성 등 연공요소로 이루어진다는 점 등이 문제점이라 할 수 있다.

주석 2) 사회적 직종은 다음과 같은 특성을 갖는다. ① 직종을 지정하고 채용하는 직종 ② 원칙적

으로 입사 후 직종전환은 없다 ③ 자격, 면허, 기능 등이 특정하게 규정되어 있다. ④ 임금의 일반 시세가 분명하며, 아울러 임금은 연령과는 관련이 깊지 않다. 楠田 丘, 한국공업표준협회 역, 「임금 가이드 시리즈 1-10」, 일본산업노동조사소편, 1990.

주석 3) 楠田 丘, 한국공업표준협회 역, 「임금 가이드 시리즈 1-10」, 일본산업노동조사소편, 1990.

4. 結

부가가치에서 노사의 분배몫을 결정하는 임금수준 문제에서는 노사의 이해가 대립하는 측면이 강하다. 특히 부가가치에서 차지하는 노동분배율이 상승하는 개발도상의 경제에서는 임금교섭이 노동분배율을 결정하는 과정이 되므로 노사대립성이 부각된다. 그러나 노사간의 분배비율이 일정한 수준에서 정해되는 선진경제에서는 임금인상은 근로자당 부가가치의 성장, 즉 노동생산성과 거의 일치하게 되므로 임금인상을 둘러싼 노사간의 대립은 완화하는 한편 임금상승을 위해서는 노동생산성의 상승이 이루어져야 하므로 부가가치를 늘리기 위한 노사협조적 관계가 보다 중요하여진다.

우리나라는 1987년 이후 급격한 임금인상으로 부가가치에서 차지하는 노동분배율이 선진국 수준에 근접되었다. 노사대립적인 임금수준을 둘러싼 노사대립은 점차 완화될 것이고 생산성 향상을 위한 노사간의 협조적 노력이 증대되리라 기대된다. 한편 부가가치에서 근로자에게 분배된 노동분배몫을 근로자간에 배분하는 임금체계의 문제도 그 중요도가 높아질 것이다. 이러한 임금체계의 개편을 위해서는 또한 합리적이고 공정한 임금체계를 노사가 함께 노력하여 구축한다는 노사협조적 접근이 바람직하다.

과거에 노동조합은 사용자측의 자의적인 근로자간의 임금배분을 우려하여 동일 노동 동일임금의 원칙 아래서 직무급을 선호하기도 하였고 객관적 연공기준에 의해서 임금을 결정하는 연공급을 주장하기도 하였다. 한편 사용자측은 임금의 동기부여기능에 지나치게 집착하여 능력급의 적용을 확대하기도 하였다. 그러나 임금체계를 노사대립적 이데올로기나 기계적 인간관계 토대를 두고 접근하는 것은 바람직하지 못하다. 생산성을 향상하고 근로자의 생애발전과 생애복지를 함께 증진하기 위하여 어떠한 임금체계가 우리에게 바람직할 것인가를 노사가 협조적으로 추구하여 나가야 할 것이다.

임금이 급격히 오르고 작업환경의 개선이 이루어졌음에도 불구하고 생산성 향상이 부진하다는 우려는 「실태조사」에서도 나타났다. 사용자측은 물론 노동조합의 반수 가까운 응답자가 소속사업장에서 생산성 향상이 부진하다고 보고 있다(표 Ⅷ-8).

<표 Ⅷ-8> 최근 임금은 많이 오르는데 생산성 향상이 부진하다는 주장이 있는데 귀사의 경우도 그렇다고 보십니까?

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|------|------|------|
| 예 | 81.9 | 46.7 |
| 아니오 | 18.1 | 53.3 |
| 응답자수 | 215 | 214 |

생산성 향상이 부진한 주요 원인으로서는 노사간의 신뢰기반의 취약, 전환기적 노사관계에 따른 조직규율의 이완이나 근로에 대한 보상체계의 공정성 미흡 등을 들고 있다(표 Ⅷ-9). 노사간 신뢰하

며 근로자가 생산활동에 적극적으로 참여하고 창의력을 발휘할 수 있는 노사질서의 확립과 이를 매개하는 직제·임금체계의 합리적 개편이 중요한 과제라는 것을 보여주는 것이다.

<표 VII-9> 생산성 향상이 부진하다고 본다면 그 이유는?

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|---|------|------|
| 근로자들이 일하기를 싫어한다 | 76.5 | 38.4 |
| 자율적 분위기에 편승하여 지시감독이 잘 되지 않는다 | 75.4 | 52.5 |
| 근로자층이 경영관리층을 신뢰하지 않는다 | 57.9 | 74.0 |
| 정치·경제·사회적 불만을 작업장에서 나타낸다 | 42.5 | 44.0 |
| 근로자들의 기술·기능수준이 향상되지 못하고 있다 | 66.5 | 61.0 |
| 좋은 근로자를 확보하지 못하여 적재적소 인력배치가 어렵기 때문이다 | 55.3 | 72.0 |
| 좋은 시설과 기계장비를 갖추어 나가지 못하였기 때문이다 | 27.0 | 64.0 |
| 열심히 일하는 근로자와 그렇지 않은 근로자간에 임금차이가 없기 때문이다 | 73.7 | 55.0 |

VII. 成果配分制度의 合理的 導入

1. 概念

성과배분제도의 도입목적은 정치·사회·경제적 환경에 따라 다양하다. 19세기 후반 구미에서는 성과배분제도가 노사간의 갈등을 완화하여 사회적 화합에 기여한다는 점이 강조되었다. 20세기에 들어서도 노동조합의 조직의 필요성을 억제한다는 점, 공산주의 유혹의 침투를 억제한다는 점 등이 성과배분제의 도입논리로서 원용되기도 하였다.

그러나 최근 성과배분제에 관심이 높아지고 보다 중요시되는 것은 이러한 이데올로기가 아니라 성과배분제가 산업생산의 효율성을 제고할 수 있다는 점에 있다. 즉 성과배분제는 기업의 성과에 따른 결실을 노사가 공유하므로 근로자의 애사심·협동심을 제고시켜 생산성을 증대시킨다는 점이다. 성과배분제의 생산성 효과는 실증연구 결과에 따라 다양하지만 다수의 연구가 긍정적이다.¹⁾

성과배분제도의 도입이 고용증대와 경기의 완만한 조정을 가져온다는 와이즈만(Weitzman, 1990)의 주장도 또한 성과배분제도의 확산에 기여하는 요인이 되었다.²⁾ 그러나 성과배분제의 확산이 고용의 증대를 가져온다는 주장은 확고히 검증된 이론이라고 보기는 어렵다. 근로자의 한계생산성이 같다고 가정할 때 기업에서 근로자를 추가로 고용하려면 한계임금이 낮아져야 할 것이나 성과배분제도를 도입한 기업의 임금수준은 실증분석 결과 높은 것으로 나타나는 것이 일반적이다. 성과배분제도가 임금인하를 통해서 고용증대를 도모한다고 보기는 어렵다. 다만 성과배분제가 임

금인상의 자제를 유도하는 경우 성과배분제가 고용안정에 기여한다고 볼 수 있다.

성과배분제도의 도입이 한계임금비용을 초과한 한계생산성 증대를 가져오는 경우도 고용증대 효과가 있을 것이다.

성과배분제가 도입됨으로써 근로자가 기업의 성과에 보다 더 관심을 갖게 되는 한편 기업도 근로자의 협조적 노력과 창의성을 유도하기 위하여 정보의 공유, 의사결정에의 참여를 촉진하므로 성과배분제의 도입은 근로자 참여제도를 확충하는 계기가 될 수도 있다. 성과배분제의 도입에 근로자 참여를 전제로 하는 대표적 모형이 스캔론플랜, 럭키플랜 등이다. 여기서는 성과배분(gain sharing)제의 도입을 위한 매출액·부가가치 등의 목표설정, 성과의 모니터링, 성과달성을 위한 방안이 노사공동위원회에서 논의되어 노사협조적으로 이루어진다는 것이 이러한 모형의 요체가 되고 있다.

성과배분제는 임금결정의 유연성을 제고시켜서 원활한 임금교섭을 이끈다는 점도 성과배분제의 확산에 기여한 요인이다. 1980년대 미국의 讓步交渉은 성과배분제의 도입과 연계되어 이루어지는 경우가 많았다. 우리나라도 1992년 총액임금제와 연계하여 성과배분제가 확산되었음은 성과배분제가 임금결정의 경직성을 완화하는 기능을 하였다고 하겠다. 임금은 중장기적으로는 노동력의 수급가격이나 단기적으로는 노사간의 교섭가격이다. 노사간의 임금교섭에서도 노동력의 수급이 고려되지만 흔히 기업의 지불능력 등 미시적 기준에 따르게 되므로 시장임금과 기업별 임금 사이에 괴리가 발생한다. 기업별 임금결정을 거시적 준거기준에 의거하여 기업별 임금과 시장임금과의 간격을 좁히고 기업별 지불능력의 차이는 사후 성과배분에 반영하는 방안은 임금의 유연성과 거시경제적 적합성을 조화시키는 유력한 길이라고 볼 수 있다.

주석 1) 미국의 경우 여러 실증분석을 종합한 연구결과 7.4%의 생산성 증진을 가져오는 것으로 나타났다. M. Weitzman, and Kruse, "Profit Sharing and Productivity", Paying for Productivity, 1990.
주석 2) M. Weitzman, "The Share Economy", 1984.

2. 成果配分制에 대한 勞使의 認識

<표 VII-1>은 성과배분제의 기능에 대한 노사의 인식을 실태조사로 살펴본 것이다.

성과배분제가 노사협조적 분위기를 조성하는 데 기여한다고 보는 견해는 사용자측이 87.8%, 노조가 68.6%로서 다수였다. 노조도 성과배분제 도입여부에도 불구하고 과반수가 성과배분제가 노사협조적 분위기 조성에 기여한다고 응답하고

<표 VII-1> 성과배분제의 각각의 기능에 대한 긍정적 평가(도입유무별)

(단위 : %)

| | 사용자 | | | 노동조합 | | |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|------|
| | 도입 | 미도입 | 전체 | 도입 | 미도입 | 전체 |
| 노사협조적 분위기를 조성하는 데 기여 | 91.1 | 86.8 | 87.8 | 70.9 | 69.7 | 68.6 |
| 근로자의욕을 높이는 데 기여 | 98.2 | 94.9 | 95.8 | 78.2 | 76.9 | 77.3 |
| 임금교섭을 원활히 하는 데 기여 | 83.9 | 77.1 | 78.9 | 70.9 | 62.2 | 64.5 |
| 근로자들의 임금억제를 위한 중요한 수단임 | 16.1 | 16.6 | 16.4 | 52.7 | 51.9 | 52.1 |
| 노사간 분배의 공정성 제고 | 90.9 | 84.7 | 86.3 | 74.1 | 69.9 | 70.8 |
| 근로자들을 유인하여 노동의 강도를 높이기 위한 중요한 수단임 | 16.1 | 25.5 | 23.0 | 63.6 | 66.0 | 65.4 |
| 근로자들의 경영참가 요구를 높이는 등 부작용이 큼 | 25.0 | 39.5 | 35.7 | 20.8 | 26.3 | 24.9 |
| 성과배분의 기준설정이 어려워 노사분규의 소지를 제공 | 26.8 | 59.2 | 50.7 | 47.3 | 50.0 | 49.3 |

있으나 이에 대한 부정적인 견해 또한 적지 않은 것으로 나타났다. 성과배분제의 급격한 확산에 대한 경각심이 큰 것으로 보인다.

성과배분제가 근로의욕을 높이는 데 기여한다고 하는 데에도 노사 대다수가 동의한다(사용자 95.8%, 노조 77.3%). 임금의 동기부여기능에 대해서는 학설상 논란이 많았다.¹⁾ 우리나라도 최근 임금은 크게 올랐는데 근로의욕은 오히려 떨어졌다는 우려가 널리 제기되어 왔음은 전술한 바다. 사후 성과배분이 근로의욕을 높이는 데 기여할 수 있다는 점은 의의가 크다고 하겠다.

성과배분제가 도입되면 사후적·추가적 배분이 가능하므로 경영상 어려움이나 거시적 임금 가이드라인으로 임금을 올리기 어려운 기업의 임금교섭을 원활히 하는 데 도움이 될 수 있다는 데 대해서도 노사의 다수(78.9%, 64.5%)가 긍정적인 것으로 나타났다. 그러나 성과배분제도가 1992년 총액기준 임금정책과 연계하여 추진되므로 성과배분제가 임금억제 수단이라는 노조의 의구심도 크다. 노조의 55.6%가 성과배분제를 임금억제를 위한 수단이라고 보고 있다. 또한 성과배분제가 근로자들을 유인하여 노동의 강도를 높이기 위한 수단이라고 보는 노조도 56.8%에 이르러 성과배분제를 경계하는 노조가 절반을 넘고 있는 것으로 나타난다. 특히 성과배분에 대한 이러한 부정적 시각은 성과배분제를 도입하지 않은 기업의 노조에서 상대적으로 크다.

이처럼 절반 이상의 노조가 성과배분제에 대하여 경계하고는 있으나 다수의 노조가 성과배분제의 도입을 반대하고 있다고 보기는 어렵다. 성과배분제가 기업의 지불능력에 따른 추가적 배분을 가능하게 하여 분배의 공정성을 제고한다는 데 노조의 59.1%가 동의하고 있어 많은 노조가 성과배분제도에 대하여 경계는 하지만 전체적인 평가는 긍정적이라고 볼 수 있다.

성과배분제의 기능에 대한 우려는 사용자측에서도 나타난다. 성과배분제가 근로자들의 경영참가 요구를 높일 우려가 있다고 보는 견해가 사용자측의 견해도 적지 않은 것으로 나타난다(35.7%).

특히 노동조합이 성과배분에 대하여 일부 부정적인 것은 노조의 전통적 이념이 잔존하는 것으로도 볼 수 있다. 성과배분에 대한 노조의 대응은 전통적으로 부정적이었으나 1950년대 이후 점차적으로 긍정적으로 전환되어 왔다. 적극적으로 성과배분에 동참하여야 한다는 주장도 대두되었다.²⁾ 성과배분제에 대한 노조의 부정적 시각은 성과배분제가 임금의 안정성을 저해할 수 있다는 점, 기업경영의 위험을 근로자가 공유한다는 점, 기업경영에 대한 근로자의 연대의식이 높아지는 것이 노조활동을 위축시킬 수 있다는 점 등 주로 과거의 대립적 노사관계관에 기인된 것이다.

성과배분제의 기술적인 문제점도 성과배분제의 확산을 저해하는 요인이다. 노사의 절반은 성과배분의 기준설정이 어려워 노사분규의 소지를 가져올 수 있다고 보고 있다(사용자 50.7%, 노조 49.3%)

주석 1) J. S. Adams, "Inequity in Social Exchange", *Advances in Experimental Psychology*, ed. L. Berkowitz, New York, Academic Press, Inc., 1965.; A. C. Filley, and R. J. House, "Classical Theory", *Managerial Process and Organizational Behavior*, Chicago, Illinois, 1969.; F. Herzberg, *Work and Nature of Man*, Clevealand, Ohio: World Publishing Co., 1966.

주석 2) Chamber of Commerce of U.S. "Reuter's Profit Sharing Demand", 1958.

3. 成果配分制度의 導入設計

1992년 총액기준 임금정책은 성과배분제를 확산시키는 계기가 되었으며 1993년도에도 점차적으로 성과배분제를 도입하는 기업이 늘어가고 있다(표 VII-2). 성과배분제를 도입하지 않은 기업 중에서도 조만간 도입할 계획으로 검토중인 기업이 18.5%, 도입을 고려하고 있는 기업이 54.8%로 다수이다(표 VII-3).

<표 VII-2> 성과배분제 도입시기

| | 기 업 규 모 | | | |
|--------|---------|---------|-----------|-----|
| | 299인 이하 | 300~999 | 1,000인 이상 | 전 체 |
| 1993 | 1 | 4 | 0 | 5 |
| 1992 | 8 | 10 | 10 | 28 |
| 1991이전 | 6 | 12 | 5 | 23 |
| 응답자수 | 15 | 26 | 15 | 56 |
| 전 체 | 85 | 82 | 47 | 214 |

<표 VII-3> (성과배분제도를 도입하지 않았다면) 현재 성과배분제도 도입의 고려여부

(단위: %)

| | 빈 도 |
|----------------------------------|------|
| 조만간 도입할 계획으로 검토중임 | 18.5 |
| 도입을 고려하고 있으나 구체적인 검토는 시작하지 않고 있음 | 54.8 |
| 도입할 계획이 없음 | 26.8 |
| 응답자수 | 157 |

<표 VII-4>는 실태조사에 나타난 성과배분제를 도입하지 않은 이유이다. 기업경영여건의 미흡이 성과배분제도를 도입하지 않은 첫 번째 요인으로 38.9%의 기업에서 지적되었다. 기업경영이 어려워져 성과배분을 고려할 만한 여지가 없다는 것으로 이해될 수 있을 것이다. 그러나 성과배분제는 경영이 어려운 기업에서도 적극적으로 활용될 수 있는 제도이다. 경영여건의 어려움을 성과배분제도를 도입하지 못한 이유로 드는 것은 성과배분제도의 기능에 대한 이해가 부족한데 기인된다고 볼 수 있다.

성과배분의 기준설정 등 기술적 문제해결이 어렵기 때문이거나 도입방법에 대한 노사간의 이견이 크기 때문이라는 견해가 각각 22.3%를 차지한다. 성과배분제도가 본격적으로 논의되기 시작한 것이 불과 수년간이었음을 고려할 때 이러한 기술적 문제점이나 노사간의 이견은 불가피하리라 본다. 이러한 문제점이 완화되면 성과배분제도는 보다 확산되리라 예상된다. 성과배분제도가 노사관계에 크게 도움이 되지 않기 때문에 성과배분제도가 도입되지 않았다고 보는 견해는 8.9%에 불과하였다.

<표 VII-4> 성과배분제를 도입하지 아니한 이유

(단위: %)

| | 첫번째 | 두번째 |
|----------------------------|------|------|
| 기업경영여건 미흡 | 38.9 | 10.3 |
| 노사관계에 크게 도움이 된다고 보지 않기 때문 | 8.9 | 10.3 |
| 성과배분의 기준설정 등 기술적 문제해결에 어려움 | 22.3 | 19.9 |
| 도입방법 등에 대한 노사간의 이견이 크기 때문 | 22.3 | 28.8 |
| 경영자료에 대한 노사간의 공감대 형성의 어려움 | 7.6 | 30.8 |
| 응답자 수 | 157 | 156 |

경영자료에 대한 노사간의 공감대 형성의 어려움을 지적한 견해도 적지 않았다. 우리나라의 기업 경영여건으로 보아 경영자료를 완전하게 공유하기는 어려울 것이나 공유의 폭은 넓혀가야 할 것이다.

<표 VII-5>는 성과배분제를 규율한 규정을 실태조사한 결과이다. 다수의 기업이 노동조합과의 쟁의나 協議를 거쳐 성과배분제도를 도입한 것으로 나타나고 있으나 적지 않은 기업(30.4%)에서는 회사측에서 일방적으로 성과배분방식을 결정하고 있다.

성과배분제도는 경영성과에 따라 근로자에게 추가적 배분을 한다는 의미 외에 성과배분제 도입을 계기로 생산성을 증대하기 위하여 노사가 협조체계를 구축할 수 있다는 점이 중요하다. 기업의 발전과 분배의 적정화 방안을 노사가 협조적으로 논의하여 모색하고 이를 뒷받침하기 위해서 성과배분제도를 도입하는 것이 바람직할 것이다.

<표 VII-5> 성과배분제는 어디에 규정되어 있습니까?

(단위: %)

| | 빈도 |
|--------------------------------|------------|
| 단체협약서나 임금협정서 | 19 (33.9) |
| 단체교섭에 의하여 별도의 성과배분 협정서가 작성됨 | 17 (30.4) |
| 노사협의회에서의 협약서에 규정 | 2 (3.6) |
| 취업규칙이나 보수규정에 명시 | 1 (1.8) |
| 회사측에서 상황에 따라 구체적인 방식을 결정 | 17 (30.4) |
| 응답자 수 | 56 (100.0) |

4. 成果配分額 算出基準

성과배분액 산출의 기준이 되는 경영지표는 다양하며 이를 성격에 따라 구분하여 보면 다음과 같다.

<매출액, 생산량 등 가시적 지표>

매출액이나 생산량 등 가시적 지표는 객관적으로 산정하기 용이하다는 장점이 있다. 기업경영자료에 대한 신뢰성이 높지 못하므로 이러한 단순한 경영지표가 활용될 수 있는 여지가 크다. 기업에 따라서 부가가치와 수익이 매출액이나 생산량 등과 비슷한 추세로 변동한다면 매출액이나 생산량 등은 지불능력을 반영한다고 볼 수 있다. 그러나 매출액이나 생산량 등은 생산비용이 고려되지 않았으므로 지불능력을 정확히 포착하는 지표는 아니다.

<부가가치 지표>

매출액에서 외부구입가치를 공제한 부가가치는 노동, 자본 등 생산요소에 대한 분배의 대상이므로 임금결정의 중거지표로서 논리적으로는 적정하다. 또한 부가가치의 창출과 분배에 대한 분석을 함으로써 노동조합이 포괄적으로 기업경영상태를 파악하는 데에도 유용할 것이다. 그러나 부가가치를 산출하기 위한 재료비 등 외부구입가치나 감가상각비 등의 산정에 노사가 이견이 있을 수 있으므로 부가가치의 객관적인 산정이 용이하지는 않다. 또한 부가가치에는 이자, 지대 등 기업 외부에 지불되는 요소비용이 포함되며 수입이자 등 영업외 수입이 제외되므로 기업의 지불능력을 포착하는 데에도 한계가 있다.

<수익지표>

영업이익, 경상이익이나 당기순이익 등 기업의 지불능력을 나타내는 수익지표는 다양하게 구성될 수 있다. 이러한 여러 가지 수익지표 중에서 어느 지표가 임금결정과 연계하여 가장 적절한 지표이냐는 기업여건이나 노사의 관점에 따라 달라지는 것이다. 영업이익은 노동조합이 주장하는 지불능력지표이지만 영업외 수지가 고려되지 않으므로 기업의 지불능력을 그대로 반영하는 것은 아니다. 경상이익, 당기순이익은 기업경영상으로 지불능력을 포착하는 데 가장 적합하지만 매출액에서 기업 내외에 지불되는 제반비용을 공제하여야 하므로 산정의 객관성으로 보면 가장 취약한 지표이다.

<노동생산성 지표>

노동생산성의 증가율은 거시적 임금결정에서 중요한 준거이며 기업별로도 임금과 성과산정에 이를 준거지표로 할 수 있다. 노동생산성은 물적노동생산성과 부가가치노동생산성이 있으며 부가가치노동생산성이 경영성과와 연계하기는 논리적으로 타당하다. 부가가치노동생산성의 변동과 연계한 임금 및 성과배분결정은 노동분배율을 지표로 한 임금 및 성과배분결정과 결과적으로 동일하므로 노동분배율을 지표로 할 수 있다. 그러나 기업별 노동생산성의 변동 등 기업별 경영지표는 신규투자규모, 경기 등 기업 내외의 경영여건에 따라 크게 변화하므로 매년의 임금결정에 준거로서 경직적으로 연계하기는 어려운 경우가 많다. 중장기적으로 노동생산성의 변동추세를 검토하여 증거지표로서의 적합성을 검토하여야 할 것이다. 신규투자비용이나 기업 외부의 생산요소에 지급되는 이자, 조세 등 요소비용을 감안하여 성과배분모형을 설정하는 방식도 바람직한 대안이 될 것이다.

실태조사 결과 성과배분액 산출기준은 <표 Ⅷ-6>과 같이 나타났다. 38.9%의 기업이 이익지표를 가장 중요한 기준으로 성과배분액을 산출하고 있다. 이익지표가 이익분배의 취지에 부응하고 지불능력을 잘 반영한다는 데 착안한 것으로 보인다. 한편 매출액기준(44.4%)과 생산액기준(11.1%) 등 가시적 지표가 과반수를 넘는 것은 이들 지표가 산출에 용이하고 현장에서의 작업성과와 직접적으로 연계된다는 데 기인될 것이다. 부가가치표는 산정상의 어려움 때문에 거의 사용되지 않는 것으로 나타났다.

성과의 목표는 노사간의 협의나 협의과정을 거쳐 설정하는 경우가 75.0%이며 나머지는 회사에서 일방적으로 설정하는 것으로 나타났다(표 Ⅷ-7). 성과배분제의 도입초기에 성과배분을 둘러싼 예시치 않은 노사간의 대립을 방지하기 위하여는 성과의 목표설정과 배분액의 산출방식이 명확하여

야 할 것이다. 성과배분기준이나 성과의 목표설정은 노사간 협의에 따르는 것이 바람직할 것이나 노사가 각

<표 VII-6> 상과배분액의 산출기준은?

(단위: %)

| | 첫 번째 | 두 번째 |
|------|------------|------------|
| 순 이익 | 10 (18.5) | 6 (21.4) |
| 영업이익 | 2 (3.7) | 2 (7.1) |
| 경상이익 | 9 (16.7) | 8 (28.6) |
| 부가가치 | - (-) | 1 (3.6) |
| 매출액 | 24 (44.4) | 3 (10.7) |
| 생산액 | 6 (11.1) | 6 (21.4) |
| 근무성적 | - (-) | 2 (7.1) |
| 기 타 | 3 (5.6) | |
| 응답자수 | 54 (100.0) | 28 (100.0) |

<표 VII-7> 성과의 목표설정

(단위: %)

| | 빈도 |
|-------------------|------------|
| 회사에서 일방적으로 결정 | 14 (25.0) |
| 노사협의회를 거쳐 회사에서 결정 | 11 (19.6) |
| 노사간의 협의로 결정 | 31 (55.4) |
| 응답자수 | 56 (100.0) |

자의 배분몫을 늘린다는 노사대립적·배분적 접근보다는 기업의 발전과 아울러 적정한 배분을 한다는 노사협조적·생산적 접근으로 이루어져야 할 것이다.

<표 VII-8>은 성과목표의 설정과 확인과정에서의 노사간 신뢰정도를 실태조사로 살펴본 것이다. 대다수 기업의 노사가 성과목표의 설정이나 사후확인에 큰 문제가 없는 것으로 보고 있다. 그러나 사용자측의 7.1%, 노조의 28.0%가 노사간 갈등의 소지가 있는 것으로 응답하고 있다.

<표 VII-8> 성과목표의 설정과 확인에서의 노사간의 신뢰정도

(단위: %)

| | 사용자 | 노동조합 |
|----------------|------|------|
| 매우 높다 | 21.4 | 5.3 |
| 어느 정도 이루어지고 있다 | 51.8 | 40.4 |
| 그저 그렇다 | 19.6 | 26.3 |
| 갈등이 다소 있다 | 7.1 | 14.0 |
| 갈등이 매우 크다 | . | 14.0 |
| 응답자 수 | 56 | 57 |

5. 成果配分額 支給方式

<표 VII-9>는 성과배분액이 근로자 개개인에게 지급되는 기준을 실태조사한 결과로서 58.9% 기업이 성과배분액을 모든 직원에게 현재의 임금수준과 비례하여 지급함으로써 성과배분제도가 임금구조에 중립적인 것으로 나타난다. 그러나 나머지 기업은 하후상박의 차등지급으로 임금격차를 좁히는 데 기여하는 것으로 나타난다. 특히 25.0%의 기업이 모든 직원에게 동일한 배분액을 지급하여 강력한 하후상박원칙을 적용하고 있다. 이는 임금교섭여건 등을 고려한 결정이라고 볼 수 있으며 임금격차의 완화에는 기여할 것이나 관리층의 근로의욕을 저하시키는 불만요인으로 대두될 우려도 있다.

일부기업이지만 부서별 또는 개인별로 차등지급(8.9%)하는 경우도 있다. 성과 배분제도의 취지는 근로자간의 경쟁보다는 근로자간의 협조적 분위기를 조성하는 데 있으므로 부서별·개인별 차등지급이 바람직한 것은 아니다. 다만 임금의 근로동기유인이 미흡한 실정임에 비추어 선의의 경쟁을 자극하는 부서별·개인별 제한된 차등지급은 임금제도의 발전에 기여하리라 본다.

<표 VII-9> 성과배분액이 지급되는 기준은?

(단위: %)

| | 빈도수 |
|---------------------------------------|------------|
| 모든 직원에게 현재의 임금수준과 비례하여 지급 | 33 (58.9) |
| 모든 직원에게 임금수준의 일정비율을 지급하되 하후상박원칙 적용 | 4 (7.1) |
| 모든 직원에게 동일한 배분액으로 지급 | 14 (25.0) |
| 부서별 또는 개인별 차등 지급 | 5 (8.9) |
| 응답자 수 | 56 (100.0) |

성과배분액의 지급시기는 연도단위로 되어 있는 기업이 다수(58.9%)이지만 반기별(25.0%), 분기

별, 매월별로 되어 있는 기업도 적지 않다(표 VII-10). 지급시기를 연도단위로 하는 것은 성과의 산정, 관련업무처리가 용이하다는 장점이 있을 것이다. 한편 성과지급시기를 짧게 하는 것은 근로동기를 제고하는 데 기여할 수 있다. 성과배분기준의 성격, 기술적 문제점이나 기업의 정책 등에 따라 기업별로 적정한 지급시기가 달라질 것이다.

<표 VII-10> 성과배분이 이루어지는 시기는?

(단위: %)

| | 빈도수 |
|--------|------------|
| 매 월 별 | 2 (3.6) |
| 분 기 별 | 2 (3.6) |
| 반 기 별 | 14 (25.0) |
| 연 도 별 | 33 (58.9) |
| 부정기적으로 | 5 (8.9) |
| 응답자 수 | 56 (100.0) |

6. 其他 爭點

성과배분제도의 도입이 경직적인 상여금의 증가를 초래한다는 우려가 크다(사용자측의 80.8%, 노조의 62.1%). 성과배분제도의 기능으로서 노사협조적 분위기 제고, 근로동기유발 등은 성과배분이 경직적인 賞與金化하면 기대하기 어려울 것이므로 성과배분 산정의 기준, 산출방식 등을 명확히 규정하여 경영성과와 연계된 성과배분과 정례적 상여금과의 구분을 명확히 하는 것이 바람직하다.

성과배분액의 지급은 상여금, 격려금 형식의 현금급부로 하는 것이 일반적이다. 현금급부는 인센티브로서의 기능은 제고될 것이나 근로자 저축 및 근로자 자본참여로서의 기능은 취약하다. 성과배분제도를 활용하여 근로자의 자본참여를 증진하거나 근로자의 저축을 증진시킬 수 있도록 성과배분을 株式, 社債로 지급하거나 근로자의 저축을 출연하는 방안이 적극적으로 검토될 수 있을 것이다.

성과배분금의 평균임금 산입여부도 중요한 쟁점의 하나이다. 성과배분금을 평균임금에 산입하여야 한다는 주장은 성과금도 근로의 대상성을 갖고 지급기준 등이 미리 정하여져 있으므로 근로기준법령에 따라 임금이라는 데 근거한다. 또한 성과배분을 확대하면 퇴직금이 부당하게 축소된다고 우려한다.

성과배분금이 평균임금에서 제외되어야 한다는 주장은 성과배분이 평균임금에 산입되지 않는 경영성과에 따라 지급되는 불확정적·부정기적 지급액이라고 본다. 성과배분금의 평균임금 산입은 기업의 부담을 가중시켜서 성과배분제도의 확산을 저해할 우려도 크다.

중고령 근로자의 증가와 연공급 임금체제로 인하여 퇴직금 부담이 가중될 것으로 예상된다. 퇴직금 부담의 지나친 증대는 기업경영의 어려움은 물론 근로자의 장기근속을 저해하는 요인이 될 수 있다. 또한 성과배분이 일반적으로 근로자의 기준임금에 추가적인 배분으로 이루어진다는 점 등을 고려할 때 성과배분금의 퇴직금 산입이 정책적으로 바람직하다고 보기는 어렵다. 다만 정례적 상여금으로 볼 수 있는 성과배분금은 퇴직금 산정의 기준이 되는 평균임금에 산입되어야 할 것이다.