

새로운 임금체계의 지향점

이장원 (한국노동연구원 임금직무센터 소장)

법으로는 정년 60세가 보장되었고 노조는 임금삭감에 해당되는 임금피크제 없이 정년을 보장하라고 주장하는 반면, 개별 근로자들은 연공급 제도의 개선이나 임금피크제의 도입 없이 정년까지 고용안정이 될 것인지 스스로 경계하는 실정이다. 정도의 차이와 수순의 선후가 다른 정도는 있지만 연공급적 임금체계를 개편해야 한다는 것과 그리고 임금피크제도 과도기적 이거나 미봉책 정도이지 궁극적으로는 임금체계 개선이 있어야 한다는 것은 동의가능성이 높다. 그러나 그런 동의 다음이 문제이다. 왜 개편해야 하는지를 넘어서서 어떻게 개편해야 하는지를 물으면 십인십색, 백가쟁명의 형국이 또 전개된다. 다행인 것은 우리 사회의 대안적 임금체계의 구축방안에 대해 그다지 심각하게 고민하거나 준비해 온 집단이나 전문가들이 적으니 잘 의논하면 대안에 대해서도 사회적 동의를 구하는 것이 불가능한 것은 아니라는 정도이다.

대체로 대안적 임금체제로 의논되는 것이 직무급, 직능급, 숙련급 정도인데, 이 중 어느 것을 적용하는 것이 타당한지는 설왕설래하는 경향이 많다. 우선 어느 하나의 임금체계가 모든 업종과 모든 기업들이 가진 각각의 특징과 여건을 커버하기에는 한계가 있다는 점은 분명하다. 따라서 우리는 기본이 되는 임금체계가 무엇인가 그리고 이로부터 변형이나 임금믹스(mix)는 어떻게 가능한가를 구분해서 논의할 필요가 있다.

가장 이상적인 기본적 임금체계로는 직무급이 가장 많이 언급된다. 사람의 특성에 기초하지 말고 하는 일에 기초해서 임금의 수평적, 수직적 일계를 체계화하는 방법이 가지는 보편적 장

점 때문이다. 그런데 이는 역으로 사람의 특성을 살리지 못하는 한계가 있다는 지적을 받는다. 이런 보완을 위해 언급되는 대안은 직능급이다. 일류기업들은 다품종 소량생산, 유연적 조직방식을 가지고 있고 이 경우는 일에 고정되는 보상보다는 사람의 능력이나 자격을 중시하는 직능급이 맞다는 것이다. 그런데 이는 훨씬 고용 비중이 큰 중소기업 근로자들이나 비정규직 근로자들에게 적용되기 어려운 임금체계이다. 원하청 수직 계열하에서 유연적 조직이 가지는 장점은 최소화될 수밖에 없다.

노조는 연공급 대안으로 숙련급을 강조하고 있다. 숙련급은 광의로는 직능급의 하위 형태 내지는 유사 형태라고 할 수 있다. 사람이 가진 능력 중 특정 직무나 직군의 일에서 성과로 바로 연결되는 능력들에 대해 발전 단계만큼 보상을 달리하는 것이고 이는 직무급과 직능급의 사이에서 존재할 수 있는 작동 근거를 가지고 있다. 아울러 직종이나 직군별로 숙련단계를 설정하고 동의한다면 직무급에서의 임금등급과 매칭되기 쉬운 속성을 가진다. 따라서 직무급과 숙련급이 연계될 가능성에 대한 노사간의 합의는 이를 결정적으로 보장하는 기제이다. 이번 호에 실린 김기선 박사의 독일 금속산업의 직무급 작동원리를 보면 이런 가능성이 현실적으로 잘 나타나 있다.

이번 호 특집에서는 김기선 박사의 독일 사례 외에 정동관 박사의 영국 임금체계 사례가 대비되어 실려 있다. 독일은 노사간 구체적인 합의와 개발노력을 통해 직무급이 설정되고 수준별로 등급화되고 있다. 숙련의 개념도 등급화에 들어가는 핵심적인 요소이고 직능적 요소도 직무급 설계 안에 같이 혼용되어 있다. 일하는 사람의 능력별 수준과 일에서 요구되는 수준별 요건들이 결합되어 작동되고 이는 매우 정교한 다단계 검증을 사회적으로나 사업장 단위에서 거치게 되어 있다. 반면에 영국은 노사의 역할보다는 시장의 기준을 중시하는 편이고 시장 임금으로 기준을 잡고 여기서 직무별, 성과별 특화성을 만들어 가는 한편, 공공부문에서는 일정 정도는 호봉 개념으로 자동 상승하다가 더 이상 올라가지 않는 직무급과 연공급의 혼합적 특징을 보여주기도 한다. 다만 공공부문에서도 성과차등을 반영해야 한다는 요구는 증가하고 있다.

우리 임금체계 개선을 위해 독일과 영국의 사례는 물론 여타의 선진국 사례들이 예전에는 특

수성의 관점에서 많이 다루어졌다면 이제는 보다 보편적인 기준점과 혼합(mix)방식의 관점에서 다루어질 필요가 있다. 오늘날 임금노동은 서로 다른 상황보다는 세계화의 공통환경하에서 존재하고 있다. 아울러 심각해지는 임금격차의 문제를 풀기 위한 해법도 자국 내 특수성보다는 보편적인 노동기준과 관행의 존중 속에서 공정한 임금제도를 찾는 것이 필요하다.

공정임금의 기본은 연공급의 혁신이다. 아울러 더 적극적으로 모든 근로자에게 공정하게 적용될 안정적인 기본급 체계를 제시하자면 직무급이라고 할 수 있다. 그러나 직무급의 도입을 역설하고는 있지만 직무급에 대한 구체적인 합의가 이루어지지 못하고 있다. 직무능력표준을 개발하려는 정부의 정책적 노력 외에 노사정이 직무등급에 따른 임금가치를 공통적으로 설정하려는 추가적 노력 없이는 직무 중심 노동시장이 형성되기는 어렵다.

직무급의 정착은 결국 비정규직에 대한 불합리한 임금차별의 여지를 줄이는 촉매제 역할도 할 것이다. 노동계가 지지하는 ‘동일노동, 동일임금’이라는 대원칙에 가깝게 가는 것이다. 따라서 직무급이라 하더라도 기업별로 서로 다른 협의의 직무급이 아니라 직종별로 숙련과 역량을 감안한 광의의 직무급 체계를 정부가 중심이 되어 개발하고 이를 노사가 동의해 나가도록 하는 것이 더 현실적일 것으로 판단된다. **ICLI**