

## ◆ 민주노총의 기존 임금정책

### 1. 표준생계비에 기초한 임금인상론

민주노총은 1995년 11월 출범 이후 지금까지 표준생계비 달성을 통한 직접임금 인상과 4대보험 확충 등 간접임금 확보를 결합한 임금정책을 전개하였다. 표준생계비를 기초로 한 이유는 중소기업 제조업 등에 기반하고 있던 전노협은 최저생계비를 기준으로 임금요구를 제시했으나 최저생계비를 상회하는 대규모 고임금 사업장이 대거 민주노총으로 합류하며 이처럼 임금요구의 근거를 전환할 필요성이 제시되었기 때문이다. 즉, 최저생계비론이 최저한의 생활을 위한 생계비를 확보해야 한다는 관점에서 제기되던데 반해 민주노총의 표준생계비는 인간적이고 문화적인 생활을 유지할 수 있는 생계비를 임금으로서 확보해야 한다는 관점에서 제기된 것이다.

민주노총의 임금요구는 민주노총 조합원들의 평균적인 생계비 상승에 의하여 거시적인 차원에서 제시되고 있으나 실제의 임금인상 요구안의 적용은 단위사업장 임금교섭의 주요 참고자료나 최초 요구안으로 사용되고 있다. 민주노총 임금요구는 최근 정부와 자본을 대상으로 하는 사회적인 성격을 갖고 있으나 대기업-정규직 노동자를 조직적 기반으로 하고 있는 만큼 해당 노조들에게는 민주노총이 제시하는 임금요구의 근거가 중요하다. 한편 민주노총 임금요구의 근거는 표준생계비뿐만 아니라 국민경제의 성장과 같은 거시적 생산성 요인도 고려해 왔다. 산업(업종)간 임금격차를 감안해 임금요구의 최저치로 경제성장률+물가인상률을, 최고치로 경제성장률+물가인상률에 노동소득분배율이 가장 높았던 1996년(63.4%) 수준을 회복하기 위한 개선치를 추가로 요구해 왔던 것이다.

### 2. 경제위기 이후의 임금정책의 변화

민주노총은 IMF 외환위기 이후 노동시장의 양극화가 심화되면서 고용형태 및 기업규

\* 민주노총 정책기획실장(kimth@nodong.org).

모에 따른 임금격차가 가장 심각한 임금의제라고 보고 있으며, 이를 해소하기 위해 민주노총 임금정책의 핵심 목표는 단기적으로 임금격차 해소이고 중장기적인 목표로 임금체계 개선을 설정하고 있다. IMF 경제위기 이후 민주노총의 임금요구는 정규-비정규직 임금격차 해소를 초점으로 하고 있다. 이에 따라 법정 최저임금 인상이 민주노총 임금정책의 핵심 요구로 부각되었으며, 산별노조 결성 이후 금속, 보건, 증권을 중심으로 산업내 임금격차 해소와 저임금 일소를 위해 산별 최저임금협약 체결이 정착하고 있다.

구체적으로 ① 임금격차 해소와 생활임금 쟁취를 위해 △전체 노동자 임금의 1/2 수준으로 법정 최저임금의 현실화, △산별 최저임금협약 체결, △지자체 교섭 등을 통한 지역내 저임금 해소, △원하청 불공정거래 개선을 통한 임금격차 축소 등을 요구하고 있다. 또한 ② 연대임금 쟁취목표 또한 임금격차 완화를 겨냥하고 있는 것으로 정규직 임금요구에 비해 중소기업 사업장 비정규 노동자의 임금요구를 높게 설정하는 방안을 제시하고 있다. 민주노총은 나아가 ③ 임금체계 유연화 확산저지를 위해 △기본급 비중 확대와 성과급 비중 축소 △임금피크제 도입 저지와 정년연장을 요구하고 있다. 이는 장기적으로 임금구성체계를 단순화하고 결정체계를 개선하려는 취지에 기초한 것이다.

#### ◆ 민주노총 임금정책의 성과와 한계

민주노총의 임금정책을 통한 성과를 살펴보자. 민주노총은 출범 이래 임금지침과 매해 계속되는 임금교섭을 통해 임금인상의 견인차 역할을 해왔다. 민주노총의 임금인상은 주요 전략대공장과 공공부문을 망라하여 민주노총 사업체에만 국한된 것이 아니라 전체 노동자의 임금인상을 이끄는 임금인상에서의 패턴 설정자 역할을 했다. 임금인상 시기 때마다 나오는 주요 대공장의 임투 쟁점화 등은 민주노총이 임금인상의 패턴설정자라는 것을 분명히 보여주고 있다.

또한 1987년 노동자 대투쟁 이후 민주노총은 지속적으로 학력별·직종별 임금격차 축소를 추진해 왔다. 1990년대에는 성별 임금격차 축소에 주력하였으며 IMF 이후에는 정규직-비정규직간 고용형태에 따른 임금격차 해소에 앞장서 왔다. 이런 활동들은 실제로 임금격차 축소에 기여해 왔다. 그러나 임금격차 축소는 대체로 노조 조직부문 내에 국한되었으며, 사회 전체적으로 보면 1990년대 중반 이후 임금격차 축소 성과가 보이지 않고 있다.

둘째, 임금체계 개악저지 활동이다. 정부와 재계는 1990년대부터 연봉제, 성과배분제 도입 등 성과주의 임금체계 확산을 추구해 왔다. 그러나 2006년 현재 연봉급(13.2%)과 실적급(5.4%)이 도입된 노동자는 18.6%로 분석되어 실질적 도입은 저조한 편이며 건설산업연맹을 비롯해 대부분 비노조원을 대상으로 도입된 것으로 노조 조합원들에 대해서

는 본격적으로 적용되지 않고 있다. 또한 정부와 재계는 고령화 사회 진입을 이유로 임금피크제 도입 및 도입사업장 지원 확대에 나서고 있으나 실제로 도입된 사업장은 30여 개에 불과하다. 정부는 특히 공공부문에 이를 도입하고자 하는 의지를 표출하고 있으나 지금까지 노동조합은 이를 성공적으로 방어해 왔다.

셋째, 최저임금 및 산별 최저임금 적용을 통한 저임금 개선이다. 민주노총은 합법화 이후 최저임금위원회에 참여하면서부터 최저임금 인상에 주력하여 2000년 이후 최근 7년간 연평균 11.8%라는 높은 최저임금 인상률을 실현하여 동기간 정액급여 상승률의 1.82배에 달하는 높은 인상률을 실현하였다. 또한 감시단속노동자, 택시노동자 등 최저임금 사각지대에 놓여있는 많은 노동자들을 최저임금 적용범위 내에 포함시켜 왔다. 또한 민주노총의 방침에 따라 2004년 이후 금속보건의료노조가 산업(업종)내 저임금 일소와 임금격차 해소를 위해 산별 최저임금 협약을 체결하고 있다. 금속노조의 경우 2002년부터 중앙교섭에 임금요구안과 최저기준안을 요구했으며, 2004년부터 4년 동안 산별 최저임금안을 요구했다. 특히 금속노조는 산별 최저임금이 2004년 입단협으로 체결된 이후 지속적인 요구안으로 담고 있으며, 이는 총연맹의 최저임금 지침과 연동하여 임금수준에 대한 사회적 기준을 제시하여 초기업적 성격을 명백히 하고 있다.

보건의료노조의 경우 2004년 산별 임금인상과 최저임금 및 노동연대기금을 요구한 것을 시작으로 지난 4년 동안 산별 임금인상과 최저임금을 협약으로 다루고 있다. 특히 보건의료노조의 경우 산별협약으로 임금을 다루고 있어 비정규직 노동자들의 임금격차 해소와 정규직화를 위해 임금인상의 일정액을 사용하는 ‘아름다운 연대’를 성사시키는 등(2007년) 산별 임금협약의 토대를 마련하는데 역할을 하였다.

이러한 성과에도 불구하고 민주노총의 임금정책은 현재 많은 한계를 가지고 있는 것도 사실이다. 첫째로는 전반적 임금격차의 확대를 막아내지 못하였다. 노조 미조직부문에 비해 노조 조직부문의 임금격차는 훨씬 작다. 그러나 노조 조직부문에 상당한 임금격차가 있으며, 사업체 규모별 시간당 총임금격차는 노조 조직부문 내에서도 확대되는 추세인 것으로 나타나고 있으며, 노조 조직, 미조직부문까지 포함하면 전반적 임금격차가 확대되고 있다.

둘째로는 기업별 평균임금 인상을 뒷받침하는 것 이상으로 산업 전체에 적용되는 기업형단적 표준임금을 설정하지 못하였다. 현재 민주노총의 조합원 중 75%가 산별노조 조합원 소속이며 산별노조라면 전체 조합원에게 적용되는 표준임금을 설정할 수 있어야 하는데 기존 임금정책은 기업별노조를 전제로 한 임금정책이었다. 민주노총에서 산별교섭의 선행사례를 만들어가고 있는 금속노조와 보건의료노조의 경우에도 임금체계에 대한 포괄적인 요구안이 아직 제시되지 못하고 있다. 중앙차원에서 임금을 결정하는 보건의료노조조차 임금인상은 기업별 지불능력에 의존하고 있는 한계가 있다.

셋째로는 임금정책이 고용 및 산업정책과 긴밀히 연관되지 못했다. 현재의 임금격차는 노조의 임금인상요구만으로 해소되지 않는다. 원하청 불공정거래의 개선(금속, 건설), 의료공공성의 회복(대병원, 중소병원격차) 등 산업정책과 밀접히 연결된 대안이 없이는 기업간 지불능력의 격차로 동일노동 동일임금을 달성할 수 없기 때문이다.

◆ 향후의 민주노총 임금정책 과제

노동시장의 양극화와 산별노조 시대를 맞이하여 민주노총은 기존의 임금정책의 성과를 계승하면서 한계를 극복하기 위해 보다 노력하여야 한다. 이를 위해서는 임금격차 축소라는 목표를 목적의식적으로 방향성을 분명히 할 필요가 있다.

산업횡단적 임금기준을 설정함으로써 동일노동 동일임금 원칙의 실현을 꾀하는 방안을 추진하여 임금체계 개편 및 임금논리 재정립이 필요하다. 독일의 산별노조는 산업횡단적 임금체계를 추진하고 있고 숙련급적 성격이 가미된 직무(군)급으로 기업규모간 임금격차가 해소되어 있으며 동일노동 동일임금의 원칙을 실현하고 있다. 산업횡단적 임금기준 설정은 비정규직 노동자에 대한 균등대우를 실현하기 위한 전제조건이다. 민주노총은 산업횡단적 임금기준 설정하는 방안을 추진해야 할 것이며, 다만 현실적 장애들을 고려하여 점진적으로 추진되어야 할 것이다.

지난해 산별노조 시대의 연대전략으로 민주노총은 산업횡단적 임금기준 설정을 그 방향으로 설정한 바 있다. 이를 위해서는 가장 단순한 직무 또는 미숙련 직종의 임금이 산별 최저임금인 것을 전제로, 그보다 높은 숙련을 필요로 하는 직무(군)를 적절하게 분류한 후 이에 따른 표준임금을 설정하여야 한다. 이를 통해 근무하는 기업에 관계없이 산업내 모든 노동자에게 동일노동 동일임금이 적용되는 것을 지향하는 것이다.

한국의 임금구조에 대한 분석에 의하면 근속보다 경력이 더 큰 영향을 미치고 있으므로 숙련급 도입에 유리한 조건에 있다고 볼 수 있으며, 또한 연공급도 기업내 숙련을 반영하는 것으로 해석할 수 있으므로 숙련급과 친화성이 있다 하겠다. 숙련급 도입을 위해서는 각 산별 차원에서도 이를 위한 연구와 대안 마련, 임금체계의 단순화, 격차 해소를 위한 방안 마련, 산별 임금실태 분석 등 다양한 노력이 필요하다. 연대와 평등의 논리에 기반하여 모든 노동자가 인간적이고 문화적인 생활을 영위할 수 있는 사회를 만들기 위해 민주노총의 임금정책은 보다 진전하여야 할 것이다. **KL**