

1996년 임금교섭실태와 과제

1997

한국노동연구원

目次

- I. 實態調査 概要
- II. 交渉過程
- III. 交渉의 結果
- IV. 賃金交渉의 擔當
- V. 展望 및 評價
- VI. 賃金體系
- VII. 成果配分制度

表目次

- <표 I-1>지역구분
- <표 I-2>사업체규모 구분(정규직 기준)
- <표 I-3>사업활동 상태
- <표 I-4>귀사가 당면하고 있는 가장 어려운 문제점은?
- <표 I-5>최근 경제의 경제력을 떨어뜨리는 원인은?

- <표 II-1>최초 임금인상제시율과 협약임금인상률
- <표 II-2>노사가 제시한 임금인상률(기업규모별 평균임금 기준)
- <표 II-3>근로자측이 요구한 임금인상률에 대한 사용자측의 평가
- <표 II-4>무리한 요구라고 생각하는 이유는?
- <표 II-5>금년도 임금교섭과 단체협약교섭은 어떻게 이루어졌나?
- <표 II-6>임금교섭과 단체협약교섭을 함께 하는 것이 바람직하다.
- <표 II-7>원활한 임금교섭에 도움이 될 수 있는 여러 가지 방안에 대한 견해는?
- <표 II-8>임금교섭에서 쟁의가 발생하는가?
- <표 II-9>알선 또는 조정을 거쳤는가?

- <표 III-1>협약임금인상률(총액기준)
- <표 III-2>타결된 임금인상률은 적절한가?
- <표 III-3>임금인상률 산출기준(복수 응답)
- <표 III-4>임금인상 방식
- <표 III-5>생산직과 사무직의 임금인상률 비교
- <표 III-6>비조합원에 대한 임금인상 적용
- <표 III-7>호봉승급분을 임금인상률에 포함시켰는가?
- <표 III-8>호봉승급분의 임금인상 효과
- <표 III-9>협약임금인상률에 호봉승급분을 포함해야 하는가?
- <표 III-10>기업규모별 임금격차에 대한 견해(찬성률)
- <표 III-11>기업규모별 임금격차의 해소방안에 관한 견해(찬성률)
- <표 III-12>(노사분규가 없었던 사업체의 경우)순조롭게 단체교섭이 타결된 가장 중요한 이유는?

- <표 IV-1>정부에서 제시된 준거임금인상률(5.1~8.1%)에 대한 평가는?
- <표 IV-2>준거임금인상률 권고안의 영향력
- <표 IV-3>정부의 임금정책에 대한 평가
- <표 IV-4>임금교섭 구조
- <표 IV-5>바람직한 교섭형태
- <표 IV-6>임금교섭과 관련한 여러 가지 견해에 대한 동의
- <표 IV-7>기업별 임금교섭 방식의 개선방안(찬성률)
- <표 IV-8>교섭결과에 대한 인준투표를 거쳤는가?

<표 IV-9>노조의 목표추진에 장애가 되었다고 생각하는 각 요인에 대한 동의(노동조합 응답)

<표 IV-10>노동조합의 가입범위(직종, 조합답변)

<표 IV-11>노동조합의 가입범위(직급, 조합답변)

<표 IV-12>노조 가입대상 직급을 상향조정하는 것이 바람직한가?(조합답변)

<표 V-1>1997년도 노사분규 전망

<표 V-2>1997년도 타결임금인상 수준에 대한 전망

<표 V-3>생산직 근로자가 임금수준에 만족하는 있는가?

<표 V-4>(만족하지 못한다면) 그 이유는?

<표 V-5>근로자의 생활이 좋아지고 있다고 생각하는가?

<표 V-6>생산직 근로자의 가장 중요한 불만요인은:

<표 V-7>생산직 근로자의 복지증진을 위한 방안 중 가장 중요한 것은

<표 V-8>임금이 많이 오르는데 생산성이 부진하다는 주장에 동의하는 경우 그원인은

<표 VI-1>귀사의 현재 임금체계는?

<표 VI-2>바람직한 임금체계는?

<표 VI-3>임금결정에서 고려해야 할 적절한 비중은

<표 VI-4>임금체계 개편을 고려하고 있는가?

<표 VI-5>직능자격제도에 대한 평가

<표 VI-6>근로자평가제도에 대한 견해는?

<표 VI-7>근로자 평가의 객관성을 높이는 방안은?

<표 VI-8>생산직 근로자의 승진기회를 넓히기 위한 조치 시행여부

<표 VI-9>호봉제도의 존재에 대한 질문

<표 VI-10>귀사는 인사평가 결과를 근로자 개개인의 임금인상률에 반영하는가?

<표 VI-11>근로자들의 직무교육·훈련이 어려운 이유에 대한 동의

<표 VI-12>임금총액에서 차지하는 비중

<표 VI-13>임금구성체계가 복잡한 데 따른 결과는?

<표 VI-14>임금구성체계가 복잡하게 된 원인은 무엇인가?

<표 VI-15>임금체계를 단순화하기 위해서 기본급 비중을 높이는 방안은?

<표 VI-16>임금구성체계를 단순화하기 위하여 고려해야 할 사항에 대한 견해는?

<표 VII-1>성과배분제도 도입여부

<표 VII-2>성과배분제 도입시기(사용자)

<표 VII-3>(미도입 기업의 경우)도입을 고려하고 있는가?

<표 VII-4>(미도입 기업의 경우)성과 배분제를 도입하지 않은 이유?

<표 VII-5>성과배분제의 여러 측면에 대한 평가

<표 VII-6>성과배분제는 어디에 규정되어 있는가?

<표 VII-7>성과배분액의 산출기준

<표 VII-8>성과배분이 이루어지는 시기

<표 VII-9>성과배분액이 지급되는 기준

<표 VII-10>성과의 목표설정은 어떻게 이루어지는가?

<표 VII-11>성과확인에서의 노사간 신뢰정도

<표 VII-12>귀사는 인사평가 결과에 따라 근로자의 상여금에 차등을 두고 있는가?

I. 實態調査 概要

○ 「1996년 임금교섭 실태조사」(이하 실태조사)는 1996. 10. 7~10. 18. 기간 중에 전국 주요 공단(지역 구분은 표 I-1 참조)에 소재한 노동조합이 있는 사업장 262개소의 노사를 대상으로 실시하였다. 한국노동연구원의 조사요원이 조사대상 사업장을 방문하여 면담을 통하여 설문서를 기록하는 방식으로 실태조사가 이루어졌다. 사업체규모별 특성을 살펴보기 위해서 사업체규모별로 층화하여 표본을 추출하였으며(사업체규모별 구분은 표 I-2참조)표본규모가 적은 조사로서 조사결과의 대표성을 확보하고자 한 것은 아니다.

<표 I-1>지역구분

(단위 : 개소, %)		
	사업체수	비 중
서울	45	17.2
부산	32	12.2
경기(안양, 인천, 성남, 안산)	90	34.4
대구	18	6.9
구미	28	10.7
창원	39	14.9
여천	10	3.8
전 체	262	100.0

○ 사업활동 상태가 대단히 어렵고 또는 어렵다고 인식하고 있는 응답자가 사용자측 68.6%, 노조측 63.1%에 달하고 있다(표 I-3). 이는 1995년과 같은 방식의 실태조사에서 동일한 질문에 대한 응답이 사용자측 55.4%, 노조측 45.8%였던 것에 대비하여 보면 1996년 들어 경기부진이 상당히 심화되어 온 것을 반영하고 있다. 한편 노조측도 사용자측과 크게 다름없

<표 I-2>사업체규모 구분(정규직 기준)(사업체=257개소)

(단위 : 개소, %)		
	사업체수	비 중
300인 미만	125	48.6
300~999인	81	31.6
1,000인 이상	51	19.8

<표 I-3>사업활동상태

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
대단히 어렵다	15.4	22.5	13.7	16.1
어렵다	40.0	46.1	32.1	47.0
그저 그렇다	23.8	22.1	30.3	23.5
좋은 편이다	20.8	9.7	23.9	13.5

이 사업장의 경기부진을 인지하고 있는 것으로 나타나는 것이 특기할 만하다.

○ 기업이 당면한 가장 어려운 문제점으로서 사용자측은 인건비 상승(38.0%), 판매처 확보곤란(25.6%), 원자재 구득난(14.7%), 자금난(9.7%), 기술·기능인력 부족(8.1%)순으로 꼽고 있으며, 노조측은 판매처 확보곤란(30.7%), 원자재 구득난(17.1%), 자금난(15.4%), 기술·기능인력 부족(13.2%), 인건비 상승(12.3%) 순으로 응답하고 있다(표 I-4). 1995년에 비해서 원자재 구득난, 자금난, 기술·기능인력 부족의 어려움이 상대적으로 완화된 것이고 판매처 확보곤란, 인건비 상승에 따른 어려움이 커진 것은 전반적인 경기부진에 기인된 것으로 보인다. 임금상승이 사업활동의 어려움을 야기하는 요인이냐에 대한 노사간의 인식의 격차는 크지만 일부 노조에서도 인건비 상승이 사업활동에 어려움을 가져오는 가장 중요한 요인으로 지적하고 있어 주목된다.

<표 I-4>귀사가 당면하고 있는 가장 어려운 문제점은?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
판매처 확보곤란	16.3	25.6	22.8	30.7
자금난	12.1	9.7	20.7	15.4
기술미흡	4.2	3.5	4.7	7.5
원자재 구득난	32.1	14.7	27.6	17.1
기술·기능인력 부족	11.7	8.1	13.4	13.2
인건비 상승	23.3	38.0	7.3	12.3
노사협조 미흡	0.4	0.4	3.4	3.9

○ 우리나라 경제의 경쟁력을 떨어뜨리는 요인으로는 사용자측은 고임금(35.7%), 높은 금융비용(21.3%), 높은 물류비(15.5%)순으로 지적하고 있으며, 노조측은 높은 물류비(27.8%), 높은 금융비용(24.8%), 정부의 지나친 규제(20.4%)순으로 응답하고 있다. 기술인력의 부족이나 낮은 기술수준 등 기술적 요인을 꼽는 견해도 노사 공히 적지 않았다(표 I-5).

<표 I-5> 최근 경제의 경쟁력을 떨어뜨리는 원인은?(중요도 순으로 2개 선택)

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1순위	2순위	1순위	2순위
높은 물류비	15.5	16.0	27.8	18.6
높은 땅값	2.7	1.9	8.7	9.3
높은 이자율과 자금난	21.3	22.2	24.8	23.0
정부의 지나친 규제 등에 따른 낭비	6.6	10.9	20.4	20.4
높은 임금	35.7	24.1	1.7	5.3
불안한 노사관계	2.7	6.6	1.3	4.0
기술인력의 부족	7.4	12.5	9.1	11.1
낮은 기술수준	8.1	5.8	6.1	8.4

II. 交渉過程

○ 최초 제시임금인상률은 월평균 총액임금 기준으로 사용자측이 6.7%, 노조측이 15.0%에 이르고 있다. 절대치에 있어서 8.3%포인트, 상대적으로는 2.24배의 격차가 있어 노사가 주장하는 임금인상 수준에서의 현격한 격차가 상존하고 있다(표 II-1). 이는 부분적으로 노사의 임금교섭 전략에 기인된 것이기는 하지만 적정임금 수준에 대한 노사의 인식, 준거기준이 상이한 데에 기인된 바도 크다.

<표 II-1>최초 임금인상제시율과 협약임금인상률

(단위 : %)			
	1990	1993	1996
노조측 요구(A)	21.2	13.6	15.0
사용자측 제시(B)	8.0	5.4	6.67
A-B	13.2	8.2	8.3
A/B	2.65	2.52	2.24
협약임금인상률(C)	11.8	7.4	10.4
충족률(C/A)	55.7	54.4	69.3

○ 기업규모별로 보면 1,000인 이상 대기업의 노사가 제시한 임금인상률이 오히려 높아진 것으로 나타난다(표 II-2). 1995년에 대기업을 중심으로 경기가 좋았던 데에 기인되는 것으로 보여진다. 그러나 기업별 지불능력에 준거하여 임금조정이 이루어지므로 기업별 임금격차를 확대시키는 우리나라 기업별 임금교섭 구조의 취약성을 드러내는 것이기도 하다.

○ 사용자측의 대다수는 노조측이 제시한 임금인상률이 무리한 요구라고 지적한다(표 II-3). 근로자측이 이처럼 무리한 요구를 한 이유로서 26.7%

<표 II-2>노사가 제시한 임금인상률 평균(기업규모별 평균임금 기준)

	(단위 : %)			
	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
300인 미만	7.2	6.8	15.1	14.7
300~999인	6.3	6.4	14.9	13.9
1,000인 이상	7.2	7.0	14.6	17.5

<표 II-3>근로자측이 요구한 임금인상률에 대한 사용자측의 평가

(단위 : %)

	1995	1996
터무니 없는 요구	11.7	13.7
상당히 무리한 요구	40.4	43.8
다소 무리한 요구	38.3	32.9
적정한 수준의 요구	9.6	9.6
낮은 수준의 요구	0.0	0.0

의 기업이 기업의 경영사정을 모르기 때문이라고 응답하고 있으며 나머지는 기업의 경영사정을 알면서도 무리하게 요구하고 있다고 응답하였다(표 II-4). 아직도 일부 기업은 기업의 경영실정에 대한 노사간의 공감대가 취약하다는 것이 임금교섭에 장애요인이 되고 있다는 것이다. 또한 다수의 기업이 지나치게 분배몫을 둘러싼 이해대립적 차원으로 임금교섭을 하고 있다는 것을 보여주고 있다.

<표 II-4>무리한 요구하고 생각하는 이유는?

(단위 : %)

	1995	1996
기업의 경영사정을 모르기 때문	31.0	26.7
기업의 사정을 알면서도 무리하게 요구	69.0	73.3

○ 1996년에 임금교섭과 단체협약교섭을 동시에 진행한 기업은 1995년에 비해서 43.3%에서 55.0%로 늘어났음에도 불구하고 임금교섭과 단체협약교섭을 분리하여 진행한 기업은 29.6%에서 24.8%로 줄어들었다. 임금교섭과 단체협약교섭의 동시교섭이 늘어나는 추세라 할 수 있다(표 II-5). 이는 지나치게 빈번한 단체교섭으로 인하여 불필요한 소모가 많았음에 비추어 바람직한 일이다. 노사간의 대화는 지속적으로 늘어나야 하지만 기업단위에서는 가급적 노사협력에 바탕을 둔 노사협의과정의 대화를 늘리고 노사대립적 단체교섭을 줄여나가야 한다. 또한 임금교섭과 단체협약교섭의 동시교섭은 임금조정과 기타 근로조건, 근로복지사항간에 연계적인 고려를 통하여 쟁점의 해결을 모색할 수 있도록 하고 분배적 임금교섭을 통합적 임금교섭으로 전환시킬 수 있도록 하는 길이다. 임금교섭과 단체협약교섭을 동시에 하는 것에 대해서 사용자측의 대다수(82.3%)는 물론 노조측의 과반수(56.8%)가 찬성하고 있으며 찬성하는 비중도 매년 늘어나고 있다(표 II-6).

<표 II-5>금년도 임금교섭과 단체협약교섭은 어떻게 이루어졌나?

(단위 : %)

	1995	1996
단협과 임금교섭 동시에 진행	43.3	55.0
단협과 임금교섭 분리	29.6	24.8
임금교섭만 진행	27.1	20.2

<표 II-6> 임금교섭과 단체협약교섭을 함께 하는 것이 바람직하다.

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
예	77.5	82.3	51.7	56.8
아니오	22.5	17.7	48.3	43.2

○ <표 II-7>은 원활한 임금교섭에 도움이 될 수 있는 여러 방안에 대한 노사의 의견이다. 신뢰할 만한 경영자료를 노사가 공유하는 것이 임금교섭에 도움이 되지 않는다고 보는 노사는 극히 소수이다(사용자측 2.7%, 노조측 7.4%). 현실적으로 제약이 있어 경영자료를 공유하기 어렵다는 일부 유보적인 견해가 있으나 노사의 다수(사용자측 80.9%, 노조측 72.6%)는 경영자료의 공유가 임금교섭을 원활히 이끄는 데 기여한다고 보고 있다.

-평소에 노사간 대화의 기회를 늘리고 근로자에 대한 교육을 확충하는 것도 정보교류를 촉진하고 이해기반을 넓혀 원활한 임금교섭에 기여하는 방안으로서 노사의 대다수가 동감하고 있다.

그러나 노사의 반수가 노사간 대화기회와 근로자 교육기회가 아직은 미흡하므로 더 늘려가야 한다고 보고 있다.

-객관적 기준에 의해서 임금이 조정되도록 임금조정 기준인 생산성, 생계비 자료등을 충분히 검토하여야 한다는 데에도 노사 다수가 동의하고 있다. 객관적 임금준거 기준에 의존하는 폭을 넓혀가는 것은 분배적 임금교섭을 통합적·생산적 임금교섭으로 발전시켜 나가는 길이다. 모든 기업에게 적용될 수 있는 합리적인 기업단위 임금조정준거를 설정하기는 어려우므로 노사 대화로 기업별 실정에 맞는 임금준거 기준을 개발하여 나가야 할 것이다. 일반적으로 고임금 대기업은 거시적 준거기준에 의거하여 임금을 조정하고 기업의 지불능력 기준은 사후성과 배분에 반영하는 것이 바람직하며 임금수준이 낮은 기업은 기업의 지불능력이 임금조정의 주된 준거기준이 되는 것이 현실적이다.

-노사간의 대화의 장이 되고 임금조정준거 기준을 노사 공동으로 검토하는 등 근로자 참여를 제도화하는 대표적인 방식이 노사협의제도이다. 단체교섭과 노사협의는 연계하여 이루어지는 것이 바람직하다. 평소에 임금위원회 등 노사협의채널을 구축하여 준거자료를 노사 공동으로 검토하고 임금교섭에서의 쟁점사항을 거르는 방안을 제시할 수 있다. 노사협의회에 대한 부정적인 견해는 사용자는(2.3%) 물론 노조측도 소수에 그치고 있다(9.6%). 노사협의회가 노조의 기능을 약화시킬 것을 우려하는 노조의 거부감이 크게 줄어들고 있다는 것을 보여준다. 노사협의회가 활성화되고 있다는 견해도 사용자의 57.8%, 노조의 48.3%에 이르고 있어 우리나라의 노사협의회는 어느 정도 뿌리 내려가고 있다고 할 수 있다.

-노사협의에 대한 긍정적인 인식과는 대조적으로 경영참가의 형태로서 의사결정 참여에 대한 노사의 견해는 그리 호의적이지는 못하다. 근로자의 의사결정 참여가 현실적인 제약으로 시행하기 어렵다고 보는 견해와 임금교섭의 원활화에 기여하지 못한다고 보는 견해가 사용자는 물론(62.9%) 노조(53.7%)의 과반수 이상이다. 근로자의 경영참가에 대한 이해가 부족하고 합리적인 참가방식이 개발되지 못하고 있다는 데 기인되는 것으로 보여진다. 인사위원회에의 노조참가 등으로 근로자 경영참가가 노사간의 이해를 대립시키는 방향으로 쟁점화하여 왔다는 데에도 부분적인 원인이 있을 것이다.

-1987년 이후 단체교섭 경험이 축적되어 음에 따라 회합형식, 교섭장소 선정 등 교섭기법에도 많은 발전이 이루어져서 불필요한 노사간 분쟁이 줄어들는데 기여하여 왔으리라 보여진다. 그러나 아직도 노조측에서는 이러한 교섭기법이 미흡하다고 보는 견해가 많다(32.9%). 한편 교섭기간을 늘리는 것이 임금교섭의 원활화에 도움이 되느냐는 데는 견해가 엇갈린다. 기업에 따라서는 교섭횟수를 늘려서 충분히 이견을 조정하는 것이 도움이 되는 경우가 있을 것이나 때에 따라서는 빈번한 단체교섭으로 인한 시간과 자원의 소모가 클 수도 있을 것이다. 노사협의회에서 노사간의 대화를 늘리되 임금교섭은 중요한 쟁점을 최종적으로 처리하는 과정으로 하는 방안을 바람직한 대안으로 제시할 수 있다.

○ 사례 기업체 258개 중에서 쟁의행위를 수반하여 임금교섭을 타결한 사업체가 16개, 쟁의발생신고는 하였지만 쟁의행위는 없었던 기업이 34개 업체로 나타났다(표 II-8). 알선 또는 조정을 거친 기업은 21개로 쟁의발생신고를 한 사업체 중에서 절반을 약간 상회하였고(표 II-9), 이 중에서 20개 업체가 노동위원회의 알선 또는 조정을 거친 것으로 응답하고 있다. 21개 업체 중 알선·조정에 의해서 임금교섭을 타결한 것으로 나타나고

<표 II-7>원활한 임금교섭에 도움이 될 수 있는 여러 가지 방안에 대한 견해는?

- A : 중요하고 잘 시행되고 있다
- B : 현재 잘 시행되지는 않고 있지만 앞으로는 잘 해나가야 할 것이다
- C : 중요하지만 시행하기는 어려운 방안이다
- D : 별 도움이 되지 않는 방안이다

• 경영실적과 전망에 관한 신뢰할 만한 자료를 근로자측에 제공한다.

(단위 : %)

	사용자	노동조합
A	50.0	32.2
B	30.9	40.4
C	16.4	20.0
D	2.7	7.4

• 상호이해를 증진하기 위해 노사협의회를 적극 활용한다.

(단위 : %)

	사용자	노동조합
A	57.8	48.3
B	32.8	36.5
C	7.0	5.7
D	2.3	9.6

• 노사화합을 위해 노사간 모임을 자주 갖고 근로자 교육을 적극 실시한다.

(단위 : %)

	사용자	노동조합
A	33.6	22.3
B	50.8	49.3
C	14.1	19.2
D	1.6	9.2

• 객관적 기준에 의해 임금이 결정되도록 생산성, 생계비 자료 등을 충분히 검토한다.

(단위 : %)

	사용자	노동조합
A	35.2	36.3
B	39.5	32.5
C	20.3	24.1
D	5.1	7.0

• 충분한 대화의 기회를 갖도록 교섭을 일찍 시작하고 교섭횟수를 늘린다.

(단위 : %)

	사용자	노동조합
A	23.1	19.7
B	29.8	32.0
C	13.7	14.5
D	33.3	33.8

• 교섭시 회합형식, 장소, 노사간 자세에 유의하여 불필요한 분쟁소지를 줄인다.

(단위 : %)

	사용자	노동조합
A	64.5	38.6
B	21.5	32.9
C	7.0	12.7
D	7.0	15.8

• 각종 의사결정에 근로자가 참여하는 경영참가 방안을 적극 활용한다.

(단위 : %)

	사용자	노동조합
A	14.1	9.2
B	23.0	37.1
C	51.6	46.3
D	11.3	7.4

알선·조정이 임금교섭의 타결에 별로 도움이 되지 못하는 것으로 나타났다. 노동위원회 등 정부 또는 민간기구 등을 통한 중립적 조정자의 역할을 제고하여 나가는 것은 단체교섭제도의 발전을 이끌 수 있는 앞으로의 과제이다.

〈표 II-8〉 임금교섭에서 쟁의가 발생했는가?

	1996	(단위 : %)
쟁의발생신고나 쟁의 없이 타결	80.6	
쟁의발생신고는 있었지만 쟁의는 없었다	13.2	
쟁의행위를 수반해서 타결	6.2	

〈표 II-9〉 알선 또는 조정을 거쳤는가?

	1996	(단위 : %)
예	8.1	
아니오	91.9	

Ⅲ. 交渉의 結果

○ 協約임금인상률은 1994년과 1995년에 비해서 소폭으로 높아진 것으로 나타난다. 1996년의 경기가 상대적으로 좋았던 것에 기인되는바 클 것이고 복지제도 확충 등을 통한 편법적 임금인상이 줄어든 데에도 부분적인 원인이 있으리라 본다. 1,000인 이상 대기업의 協約임금인상률이 상대적으로 높아진 것이 특히 주목되는 현상이다. 앞서 살펴본 대로 대기업 중심의 경기호황에 따른 것이나 우리나라 기업별 임금교섭 구조의 취약성을 드러내는 점이기도 하다(표Ⅲ-1).

〈표 Ⅲ-1〉 協約임금인상률(총액기준)

(단위 : %)

	사용자측			노조측		
	1994	1995	1996	1994	1995	1996
300인 미만	8.7	10.3	10.3	-	10.4	10.1
300-999인	7.9	9.8	9.9	-	10.5	9.6
1,000인 이상	7.9	8.7	11.2	-	9.3	11.6

○ 사용자측의 57.4%는 타결된 임금인상률이 기업경영상의 여건을 고려하여 무리하게 높은 수준이었다고 보고 있다. 아직도 많은 기업이 임금교섭의 지연이나 노사분규에 따른 높은 비용으로 노조의 요구를 수용할 수밖에 없었다는 인식이 강하다고 할 수 있다(표 Ⅲ-2).

○ 가장 중요한 임금조정준거 기준으로서 사용자측은 기업의 지불능력과 노동생산성 등 경영지표였다고 보는 견해가 53.3%였으며, 노조는 물가 및 생계비 상승과 상부단체의 지침 등 생계비 지표였다고 보는 견해가

〈표 Ⅲ-2〉 타결된 임금인상률은 적절한가?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
근로자의 요구를 대부분 수용하였으나 기업경영에는 무리	21.9	19.9	3.9	5.7
근로자의 불만은 있겠지만 기업사정을 고려하면 무리	32.4	37.5	9.1	12.2
근로자의 불만은 있겠지만 기업사정을 고려하면 적정	31.1	33.6	51.5	52.2
근로자에게 불만스러운 낮은 수준의 인상	0.9	0.4	18.2	17.4
노사 쌍방이 만족하는 적정수준	13.5	8.6	17.3	12.6

44.3%였다. 임금준거 기준에 대한 노사의 이견이 상존하고 있음을 드러내는 것이다. 비교임금(타기업 임금인상률과 임금수준)은 사용자 측에서는 26.0%, 노조측에서는 16.9%가 가장 중요한 준거였다고 응답하여 노사가 공히 원용하는 중요한 준거기준임을 보여준다(표 Ⅲ-3).

〈표 III-3〉 임금인상률 산출기준(복수 응답)

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1순위	2순위	1순위	2순위
정부의 준거임금인상률 5.1~8.1%	9.1	9.4	5.2	6.1
상부노동조합연맹의 지침	1.6	0.8	13.0	3.5
사용자단체의 지침	3.1	1.6	0.9	1.3
타기업 임금인상률	16.3	19.6	9.1	13.0
동일업종 타기업의 임금수준	9.7	17.3	7.8	19.1
노동생산성 상승실적	8.6	17.3	7.4	10.4
기업의 지불능력	44.7	16.1	17.0	13.5
물가 및 생계비 상승	5.4	16.5	31.3	22.6
근로자의 여론조사	0.8	1.6	8.3	10.4

○정액인상 또는 정액과 정률의 혼합방식을 채택하는 기업이 여전히 70%에 이르고 있으며(표 III-4), 30~40% 이상의 기업에서 생산직 임금인상률이 사무직보다 높은 것으로 나타난다(표 III-5). 이는 임금교섭을 통하여

〈표 III-4〉 임금인상 방식

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
정률인상	30.0	30.6	31.3	31.7
정액인상	31.3	27.9	31.8	25.7
정액+정률	38.8	41.5	36.9	42.6

〈표 III-5〉 생산직과 사무직의 임금인상률 비교

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
생산직이 높았다	44.9	43.8	32.1	31.0
사무직이 높았다	7.3	7.4	17.4	18.1
직종차이 없었다	47.9	48.8	50.4	50.9

기업내부에서의 근로자간의 임금격차 완화가 지속되고 있는 것을 보여준다. 부분적으로는 생산직 근로자의 부족, 과거에 비해 경영근로자의 상대적인 증가 등 노동시장의적 요인이 임금교섭에 영향을 미치는 측면도 있을 것이다. 또한 정기승급에 의한 임금인상이 상대적으로 낮은 생산직 근로자의 임금은 교섭에 의한 협약임금인상률을 높게 하여 보상하는 데에도 부분적으로 기인하리라 보여진다. 한편 대다수의 기업이 비조합원에게도 조합원의 임금인상률을 적용하는 것으로 나타난다(표 III-6). 우리나라의 노조조직률은 높지 않지만 노조와의 임금교섭은 임금인상 수준을 결정하는 근간이 되는 과정이 되고 있음을 시사한다.

○ 호봉승급분을 임금인상률에 포함하지 않고 있는 기업이 80%를 넘는 다수이다(표 III-7). 근로자의 평균적인 근속기간이 길어지는 추세임을 고려할 때 이는 임금교섭에 의한 협약임금인상률을 상회하여 실제 임금인상률을

〈표 III-6〉 비조합원에 대한 임금인상 적용

(단위 : %)

사용자측	1995	1996
조합원과 동일	82.1	84.0
별도로 결정	17.9	16.0

〈표 III-7〉 호봉승급분을 임금인상률에 포함시켰는가?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
예	18.2	17.0
아니오	81.8	83.0

높이는 임금부상의 원인이라 하겠다. 한편 호봉승급분의 임금인상 효과는 평균 2.4%로 나타난다(표 III-8). 사용자측의 다수(69.4%)는 호봉승급분을 포함해서 협약임금인상률을 산정하여야 한다고 주장하고 있으며, 노조의 다수(74.5%)는 이에 반대하는 것으로 나타나고 있다(표 III-9). 호봉승급의 임금인상 효과는 기업간은 물론 직종과 직급간에도 차이가 나므로 확일적으로 규정하기는 어렵다. 따라서 호봉승급에 따른 임금인상 효과를 협약임금인상률 결정에 포함시키기는 기술적으로 어려울 수 있을 것이다. 그러나 저성장시대, 중고령화시대에 접어들며 호봉승급에 따른 임금상승효과가 갖는 중요성이 커지고 있으므로 향후 협약임금인상률 결정에서 호봉승급 효과를 고려하는 폭을 넓혀 나가는 것이 바람직하다.

〈표 III-8〉 호봉승급분의 임금인상 효과

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
예	2.4	2.4	2.5	2.0

〈표 III-9〉 협약임금인상률에 호봉승급분을 포함해야 하는가?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
포함해야 한다	69.4	25.5
포함할 필요가 없다	30.6	74.5

○ 노사의 다수(사용자측 81.7%, 노조측 76.4%)는 기업규모별 임금격차가 대기업의 시장지배력에 기인하여 생기므로 불공정하다고 본다(표 III-10). 기업간 근로자의 업무능력의 차이에서 기업간 임금격차가 발생한다고 보는 견해는 사용자측의 16.3%,노조측의 13.5%로 소수에 그치고 있어 기업간 임금격차를 불공정하게 보는 이러한 인식을 뒷받침하고 있다. 한편 대기업 노조의 높은 교섭력도 노사 각각의 절반이 기업 규모별 임금격차를 가져오는 원인으로 지적되고 있다.

〈표 III-10〉 기업규모별 임금격차에 대한 견해(찬성률)

	(단위 : %)	
	사용자	노동조합
생산성의 차이에서 오는 당연한 결과	35.8	29.6
근로자간의 업무능력의 차이에서 오는 당연한 결과	16.3	13.5
대기업의 시장지배력에 의한 불공정	81.7	76.4
대기업 노조의 높은 교섭력에 기인한 것	48.2	50.4

- 기업규모별 임금격차를 해소하기 위해서 '중소기업에 대한 지원시책을 확대한다', '시장 배력에 따른 대기업의 불공정행위를 규제한다'는데 대하여 노사의 대부분이 동의하고 있다(표 III-11). '대기업 노조가 높은 임금인상을 자제 한다', '대기업 사용자가 높은 임금인상을 자제한다'. '정부가 대기업의 적정임금인상을 유도하여야 한다'는 등 노사관계차원의 대응방안에도 사용자측의 대다수가 긍정적으로 보고 있다. 이러한 노사관계 대응은 임금인상을 추구하는 노조의 전통적 전략과 상치될 것이나 노조측의 절반 가까이에 동의하는 것으로 나타나는 것도 주목되는 일이다. 특히 대기업의 임금안정을 정부가 정책적으로 유도하여야 한다는 데에 노조측의 43.5%가 찬성하고 있어 기업별 임금격차를 완화하기 위한 정부의 임금정책에 대하여는 노조의 반발이 크지 않을 것임을 시사한다. 대기업의 높은임금인상에 의한 기업별 임금격차의 확대는 국민경제에도 부담을 줄 뿐만 아니라 근로자간의 형평을 저해하고 나아가서는 근로자간의 연대를 훼손시켜 노동운동의 장기적 발전에도 바람직하지 못하다. 따라서 기업별 임금격차의 완화는 임금정책적인 과제일 뿐 아니라 노동운동의 활성화를 위한 과제이기도 할 것이다.

〈표 III-11〉 기업규모별 임금격차의 해소방안에 관한 견해(찬성률)

	(단위 : %)	
	사용자	노동조합
대기업 노조가 높은 임금인상을 자제	90.7	47.2
대기업 사용자가 높은 임금인상을 자제	89.9	41.9
정부가 대기업의 적정 임금인상을 유도	88.7	43.5
중소기업에 대한 지원시책의 확대	99.2	97.8
시장지배력에 따른 대기업의 불공정 행위를 규제	95.7	95.7

○ 1996년의 임금교섭은 1995년에 비해 늦지 않은 것으로 나타났으며(34.5%), 임금교섭이 예년보다 늦어진 경우 그 이유로서 인사, 경영 등 단체협약 사항에 대한 노사간의 이견처리를 첫번째로 꼽는 기업이 36.1%로 가장 많았다. 1996년초에 기업단위 노조에 시달려있던 민주노총의 단체교섭 지침이 크게 영향을 주었던 것으로 보여진다. 노동관계법 개정과 기업별 교섭구조의 보완 등 노사관계 구조개선이 원활한 임금교섭을 위해서도 중요한 과제임을 시사한다. 한편, 타기업체 교섭결과를 보기 위해서 임금교섭을 늦추었다는 기업이 23.0%에 이르고 있는 것도 기업별 임금교섭의 취약성을 드러내는 것이다. 노조측에서도 임금교섭이 늦어진 중요한 이유로서 단협사항에 대한 이견처리(29.1%)와 타기업의 교섭결과를 지켜보는 것(27.4%)을 드는 것은 마찬가지로였다.

○ 노사분규가 없었던 사업체의 경우 단체교섭을 순조롭게 타결할 수 있었던 것은 '노사분규가 노사 양측에 손해라는 인식'이나 '기업사정에 대한 근로자 측의 이해' 등 노사관계의 성숙화에 따른 인식의 발전을 노사 공히 중요한 원인으로 꼽고 있다. 또한 민주적 노사관계의 경험이 축적됨에 따라 '적절한 교섭절차와 기업'도 노사갈등의 분출을 막는 중요한 원인으로 지적하고 있다.(표 III-12).

〈표 III-12〉 (노사분규가 없었던 사업체의 경우) 순조롭게 단체교섭이 타결된 가장 중요한 이유는?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
우수한 근로조건	2.2	3.3	1.4	3.2
적절한 교섭절차와 기업	14.9	16.3	32.4	21.8
노사분규가 양측에 손해라는 인식	30.6	28.5	26.4	30.1
기업사정에 대한 근로자측의 이해	29.3	30.0	31.0	31.9
사용자가 근로자측 요구를 대폭 수용	20.1	17.2	6.5	4.6
정부의 강력한 노사관계정책	0.0	0.8	0.0	1.4
근로자의 자제를 바라는 사회여론	3.1	3.3	2.3	6.9

IV. 賃金交渉의 擔當

○ 정부는 국민경제 노동생산성 증가율 전망치 8.0%에서 임금부상 효과 2.4%를 뺀 6.6%를 기준으로 하여 5.1%~8.1%의 준거임금인상률을 제시 한 바 있다. 정부의 준거임금인상률 5.1%~8.1%에 대하여 노조측의 대다수(78.7%)는 지나치게 낮은 수준으로 보고 있다. 한편 사용자측은 극히 일부(3.5%)만이 기대에 밀도는 수준이라고 보고 있어 여전히 적절한 임금인상 수준에 대한 노사간 인식의 현격한 격차를 드러낸다(표 IV-1).

〈표 IV-1〉 정부에서 제시한 준거임금인상률(5.1%~8.1%)에 대한 평가는?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
지나치게 낮다	10.1	78.7
예상보다 낮지만 수긍할 수 있다	72.8	19.1
적당한 수준이다	13.6	2.2
기대보다 높은 수준이다	3.5	0.0

○ 정부의 준거임금인상률이 거의 영향력을 미치지 못하였다는 응답은 노사의 소수이다(사용자측 19.1%, 노조측 25.7%). 정부의 준거임금인상률은 순수한 권고적인 성격을 가지지만 임금교섭에 미치는 영향은 적지 않았던 것으로 보여진다(표 IV-2). 이는 정부의 임금정책이 '외면적으로 중립적이지만 실제로 임금억제에 영향력이 컸다(71.1%)'거나 '대단히 통제적이었다(25.0%)' 고 보는 노조의 견해가 대부분이라는 점에서도 입증될 수 있을 것이다(표 IV-3).

〈표 IV-2〉 준거임금인상률 권고안에 영향력

(단위 : %)

	사용자	노동조합
영향력이 컸다	1.2	7.4
상당히 영향력이 있었다	19.8	26.5
다소의 영향력을 미쳤다	59.9	40.4
거의 없었다	19.1	25.7

〈표 IV-3〉 정부의 임금정책에 대한 평가

(단위 : %)

	사용자	노동조합
비교적 노사중립적	51.0	3.9
외면적으로 중립적이지만 실제로 임금억제에 영향력이 컸다	46.3	71.1
대단히 통제적	2.7	25.0

○ 우리나라의 임금교섭은 일부 공동교섭 등을 제외하고는 기업단위 또는 사업장단위로 이루어지고 있다(표 IV-4). 이러한 기업별 교섭의 관행에 익숙한 노사도 대다수가 기업별 교섭을 바람직한 임금교섭 형태로 보고 있다(표 IV-5). 그러나 사용자 측의 6.6%, 노조측의 21.0%는 공동교섭을 바람직한 교섭구조를 지적하여 교섭구조를 상향 이동하여야 한다는 견해가 일부지만 잔존하는 것으로 나타난다.

〈표 IV-4〉 임금교섭 구조

(단위 : %)

	사용자	노동조합
기업별 교섭	87.9	82.2
사업장별 교섭	8.6	14.8
공동교섭	3.5	3.0
대각선교섭	0.0	0.0

〈표 IV-5〉 바람직한 교섭형태는?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
기업별 교섭	80.5	62.4
사업장별 교섭	12.5	14.0
공동교섭	6.6	21.0
대각선교섭	0.4	2.6

○ 기업별 교섭에 따라 '기업규모간 임금격차가 심화된다', '노동조합이 지나치게 임금교섭에 집착하게 된다', '노사가 기업이기주의에 빠지게 된다'는데 대해서 사용자측은 물론 노조측의 과반수가 동의한다. 또한 기업별 교섭으로 '기업경쟁적인 임금인상이 이루어진다'는 데에도 사용자측의 67.2%가 동의하고 노조측도 과반수에 약간 미치지 못하는 42.5%가 동의하는 것으로 나타난다.

- 기업단위 노동조합은 '임금교섭보다는 작업환경 개선, 기업복지의 확충이나 근로자의 인사상 처우개선에 더 노력하여야 한다', '경영측과 협조적으로 기업의 발전을 위하여 더욱 노력하여야 한다'는데 노사의 대다수가 동의하고 있어 우리나라 노조의 기능이 지나치게 임금인상 투쟁에 기울고 있다는 것을 시사한다. 노조측도 33.0%가 최근의 높은 임금인상이 국민경제적으로 우려된다고 보고있다(표 IV-6).

○ 〈표 IV-7〉 은 기업별 임금교섭 구조의 취약성을 보완하기 위한 여러 방안에 대한 노사의 견해이다. 산업별 또는 업종별로 노사단체가 협의하여 적정인금인상률을 제시하는 방안에 대하여 사용자측 74.3%, 노조측 77.3%가 찬성하고 있는 것은 주목된다. 산업·업종단위 협의방식은 노사관계의 여건상 금명간 이루어지기는 어렵겠으나 중장기적으로 추구하여야 할 과제이다. 중앙노사단체 협의방식(예: 1993~94년 노·경총 합의에 의한 임금준거)이나 중립적 전문기관 방식(예: 1995년 임금연구회 방식, 1996년 중앙노사협의회 공익위원 건의방식)에는 사용자측의 다수가 찬성하고 있으며 노조측도 과반수에는 미치지 못하지만 상당수가 공감하는.

<표 IV-6> 임금교섭과 관련한 여러가지 견해에 대한 동의

(단위 : %)

	사용자	노동조합
최근 급격한 임금인상은 국제경쟁력을 떨어뜨려 국민경제적 입장에서 우려된다.	87.9	33.0
기업별 노사자율적 교섭에 따라 임금인상이 이루어지면 기업경쟁적 임금인상이 이루어질 것이다.	67.2	42.5
기업별 노사자율적 교섭에 따라 임금인상이 이루어지면 기업규모간 임금격차의 심화가 우려된다.	87.1	82.5
기업별 노사자율적 교섭에 따라 임금인상이 이루어지면 노동조합이 지나치게 임금교섭에 집착하게 된다	75.0	56.1
기업별 노사자율적 교섭에 따라 임금인상이 이루어지면 노사가 기업이기주의에 빠지게 된다	56.5	53.3
기업 노동조합은 임금교섭보다는 작업환경 개선, 기업복지의 확충이나 근로자의 인사상 처우개선에 더 노력해야 한다.	91.4	89.5
기업 노동조합의 업무 중에서 경영측과 협조적으로 기업의 발전을 위한 업무에 비중이 커져야 한다.	95.3	89.9

<표 IV-7> 기업별 임금교섭 방식의 개선방안(찬성률)

(단위 : %)

	사용자	노동조합
정부가 적정한 임금인상률을 기업에 권고	56.8	12.6
중립적 전문기관에서 적정임금인상률 제시	79.4	40.2
중앙노사단체가 협의하여 적정임금인상률 제시	65.4	38.0
산업별 또는 업종별로 노사단체가 협의하여 적정임금인상률 제시	74.3	77.3
선도업체의 교섭결과를 고려하여 다른 기업체의 임금인상률을 결정	29.0	14.0

것으로 나타나고 있다. 그러나 정부의 임금지침 설정에 찬성하는 노조는 12.6%의 소수이며, 사용자측도 56.8%의 상대적으로 낮은 찬성도를 보여준다. 또한 선도업체에 의한 패턴교섭에 대한 노사의 인지도는 상대적으로 그리 높지 않은 것으로 나타나고 있다.

○ 임금교섭 결과에 대하여 약 반수의 기업이 인준투표를 거쳤으며 인준투표방식은 대의원회의에서의 투표방식과 조합원 전체투표 방식이 비슷한 것으로 나타난다(표 IV-8). 한편 대의원 투표방식은 극히 일부의 예외를 제외하고는 1차투표에서 인준되지만 조합원 전체투표 방식은 약 20%의 기업이 1차투표에서 부결되는 것으로 나타난다.

<표 IV-8> 교섭결과에 대한 인준투표를 거쳤는가?

	(단위 : %)	
	1995	1996
찬반투표 실시없이 확정	54.1	50.9
대의원 찬반투표로 확정	21.2	27.0
조합원 전체투표로 확정	24.7	22.2

주 : 인준투표의 결과는 111개 기업이 평균 76%의 찬성률을 보였고, 2차투표에서는 14개 기업이 65.2%의 평균찬성률을, 3차투표에서는 2개 기업이 77%의 찬성률을 나타냄.

-노사는 단체교섭에 성실히 임하여야 하고 최선을 다하여 합의를 도출한다고 볼 때 인준투표에서의 부결은 교섭에 임한 노사 모두를 당혹스럽게 하는 것이다. 인준투표가 부결되므로 인해 발생하는 교섭비용도 또한 크다. 가급적조합원 전체투표에 의한 인준방식을 지양하는 것이 바람직하다. 교섭에 대한 노조지도부의 책임은 위원장 선거나 불신임 등을 통하여 묻는 제도적 장치를 활용할 수 있을 것이다.

○ 정부의 임금·노사관계정책(80.0%), 사용자의 이해부족(66.1%) 등이 노조의 목표를 추진하는데 장애요인으로 지적되고 있다. 한편 노조지도층에 대한 조합원의 신뢰부족(32.2%), 경비 등 자원부족(23.6%), 상급노조의 역할부족(33.8%) 등 노동운동의 역량이 제고되어야 하는 과제도 상

<표 IV-9> 노조의 목표추진에 장애가 되었다고 생각하는 각 요인에 대한 동의(노동조합 응답)

	(단위 : %)	
	1995	1996
사용자의 이해부족	68.8	66.1
노조지도층에 대한 조합원의 신뢰부족	25.0	32.2
낮은 노조가입률	15.1	15.3
노조 가입대상의 제한	20.8	26.1
경비 등 자원부족	33.6	33.6
상급노조의 역할부족	43.1	33.8
정부의 임금·노사관계정책	79.4	80.0

당한 노조에서 노조활동에 장애요인으로 지적되고 있다(표 IV-9).

○ 노조 가입대상은 직종별로는 66.5%의 노조가 생산직으로 제한하고 있다고 응답하고 있으며(표 IV-10). 직급별로는 대다수가 계장급이나 주임급 이하인 것으로 나타나고 있다(표 IV-11).

<표 IV-10> 노동조합의 가입범위(직종, 조합답변)

	(단위 : %)	
	1995	1996
생산직만 가입	60.3	66.5
전직종 가입	39.7	33.5

<표 IV-11> . 노동조합의 가입범위(직급, 조합답변)

(단위 : %)

	비 율
일반(평사원)	5.7
주임(조반장)	34.3
계장(직장)	26.1
대리(3급)	19.6
파장(2급)	5.2
전직급	9.1

-노조 가입대상을 확대하기 위해서 노조측의 대다수는 가입대상 직종을 확대하고 가입대상 직급을 상향조정하여야 한다고 보고 있다(표 IV-12). 직종·직급간의 갈등을 자율적으로 조정하는 것이 노조의 중요한 순기능의 하나이며 노사관계 안정과 원활한 임금교섭을 위해서 노조의 대표성을 제고시켜 나가야 할 것이므로 노조의 가입범위를 넓혀나가는 것은 바람직한 길이라 본다.

<표 IV-12> 노조 가입대상 직급을 상향조정하는 것이 바람직한가?(조합답변)

(단위 : %)

	비 율
예	76.1
아니오	23.9

V. 展望 및 評價

○ 1997년 노사관계 전망은 사용자측은 대체로 1996년의 안정기조가 유지될 것으로 보는 반면, 노조측은 악화될 것으로 보는 견해가 상대적으로 많았다(표 V-1). 1996년 말부터 노동관계법 개정을 둘러싼 갈등이 증폭되어 왔으므로 1997년의 노사관계를 어렵게 보는 견해가 「실태조사」 시점보다 늘어났을 것이다.

<표 V-1> 1997년도 노사분규 전망

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
금년과 비슷	62.1	55.9	49.3	41.9
금년보다 나아질 것	30.8	23.2	24.7	11.9
금년보다 악화될 것	7.1	20.9	26.0	46.9

-협약임금 인상수준은 노사 모두 1996년보다 낮아질 것이라는 견해가 높아질 것이라는 견해를

크게 상회하고 있다(표 V-2). 경기침체가 심화되고 있어 기업의 지불능력이 떨어졌다는 데에 주로 기인된 것이다. 노사관계 여건상 노사갈등이 완화될 것으로 기대하기는 어려우나 국민 경제적인 어려움은 임금은 크게 안정되지 않을까 전망할 수 있다.

○ 1987년 이후 지속적으로 높은 임금상승이 이루어졌으나 임금수준에 대한 불만은 여전히 높다(표 V-3). 근로자의 임금불만은 부분적으로 높은 생계비에 비해서 임금이 불충분하다는 데 기인될 것이다. 특히 자녀교육비용, 주거비용이 높아 근로자의 임금만족도를 크게 제고시키는 어려운 형편이다.

<표 V-2> 1997년도 타결임금인상 수준에 대한 전망

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
금년과 비슷	65.7	54.1	56.7	43.0
금년보다 높은 수준	14.6	6.6	27.7	15.7
금년보다 낮은 수준	19.7	39.3	15.6	41.3

<표 V-3> 생산직 근로자가 임금수준에 만족하고 있는가?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
예	30.4	32.0	11.6	6.5
아니오	69.6	68.0	88.4	93.5

-그러나 높은 임금상승에도 불구하고 임금만족도가 높아지기 어려운 주된 이유는 다른 기업체 근로자의 임금수준과 대비하거나 비임금 소득자와의 비교에서 오는 상대적 박탈감이라고 볼 수 있다(표 V-4). 기업별 임금격차를 완화하고 지속적인 개혁정책으로 경제정의를 높여가는 것이 근로자의 임금만족도를 높이고 임금문제를 원활히 해결하여 나가는데 기여하는 길이 되는 것을 시사한다.

<표 V-4> (만족하지 못한다면) 그 이유는?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
임금이 생계비에 미치지 못하고 있다	12.0	15.4	53.2	47.0
사무관리직의 임금보다 낮다	3.0	4.6	4.9	3.7
다른 기업체보다 임금수준이 낮다	38.0	37.7	27.8	32.6
주위에서 쉽게 돈을 버는 사람보다 소득이 떨어진다	47.0	42.3	14.1	16.7

○ 사용자측의 대다수와 노조측의 과반수가 근로자의 생활이 좋아지고 있다고 응답하고 있다(표 V-5). 생산직 근로자의 중요한 불만요인으로는 임금과 아울러 승진기회 제약 등 신분상승기회 부족이 노사의 가장 많은 지적을 받고 있다(표 V-6). 기업의 경영여건상 임금을 지속적으로 높이

올리기는 어려울 것임으로 인사관리체제의 발전을 통하여 근로자의 신분상승 기회를 확충하여 가는 방안을 모색하는 것이 바람직하다. 생산직 근로자의 복지증진을 위하여 이러한 인사관리체제의 발전과 작업환경 개선 등을 중요한 방안으로 노사 공히 지적하고 있다(표 V-7).

<표 V-5> 근로자의 생활이 좋아지고 있다고 생각하는가?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
많이 좋아지고 있다	39.7	7.4
다소 좋아지고 있다	46.3	44.3
마찬가지이다	11.3	28.7
어려워지고 있다	2.7	19.6

<표 V-6> 생산직근로자의 가장 중요한 불만요인은?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
낮은 임금	25.8	21.0	51.9	38.7
유해한 작업환경	7.1	4.7	6.0	10.9
반복적이고 기계적인 일	27.5	22.6	11.2	9.1
문화생활을 할 수 있는 여가 부족	15.4	16.7	9.4	8.3
승진기회 제약 등 신분상승기회 부족	22.9	33.9	15.5	29.6
권위주의적 인사관리, 상급자에 대한 불만	1.3	1.2	6.0	3.5

○ 사용자측의 79.8%, 노조측의 47.0%는 임금은 많이 오르는데 생산성 향상이 부진하다고 보고 있다. 노사의 입장에 따라 차이는 있으나 생산성 향상을 어렵게 하는 다양한 원인이 지적되고 있다(표 V-8). 자율적 분위기

<표 V-7> 생산직근로자의 복지증진을 위한 방안 중 가장 중요한 것은?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
높은 임금인상	8.3	4.7	17.2	12.2
근로시간 단축	7.9	5.8	16.7	15.7
작업환경 개선	18.8	21.4	16.3	18.7
기업내 복지시책 확충	20.4	19.8	9.9	2.6
신분상승체제 구축	13.3	19.5	10.7	11.3
기업내 권위주의 해소	0.8	0.4	2.6	9.6
자녀교육환경 개선	2.1	1.6	2.1	3.9
사회보장제도 확충	4.6	8.6	7.3	8.7
생활품가격 안정	6.7	9.3	4.7	8.3
부동산가격 안정	17.1	8.9	12.4	9.1

<표 V-8> 임금이 많이 오르는데 생산성이 부진하다는 주장에 동의하는 경우 그 원인은?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
근로자들이 일하기를 싫어한다	55.1	18.5
자율적 분위기로 지시감독이 잘 되지 않는다	58.8	44.4
근로자들이 경영관리층을 불신	49.8	81.5
정치·경제·사회적 불만을 작업장에서 표출	37.1	36.1
근로자들의 기술·기능수준 향상이 미흡	70.2	54.6
좋은 근로자를 확보하지 못하고 있다	58.8	62.0
좋은 시설과 장비를 확보하지 못하고 있다	28.8	62.0
열심히 하는 근로자와 그렇지 않은 근로자 사이에 임금의 차이가 없다	76.5	47.7

기에 따른 근무기강의 이완, 경영관리층에 대한 근로자들의 불신, 근로자들의 직업능력부족, 기술인력 부족 등이 대체적으로 노사가 공감하는 문제점이라 할 수 있다. 또한 '열심히 하는 근로자와 그렇지 않은 근로자 사이에 임금의 차이가 없다'는 데에 사용자측의 대다수(76.5%)는 물론 노조측의 반수 가까이 (47.7%)가 동의하고 있는 것은 주목된다. 연공이 근로자 개개인의 임금결정의 주된 기준이 되는 연공급 임금체계가 생산성 향상에 장애요인이 되고 있음을 시사한다.

VI. 賃金體系

○ 임금체계는 임금결정체계와 임금구성체계를 포괄하는 개념이다. 임금결정체계는 임금의 결정기준을 지칭하며 임금결정에 근속, 성, 학력 등 연공요소가 중시되는 연공급, 근로자의 직무능력이 중시되는 직능급(직능급), 근로자가 맡은 직무의 난이도와 가치가 중시되는 직무급으로 나눌 수 있다. 한편 임금구성체계는 임금을 구성하는 기본급, 각종 수당, 상여금의 체계를 지칭한다.

- 우리나라 근로자의 임금은 직위·직급과 호봉에 따라 산출되며 직위·직급과 호봉은 주로 학력, 성, 근속 등 연공요인으로 결정되므로 임금결정체계는 연공급적 성격이 강하다. 노사가 자사의 임금결정체제로 인식하고 있는 것도 연공급 또는 연공이 요소인 종합급인 것으로 나타난다(표 VI-1). 직능급이나 직무급 또는 연공요소가 배제된 종합급이라고 보는 견해는 소수이다.

<표 VI-1> 귀사의 현재 임금체계는?

	(단위 : %)	
	사용자	노동조합
연공급	36.7	25.8
직능급	5.9	5.7
직무급	1.6	8.7
연공급과 직능급의 종합급	15.6	12.7
연공급과 직무급의 종합급	15.2	19.7
직능급과 직무급의 종합급	6.3	8.7
연공급, 직무급, 직능급의 종합급	18.8	18.8

○ 바람직한 임금결정체계로서는 노사 공히 현행 인식하고 있는 점은 연공요소를 완화하고 직능능력요소를 중시하여야 한다고 보고 있다(표 VI-2). 특히 사용자측은 물론 노조측에서도 직능급이나 직능을 요소로 하는 종합급에 대한 선호도가 근소하지만 높다는 것은 주목되는 일이다. 직능능력요소를 중시하는 방향으로 임금결정체계가 전환되어 가야 한다는 데에 어느 정도 공감대가 형성되어 가고 있는 것을 시사한다. 한편 임금결정에서 고려해야 할 근속·경력 등 연공요소의 적정한 비중은 사용자측은 30.6%, 노조측은 38.1%로 보고 있어 일반의 예상보다 노사간의 인식 격차가 크지 않다(표 VI-3). 노사의 충분한 협의가 이루어진다면 임금결정체계의 바람직한 모형을 노사합의로 모색할 수도 있을 것이다.

<표 VI-2> 바람직한 임금체계는?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
연공급	2.0	7.0
직능급	8.6	9.6
직무급	1.6	2.6
연공급과 직능급의 종합급	20.7	21.8
연공급과 직무급의 종합급	8.6	11.4
직능급과 직무급의 종합급	16.0	13.5
연공급, 직무급, 직능급의 종합급	42.6	34.1

<표 VI-3> 임금결정에서 고려해야 할 적정한 비중은?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
직무능력	40.7	33.7
직무의 양과 질	28.8	28.2
근속·경력	30.6	38.1

○ 임금을 평균적으로 얼마 만큼 올리느냐 하는 임금수준 문제가 임금문제의 핵심과제였다. 그러나 급격한 임금인상에 의한 구조조정이 마무리되었다고 볼 수 있으며 안정성장기에 접어들게 됨에 따라 개별근로자간의 임금조정을 어떤 기준으로 하느냐 하는 임금체계에 대한 관심이 커지리라 본다. 「실태조사」 결과도 임금체계의 개편을 고려하고 있거나 추진중인 기업이 60%를 상회하고 있어 임금체계에 대한 높은 관심을 반영하고 있다(표 VI-4).

<표 VI-4> 임금체계 개편을 고려하고 있는가?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
고려하고 있지 않다	29.6	34.6	30.0	40.0
고려하고 있으나 구체적으로 검토하지 않았다	40.8	44.7	38.2	37.0
개편을 검토중이다	22.9	19.1	24.9	18.7
이미 임금체계를 개편하였다	6.7	1.6	6.9	4.3

○ 「실태조사」 결과에 나타난 바와 같이 임금결정의 기준으로서 연공요소가 차지하는 비중을 낮추고 직무능력요소의 비중을 높여가는 것이 바람직하다고 볼 수 있다. 즉 우리나라의 연공급 임금체계(또는 연공요소를 근간으로 한 종합급 임금체계)의 대안은 능력급 임금체계(또는 직무능력요소를 근간으로 한 종합급 임금체계)라 할 수 있다.

- 능력급 임금체계는 임금산정의 직접적인 기준이 되는 직급과 호봉을 근로자의 직업능력에 따라 설정하는 임금체계이다. 근속기간 등 연공요소도 근로자의 직업능력을 나타내는 직능요소의 하나로서 고려된다. 따라서 숙인적 임금체계인 능력급은 연공요소를 배제하는 것이 아니고 연공요소와 인사고과에 따라 평가된 직능요소를 적절히 조화하는 임금체계로 할 수 있다.

○ 근로자의 능력발전에 상응하게 직능자격을 격상시키고 임금을 올려서 능력급을 설계하는 방안이 직능자격제도이다. 「실태조사」 결과 다수의 노사는 직능자격제도의 의의에는 동의하지만 도입하는 데는 주저하는 것으로 나타나고 있다. 노조측의 상당수(29.1%)는 직능자격제도가 노동의 강도를 높이는 데 목적을 둔 제도로 지적하고 있다(표 VI-5). 직능자격제도의 취지가 근로자의 직업능력을 개발하고 이를 토대로 근로자의 생애발전과 기업의 생산성 향상을 추구하고 있는데 있으므로 이에 대한 노조측의 부정적 인식은 우리나라의 노사간 신뢰기반이 취약한 데에 기인한 것이라 볼 수 있다.

<표 VI-5> 직능자격제도에 대한 평가

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
대단히 좋은 제도로 도입 활용해야	28.9	14.0	15.0	10.0
좋은 제도이나 제대로 활용될지는 미지수	44.8	70.4	33.0	45.2
직능을 평가하기 어려워서 채택하기 곤란	15.9	12.5	11.2	15.7
노동의 강도를 높여자는 의도가 크다	10.5	3.1	40.8	29.1

○ 능력급으로의 임금체계 개편에 가장 큰 장애요인은 평가제도 도입이 어렵다는 점이다. 노조측은 근로자평가제도를 전면적으로 부정하거나(16.1%)객관성 확보가 어렵다는 등 현실적인 제약을 들어 평가제도의 도입을 반대하는 견해가 많다(49.1%)(표 VI-6). 근로자평가제도의 공정성 제고와 노사관계의 신뢰기반 구축은 임금체계의 발전을 위한 중요한 과제이다.

<표 VI-6> 근로자평가제도에 대한 견해는?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
근로자간의 경쟁만 유발하므로 불필요	1.9	16.1
객관성의 확보가 어렵고 노사 신뢰부족으로 득보다 실이 크다	20.2	49.1
객관성의 문제는 있으나 근로자의 직업능력개발과 근무의욕 고취를 위해 도입해야 한다	76.3	32.2
무조건 조속히 도입해야 한다	1.6	2.6

○ 근로자 평가의 객관성을 높이기 위해서 근로자평가제도의 설계 또는 운용을 노사간의 합의나 협의로 하여야 한다는 데에 노조측은 물론 사용자측의 대다수가 동의한다(표 VI-7). 평가제도의 수용도를 높이기 위해서 근로자 참여의 제고가 바람직하다는 것을 시사한다.

<표 VI-7> 근로자 평가의 객관성을 높이는 방안은?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
평가제도의 설계와 운용을 노사합의로 한다	19.5	65.1
설계는 노사합의로, 운용은 노사협의로 한다	24.6	20.5
설계와 운용을 노사협의로 한다	30.1	12.7
설계만 노사협의로 한다	18.4	1.3
사용자가 일방적으로 설계·운용한다	7.4	0.4

○ 대다수의 기업은 사무관리직과 생산기술기능직으로 직종을 분리하고 사무관리직에만 직급을 다단계로 분화하고 있다. 생산기술직 직급을 다단계화하는 것은 생산기술직에게 승진을 통한 신분상승 기회를 확충하고 아울러 능력에 따른 직급승진과 임금상승을 가능하게 하여 능력급을 강화하는 길이라 할 수 있다. 승진기회 제약은 생산기술직의 중요한 불만요인의 하나이므로 최근 들어 많은 기업에서 생산기술직의 승진경로를 확충하기 위한 관련조치를 취하거나 제도개선을 검토중인 것으로 나타나고 있다(표 VI-8).

<표 VI-8> 생산직 근로자의 승진기회를 넓히기 위한 조치 시행여부

(단위 : %)

	사용자	노동조합
사무관리직으로 전직이 가능하도록 한다	61.2	44.8
직급단계를 높여서 승진이 가능토록 한다	41.2	28.7
승진기회 확대를 위한 제도개선을 검토중이다	54.9	40.9

○ 우리나라는 대다수의 대기업을 비롯하여 호봉승급제도를 가지고 있다(표 VI-9). 그러나 호봉승급은 근속기간에 따라 자동적으로 이루어지는 것이 일반적이다. 인사평가 결과를 근로자 개개인의 임금인상률에 반영하는 기업은 소수에 그치고 있다(표 VI-10).

<표 VI-9> 호봉제도의 존재에 대한 질문

(단위 : %)

	사용자	노동조합
없다	12.8	29.1
사무관리직에만 있다.	12.8	7.8
생산직에만 있다.	2.3	5.2
모든 근로자에게 다 있다.	60.7	57.8

<표 VI-10> 귀사는 인사평가 결과를 근로자 개개인의 임금인상률에 반영하는가?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
예	28.1	24.5
아니오	71.9	75.5

○ 교육훈련을 통한 근로자의 능력상승을 평가하여 보상하는 인사관리체계가 미흡하다는 것이 우리나라 근로자들의 직무교육훈련을 부진하게 하는 원인이라는데에 사용자측의 74.6%, 노조측의 87.3%가 동의하고 있다. 능력급 임금체계는 우리나라 근로자들의 직업능력개발을 이끌기 위한 요건이라 하겠다(표 VI-11). 한편 교육훈련시설과 프로그램의 부족이 또한 근로자들의 직무교육을 어렵게 하는 요인이다. 능력급의 도입과 아울러 근로자 직업훈련체제를 정비하는 종합적인 접근이 바람직하다.

○ 우리나라 근로자들의 임금은 기본급 이외에 각종 수당과 상여금으로 복잡하게 구성되어 있다. 「실태조사」 결과 임금총액에서 기본급이 차지하는 비중은 설문에 응답한 기업평균 63.1%, 통상임금이 차지하는 비중은 74.6%로 나타나고 있다(표 VI-12).

<표 VI-11> 근로자들의 직무교육·훈련이 어려운 이유에 대한 동의

(단위 : %)

	사용자	노동조합
근로자들의 적극적 자세 부족	69.5	52.0
사용자의 관심 부족	34.0	77.0
일상업무가 너무 바빠서	69.1	62.4
교육훈련시설과 프로그램 부족	63.3	84.2
교육훈련을 통한 능력상승을 평가해서 보상하는 인사관리 체제가 미흡	74.6	87.3

<표 VI-12> 임금총액에서 차지하는 비중

(단위 : %)

	사용자측	노조측
기본급	63.1	62.7
통상임금	74.6	75.1

○ 복잡한 임금구성은 다음과 같은 문제점을 야기하는 것으로 나타난다(표 VI-13).

- 임금관리에 부담이 된다(사용자측 76.7%, 노조측 53.9%).
- 수당 신설 등을 통하여 인건비 증가의 원인이 된다(사용자측 88.3%, 노조측 56.8%)
- 각종 수당이나 상여금이 경직적으로 지급되므로 임금에 근로자의 직무능력이나 업적을 반영하기 어렵게 한다(사용자측 75.1%, 노조측 54.1%).
- '임금총액 파악이 어려워서 근로자가 높은 임금인상을 요구하는 원인이 된다', '상여금과 수당이 소비성향을 높이는 원인이 된다'는 데에도 상당수의 노사가 동의하고 있다.
- 한편 수당이나 상여금으로 임금을 지급하는 것이 근로자의 능력과 의욕을 유인하는 데 유리하다는 것에는 조사 소수(각각 24.1%, 23.6%)만이 공감하고 있다.

<표 VI-13> 임금구성체계가 복잡한 데 따른 결과는?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
임금관리에 부담	76.7	53.9
수당 신설 등을 통한 인건비 증가의 원인이 됨	88.3	56.8
근로자의 직무능력이나 업적을 잘 반영하지 못함	75.1	54.1
임금총액 파악이 어려워 근로자의 고임금 요구의 원인이 됨	40.5	30.6
상여금, 수당이 불규칙적으로 지급되어 소비성향을 높이게 함	36.2	24.0
기본급을 올리지 않아도 되기에 임금안정에 기여	20.2	13.5
수당, 상여금 지급이 근로자의 능력과 의욕을 고취하는데 유리	24.1	23.6

○ 정부의 임금안정정책과 사용자와 노조의 임금교섭 전략이 임금구성을 복잡하게 하는 주된 원인이었다(표 VI-14). 즉 편법적인 임금조정을 위해서 별다른 의미가 없는 임금구성 항목을 늘려왔다는 것이다.

<표 VI-14> 임금구성체계가 복잡하게 된 원인은 무엇인가?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
정부의 임금안정정책으로 수당 신설과 상여금 인상을 통해 임금을 올렸기 때문	75.4	83.9
기본급을 올리기도는 수당, 상여금을 올려서 전체적인 인건비의 증가를 억제하려는 기업의 보수관리 때문	72.7	83.9
비교적 임금인상이 용이한 수당, 상여금 인상을 요구하는 노조의 임금교섭 전략 때문	58.2	45.7
수당의 신설이나 상여금의 증가로 근로자의 직무능력, 업적을 임금인상에 반영하기 위하여	35.9	37.3
다른 기업이 수당을 신설하니까 따라서 할 수밖에 없기 때문에	39.8	37.1

○ 임금구성을 단순화하기 위해서 각종 수당을 기본급에 포함시켜 기본급 비중을 높이는 방안이 지금까지 논의되어 왔다. 각종 수당을 기본급화하는 방안에 대하여 노조측은 대다수가 긍정적이다. 그러나 사용자측은 기본급 비중을 높여야 한다는 데는 찬성하지만 인건비 증가를 우려하여 현실적으로 어렵다고 보는 견해도 반수 가까이 이르고 있다(표 VI-15). 기본급 비중을 높였을 때 인건비가 올라가는 것은 일부 상여금과 부가급여의 지급기준이 기본급이 되는 데에 기인한다. 기본급 비중을 높이는 것은 임금구성을 단순화하는 유력한 방안이지만 인건비 증가 등을 고려하여 기업실정에 따라 추진되어야 할 것이다. 기본급 비중을 높이는 데 따르는 각종 임금구성 항목과 부가급여 지급률의 재조정을 원활히 이룰 수 있느냐도 기업단위의 노사관계 여건에 달려있는 문제이다.

<표 VI-15> 임금체계를 단순화하기 위해서 기본급 비중을 높이는 방안은?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
모든 수당을 기본급화	23.9	62.3
일부 수당을 기본급화	28.8	20.2
인건비 증가의 원인이 되어 현실적으로 힘들	47.1	13.6
기본급 비중을 높일 필요가 없음	0.8	3.9

○ 임금구성의 단순화는 임금관리의 효율화와 함께 임금결정체계를 선진화하는 데 목적을 두고 추진하여야 한다. 임금교섭 전략으로 각종 수당, 상여금이 늘어났기 때문에 복잡한 임금구성이 임금의 경직성을 가중시키는 것도 중요한 문제점이다. 「실태조사」 결과도 직능급, 연봉제 도입 등 임금제도의 개편과 연계하여 임금구성을 단순화하여야 한다는 데에 대다수(87.9%)의 사용자는 물론이고 과반수(57.6%)의 노조가 동의하고 있는 것으로 나타난다(표 VI-16).

<표 VI-16> 임금구성체계를 단순화하기 위하여 고려해야 할 사항에 대한 견해는?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
직능급, 연봉제 도입 등 임금제도의 개편과 연계하여 추진	87.9	57.6
각종 부가급여의 기준임금 단일화 방안을 모색	76.3	64.2

VII. 成果配分制度

○ 조사대상기업의 3분의 1이 넘는 기업이 성과배분제도를 도입하고 있는 것으로 나타난다(표 VII-1). 성과배분제도는 1992년 총액임금제 실시와 연계한 정부의권장으로 크게 확산되고 있으며(표 VII-2). 미도입 사업장의 경우도 대다수가 도입을 고려하고 있어 성과배분제도를 도입하는 기업은 지속적으로 늘어나리라 전망된다(표 VII-3).

○ 성과배분제도를 도입하지 않은 이유로서는 경영사정으로 성과배분제도를 도입하기 어려운 여건이라는 점을 첫번째로 들고 있다(표 VII-4). 성과배분제도가 경영이 어려운 기업에서도 적극적으로 활용될 수 있으므로 이는

<표 VII-1> 성과배분제도 도입여부

(단위 : %)

	사용자	노동조합
도입	35.7	36.2
미도입	64.3	63.8

<표 VII-2> 성과배분제 도입시기(사용자)

(단위 : %)

	비율
1996년	7.6
1995년	15.2
1994년	21.7
1993년	20.7
1992년	7.6
1991년 이전	27.2

<표 VII-3> (미도입 기업의 경우)도입을 고려하고 있는가?

(단위 : %)

	사용자		노동조합	
	1995	1996	1995	1996
조만간 도입할 계획으로 검토중이다.	8.1	10.8	13.8	12.9
도입을 고려중이다.	62.0	51.5	44.9	49.7
도입할 계획이 없다.	29.3	37.7	41.3	37.4

<표 VII-4> (미도입 기업의 경우)성과배분제를 도입하지 않은 이유?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
경영이 어려워져 여건이 되지 않는다	43.0	31.5
성과배분의 기준설정 등 기술적 문제해결 곤란	26.1	16.4
노사간 신뢰부족으로 도입방법 등에 이견이 크다	13.9	24.0
경영자료에 대한 노사간의 공감대 형성 곤란	10.3	16.4
성과배분제가 노사관계에 도움되지 않는다고 생각	6.7	11.6

성과배분제도에 대한 인식이 미흡한 데에 크게 기인하는 것이다. 성과배분의 기준설정 등 기술적 문제해결이 어렵기 때문이거나 도입방안에 대한 노사간의 이견이 크기 때문에 도입을 하지 않았다는 기업도 상당수이다. 그러나 성과배분제도가 노사관계에 도움이 되지 못하여 도입하지 않았다는 기업은 소수에 그쳤다.

○ 성과배분제도에 관한 노사의 견해는 대체적으로 긍정적인 것으로 나타나고 있다(표 VII-5). '근로의욕을 높이는 데 도움이 된다', '노사협조적 분위기 조성에 기여한다', '임금교섭의 원활화에 도움이 된다'는데 다수의 노사가 동의하는 것으로 나타난다.

- 그러나 성과배분제도가 '임금억제를 위한 수단이다', '기준설정을 둘러싸고 노사분규의 소지가 있다'는 등 성과배분제도에 대한 의구심도 적지않게 상존하는 것으로 나타난다.

- 성과배분제도가 경직적인 상여금의 증가를 초래한다는 우려도 상당하다(사용자측의 69.5%).

<표 VII-5> 성과배분제의 여러 측면에 대한 평가(각 문항에 대한 긍정적 응답비율)

(단위 : %)

	사용자	노동조합
추가적 배분으로 임금교섭 원활화에 도움	85.2	76.1
근로의욕을 높이는 데 기여	92.2	85.5
노사간 분배의 공정성 제고	82.5	73.5
노사협조적 분위기의 조성에 기여	76.3	77.1
기준설정을 둘러싼 노사분규 우려	45.3	38.5
근로자의 경영참가 요구를 높이는 부작용 우려	35.5	19.8
노동강도를 높이기 위한 수단	14.1	36.4
고정적인 상여금화하는 경향이 있다	23.0	49.6
성과배분액은 퇴직금 산정기준이 되는 평균임금에 포함되어야 한다	69.5	52.0
	41.8	80.2

○ 성과배분제도는 기업에 따라 다양하게 설계되고 있는 것으로 나타나고 있다(표 VII-6).

- 성과배분액의 산출기준은 순이익(37.4%), 경상이익(13.2%), 영업이익(3.2%) 등 이익지표가 53.9%로 과반수 이상이다(표 VII-7). 그러나 보다 가시적 지표인 매출액(34.1%)과 생산액(9.9%)도 44.0%로 반수

<표 VII-6> 성과배분제는 어디에 규정되어 있는가?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
단체협약이나 임금협정서	31.9	23.8
별도의 성과배분협정서	17.6	25.0
노사협의회외의 협약서	11.0	11.9
취업규칙이나 보수규정	1.1	3.6
회사측에서 상황에 따라 결정	38.5	35.7

<표 VII-7> 성과배분액의 산출기준

(단위 : %)

	사용자	노동조합
순이익	37.4	46.4
영업이익	3.3	4.8
경상이익	13.2	7.1
부가가치	0.0	2.4
매출액	34.1	26.2
생산액	9.9	10.7
근무성적	1.1	2.4
기타	1.1	0.0

가까이에 이르고 있다. 부가가치지표는 산정상의 어려움 때문에 거의 사용되지 않는 것으로 나타난다.

- 성과배분액을 지급하는 시기는 매년 1회가 76.9%로 절대다수이며 일부 기업은 반기별(6.6%), 분기별(6.6%), 매월별(4.4%), 부정기적(5.5%)으로 지급하는 것으로 나타난다(표 VII-8)

<표 VII-8> 성과배분이 이루어지는 시기

(단위 : %)

	사용자	노동조합
매월별	4.4	6.0
분기별	6.6	4.8
반기별	6.6	8.3
연도 1회	76.9	75.0
부정기적	5.5	6.0

- 일부 기업(12.2%)은 부서별로 업무성과에 따라 성과배분 지급률에 차등을 두는 것으로 나타나고 있다(표 VII-9). 임금의 근로동기 유인이 미흡한 실정임에 비추어 선의의 경쟁을 유도하는 성과배분 지급률의 부서별 차등화는 적극적으로 검토될 수 있을 것이다.

<표 VII-9> 성과배분액이 지급되는 기준

	(단위 : %)	
	사용자	노동조합
모든 직원에게 현재 임금수준과 비례하여 지급	48.9	45.8
모든 직원에게 임금 일정비율을 하후상박으로 지급	4.4	4.8
모든 직원에게 동일한 배분액 지급	31.1	34.9
부서별로 업무성파에 따라 차등 지급	12.2	8.4
개인별로 업무성파에 따라 차등 지급	3.3	6.0

○ 성과배분제도를 토대로 하여 성과배분 기준, 자료의 선정, 목표치의 설정과 생산계획, 실적치 확인에 근로자가 참여함으로써 성과배분의 기준이 되는 매출액, 부가가치나 기업의 이익을 키우는 것과 연계하여 근로자에 대한 성과배분 몫을 결정하는 생산성 교섭체제를 지향하는 것이 바람직하다. 실태조사 결과 다수의 기업(70~80%)이 노사협의를 거쳐 성과의 목표를 설정하는 것으로 나타나서(표 VII-10) 성과배분제도를 통하여 근로자 참가를 증진시킬 수 있다는 것을 시사한다.

<표 VII-10> 성과의 목표설정은 어떻게 이루어지는가?

	(단위 : %)	
	사용자	노동조합
회사에서 일방적으로 결정	20.9	31.0
노사협의회를 거쳐 회사가 결정	24.2	16.7
노사간 협의로 결정	54.9	52.4

- 성과확인에서 노사간의 갈등이 다소 있을 수 있으나 우려할 만한 수준은 아니다(표 VII-11).
갈등이 매우 큰 기업은 5%에도 미치지 못하는 극히 소수이다.

○ 인사평가 결과에 따라 상여금에 차등을 두는 개별적 성과급제도도 임금을 유연화하는 방식의 하나이다. 그러나 우리나라의 경우 개별성과급제도를 채택하고 있는 기업은 많지 않은 것으로 나타난다(표 VII-12).

<표 VII-11> 성과확인에서의 노사간 신뢰정도

	(단위 : %)	
	사용자	노동조합
매우 높음	28.6	11.9
어느 정도 이루어짐	51.6	41.7
그저 그렇다	16.5	23.8
갈등이 다소 있음	3.3	17.9
갈등이 매우 크다	0.0	4.8

<표 VII-12> 귀사는 인사평가 결과에 따라 근로자의 상여금에 차등을 두고 있는가?

(단위 : %)

	사용자	노동조합
예	10.5	5.2
아니오	89.5	94.8