

熟練과 交渉政策： 우리나라 協約體系의 問題點과 改善方向 *

姜 信 俊**

논문 초록 1990년대 이후 한국의 단체교섭체계는 위기를 맞으면서 변화의 필요성에 직면해 있다. 이 글은 이런 교섭체계의 변화에 대응하는 협약체계의 개편방향을 검토한다. 그 결과 정치경제학적 분석틀을 이용한 이론적 검토에서는 숙련이 단체교섭에서 매우 중요한 변수라는 사실을 추론해낸다. 이런 이론적 함의에 비추어보면 현재의 협약체계는 협약체계의 비자립성, 협약법주의 협애, 협약범주간 연계성 취약 등의 문제점을 가진 것으로 정리되고, 이를 극복하기 위해서는 숙련을 협약 체계에 도입하는 것이 대안이 될 수 있다는 점이 지적된다. 이런 인식 위에서 구체적인 대안의 한 사례로서 현장에 대한 경험적 조사를 토대로 숙련을 협약체계의 중심요소로 도입하는 임금체계협약(안)이 설계되어 제시된다.

핵심 주제어 : 숙련, 교섭정책, 임금체계협약
경제학문헌목록 주제분류 : J5

* 이 논문은 2000학년도 동아대학교 학술연구조성비(공모과제)에 의하여 연구되었음.

** 동아대학교 경제학부 교수

I. 문제의 제기 - 협약체계의 와해와 교섭의 위기

우리나라에서 근대적인 의미에서의 단체교섭체제는 1987년 이후 싹을 틔운 민주노조운동을 통해서 본격적으로 정립되어 갔다. 민주노조운동은 기업별 교섭구조를 토대로 단체교섭과 협약체결을 정례화시키고 협약의 범위를 지속적으로 확대해 나감으로써 근대적인 교섭체계를 만들어 나가는 데 주도적인 역할을 수행하였다. 그러나 이렇게 형성되기 시작한 근대적 교섭체제는 아직 본격적인 발전을 맞이하기도 전인 1990년대에 접어들면서 이미 사용자측의 신경영전략과 노동법개정 공세를 맞으면서 크게 동요되기 시작하였다.

사용자측의 신경영전략은 민주노조운동이 구축해 놓은 임금교섭 중심의 기존 교섭전선을 우회하여 노동과정을 중심으로 하는 작업장 노사관계의 개편을 통해서 이 교섭전선을 해체시켜 나갔다(한국이론정책연구소, 1995; 영남노동운동연구소, 1995; 서울노동정책연구소(준비도입), 1995; 조돈문 외, 1999). 또한 사용자측의 주도적인 노력에 의해 이루어진 1997년 3월의 노동법개정은 집단적 노사관계에서 기존의 기업별 교섭구조를 해체하는 것을 지향하고 개별적 노사관계에서는 노동과정에서의 “유연화”를 대폭 확대함으로써 이런 경향을 더욱 가속화시킬 수 있는 조건을 만들어 주었다.

이처럼 점차 크게 중요하고 있던 교섭체제는 1997년 말에 밀어닥친 IMF 경제위기를 통해서 본격적인 해체의 위기를 맞게 되었다. 경제위기가 몰고온 대규모의 고용불안은 기존의 교섭체계 전체를 무력화시켰다. 기존의 기업별 교섭구조에서는 고용문제가 제대로 교섭될 수 없다는 것이 속속 드러났던 것이다(구조조정을 겪은 많은 사업장들, 예를 들어 기아자동차, 한라중공업, 만도기계, 현대자동차, 대우자동차 등의 사례를 참고할 것). 그리하여 임금교섭을 중심으로 기업단위에서 형성되어 있던 기존의 교섭체제는 고용문제를 무기로 앞세운 사용자측의 공세 앞에서 무기력하게 해체되어 갔다. 더구나 이런 교섭체제의 무력화는 기존에 체결되어 있던 임금 및 노동조건에 대한 협약조건들조차 쉽게 무시되는 사태를 가져와서(임영일, 2000) 한국의 교섭체제는 총체적인 위기를 맞게 되었다.

이런 노동환경의 전반적인 변화는 이제 기존의 교섭체제가 더 이상 지속되기 어렵다는 것을 보여주고 있다. 교섭조직에 있어서 기존의 기업별 교섭구조는 노조전임자 임금지급 금지, 무노동 무임금, 대체인력 투입 등이 새롭게 허용된 노동법개

정을 통해서 직접적으로 해체의 위기를 맞고 있다. 또한 교섭내용에 있어서도 기존 임금교섭 중심의 협약체계로는 IMF 경제위기 이후 최대 현안이 되고 있는 고용문제와 경영전략에 의한 노동과정의 통제문제 등이 교섭대상에 포괄되지 못하고 방치되고 있다. 따라서 기존의 교섭체계는 이제 전면적으로 개편되지 않으면 안 되는 조건에 처해 있다.

민주노총은 이런 교섭체계의 위기에 대응하여 우선 교섭단위에 있어서 기존의 기업별 교섭체계를 산업별 교섭체계로 전환하고자 노력하고 있으며, 이미 병원, 금속이 산업별로 조직전환을 하고 있으며 공공, 건설 등이 뒤를 따르고자 준비를 하고 있는 상태이다. 그러나 이런 교섭단위의 전환은 교섭의 형태를 변경하는 것일 뿐 교섭체계의 전면적인 개편을 위해서는 교섭의 내용을 이루는 협약체계의 개편이 동시에 이루어져야 한다. 그렇지만 교섭단위의 개편조차 많은 난항을 겪고 있는 상황에서 노동계 내부에서 이런 협약체계의 개편에 대한 논의는 아직 거의 이루어지지 않거나 초보적인 문제제기 수준에 머물러 있는 것이 현실이다. 그 결과 애써 이룩한 교섭단위 전환에도 불구하고 예를 들어 한국노총의 금융산업노조나 민주노총의 의료산업노조의 경우 기존의 기업별 교섭의 내용을 그대로 답습하고 있어서 교섭체계의 개편은 별다른 실효성을 거두지 못하고 있다.

이 글은 교섭체계의 전면적 개편과 관련된 이런 어려움을 문제의식으로 하여 새로운 교섭체계에서 요구되는 협약체계가 어떤 것인지를 이론적으로 검토하고 대안적인 협약체계를 시험적으로 설계해보는 것을 목표로 한다. 이를 위하여 먼저 정치경제학적 시각에서 교섭체계의 구조를 이론적으로 정리하고 이로부터 새로운 협약체계의 방향을 모색한다. 이런 이론적 모색에서는 특히 노사간의 교섭에서 숙련이 갖는 전술적 의미에 주목하고 숙련을 중심으로 한 새로운 협약체계의 개념이 정립될 것이다. 그런 다음 기존 협약체계의 문제점을 분석하는데 여기에서는 기존 협약체계가 범주적으로 매우 협애하고, 따라서 새로운 협약체계에서는 숙련을 중심으로 하는 협약범주의 확대개편이 필요하다는 점이 논의될 것이다. 그런 다음 금속산업을 중심으로 하는 경험적 조사에 근거하여 숙련을 중심으로 하는 새로운 협약체계가 하나의 사례로서 제시될 것이다.

II. 숙련과 교섭체계 - 이론적 검토

정치경제학적 시각에서 교섭체계는 자본유통정식을 통해서 집약적으로 표현되는 자본 임노동간의 관계로부터 파악된다. 자본유통정식 내에서 임노동의 계급적 이해 관계는 크게 세 가지 범주를 형성하고 있으며, 이것은 그대로 노사간의 교섭에서 다루어져야 할 협약범주를 형성한다. 자본유통정식

$$G - W(A, P_m) \cdots W' - G'$$

(G: 화폐, W: 상품, A: 노동력, P_m: 생산수단, ': 가치의 증식)

에서 자본과 임노동간의 교환관계는 $G - W$ 와 $W \cdots W'$ 의 두 가지 과정으로 이루어지고, 이들 두 과정은 노동력시장의 형성(혹은 노동력의 상품화)을 그 전제로 하고 있다. 그리하여 임노동의 계급적 이해는 교섭의 전제가 되는 노동력의 상품화, 교섭의 내용을 이루는 두 범주, 즉 임금이 결정되는 $G - W$, 그리고 임금의 대가로 노동력이 사용되는 $W \cdots W'$ 등 모두 세 가지 범주로 이루어져 있다.

첫 번째 범주인 노동력의 상품화는 역사적으로 원시적 축적과정을 통해서 이루어졌으며, 임노동이 자신의 노동력을 판매(고용)함으로써만 생계수단을 획득할 수 있음에도 불구하고 자본주의의 본질상 언제나 그 일부가 판매되지 않는다는 점에 계급적 이해의 핵심이 놓여 있다. 즉 판매되지 않은 노동력(실업)은 생계수단을 손에 넣지 못하며 이것이 교섭의 핵심을 이루고 있다. 이처럼 판매되지 못한 노동력은 자본주의의 본질에 따라 다시 항상적인 실업(소위 자연실업률) (Marx, 1890: 662) 과 경기의 변동에 따라 주기적으로 확대 수축을 반복하는 실업(소위 완충시장) (Schmid, 1996)의 두 가지 층을 이루며(강신준, 1999: 191 이하) 이들의 생계수단을 확보하는 것이 교섭의 주요내용을 이룬다. 실업은 기업단위를 벗어난 사회적 단위의 문제이며 따라서 이 범주의 교섭은 사회적 단위에서 이루어진다.

일단 판매가 이루어진 노동력은 자본과의 사이에서 노동력의 '교환과정'¹⁾으로서 $G - W$ 와 $W \cdots W'$ 의 두 범주를 거치게 된다. 두 범주는 교환쌍방이 서로 주고받는 하나의 교환과정을 이루지만 각기 분리된 이중적 구조를 이루고 있다. 두 번째

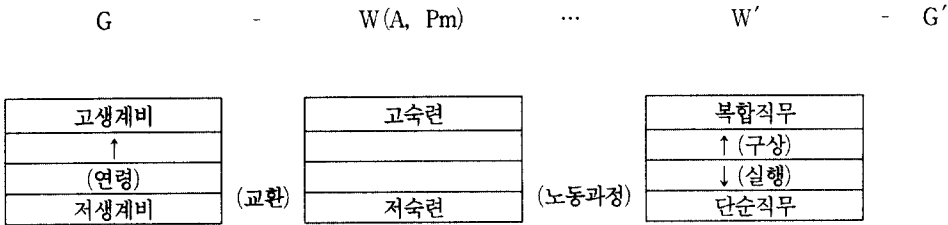
1) "네가 주니까 나도 준다. 네가 하니까 나도 준다. 네가 주니까 나도 한다. 네가 하니까 나도 한다"(Du ut des, do ut facias, facio ut des, und facio ut facias) (Marx, 1890: 563).

범주인 $G - W$ 에서는 노동력의 교환가치가 결정되며 세 번째 범주인 $W \cdots W'$ 에서는 노동력의 사용가치가 문제로 된다. 이런 가치적 성격의 차이 외에도 두 범주는 시간적으로 공간적으로 분리되어 있다. 전자가 먼저 진행되고 나서 시차를 두고서야 비로소 후자가 진행된다(Marx, 1890: 188). 또한 전자는 시장에서 진행되지만 후자는 시장으로부터 격리된 곳, 즉 맑스가 표현한대로 “‘관계자 외 출입금지’라는 팻말이 출입구에 붙어있는 그 장소”(Marx, 1890: 189) (개별 사업장)에서 이루어진다. 이처럼 분리된 두 과정에서 교환쌍방의 이해는 전자에 임노동의 이해가, 후자에 자본의 이해가 걸려있는 형태로 각기 엇갈려 있다. 그러나 이런 이해의 차이에도 불구하고 두 범주는 하나의 교환과정으로 결합되어 있기 때문에 모두 교섭범주에 포함되며, 바로 그렇기 때문에 이들 두 범주에 대한 교환쌍방의 교섭전술은 교섭체제 전반의 성격에 중요한 영향을 미치게 된다.

교섭전술과 관련하여 두 범주는 다음과 같은 관련을 가지고 있다. 먼저 두 범주의 이중적 분리구조 때문에 노동력의 교환은 직접적으로 이루어지지 못한다. 노동력의 수요자인 자본은 노동력의 사용가치 때문에 교환에 응한다. 노동력의 사용가치는 가치의 증식을 내용으로 하며 세 번째 범주인 노동과정($W \cdots W'$)에서 작업과제 혹은 직무를 통해서 실현된다. 직무는 사회적 분업의 발달과 자본의 노동에 대한 실질적 포섭이 완성되어 가면서 구상과 실행의 분리를 특징으로 하는 복잡직무와 단순직무의 중층적 위계의 구조로 이루어져 있다(Braverman, 1974). 그런데 직무 위계에 따른 노동력의 사용가치는 시장에서 직접 구매할 수 있는 것이 아니다. 그것은 고정된 결과물이 아니라 유동적인 가능성의 형태로만 존재하며 무엇보다도 노동력상품으로부터 분리해 낼 수 없는 것이다. 자본은 단지 사용가치의 가능성을 가진 노동력상품을 구매할 수 있을 뿐인데, 이 가능성을 우리는 숙련(직무를 수행할 수 있는 능력)이라고 부른다. 그리하여 사용가치인 직무는 교환가치인 숙련으로 전화되고 세 번째 범주는 숙련을 매개로 해서 두 번째 범주와 연결된다. 자본의 수요는 이제 숙련의 수요로 나타나고 노동력의 교환은 숙련의 교환으로 나타나는 것이다.

한편 노동력의 공급자인 노동자는 노동력의 교환가치 때문에 이 교환에 응한다. 그리고 노동력의 교환가치는 노동자의 연령에 따라서 상승하는 생계비의 형태를 띤다. 그런데 문제는 노동자의 연령과 노동력의 수요인 숙련이 직접 일치하지 않는다는 데에 있다. 숙련은 교육훈련을 통해서 형성되는 것이지, 연령증가에 따라 자연적으로 형성되지 않기 때문이다. 따라서 숙련은 분리된 두 범주를 연결해주는 요소

〈표 1〉 숙련과 교섭체계간의 관련



로서 숙련의 형성이야말로 이 교환과정, 즉 교섭체계 전반의 성격에 결정적인 영향을 미치는 요소가 된다.

만일 숙련이 기업내부에서 형성되면 숙련은 개별자본의 이해, 즉 직무를 그대로 반영한다. 그럴 경우 숙련은 교섭대상이 되지 못하며 교섭범주에서 제외된다. 노동력의 가격인 임금은 개별자본이 부과하는 직무의 가치를 반영하며 시장에서 결정되는 것이 아니라 개별자본의 주관적 평가에 의하며 따라서 교환가치적 성격보다는 사용가치적 성격을 띤다. 우리는 일본적 생산방식의 직능급에서 이런 임금의 전형을 볼 수 있는데,²⁾ 여기에서는 교섭체계의 성격이 개별자본의 이해를 일방적으로 반영하고 교섭은 기업단위에서 이루어진다. 반면 숙련이 기업외부에서 형성되면 숙련은 개별자본의 특수한 필요, 즉 직무를 반영하지 못하고 시장의 사회적 기준에 따르게 된다. 숙련은 사회적 성격을 반영하며 직무로부터 독립적인 성격을 갖는다. 따라서 임금은 개별자본의 주관적 평가와 무관하게 사회적 교섭에 의해서 결정되고 따라서 교환가치적 성격을 띤다. 교섭은 당연히 기업단위를 넘어서서 사회적 단위에서 이루어지며 교섭체계의 성격은 일방적이기보다는 상호적이며 임노동의 이해를 보다 충분히 반영한다. 이처럼 숙련의 형성이 어떻게 이루어지느냐에 따라서 교섭체계의 성격은 결정적인 영향을 받는다.

그리하여 전체적으로 세 협약범주로 이루어져 있는 자본 임노동간의 교섭체계는 고용범주가 사회적 성격을 띠고 있고 나머지 두 범주가 숙련의 성격에 따라서 개별자본, 혹은 사회적 성격을 띠게 되는 것으로 정리된다. 그래서 후자의 두 범주가 사회적 성격을 띠느냐의 여부는 교섭체계 전체가 각 범주별로 분리되거나 혹은 서

2) 직능급의 대표적인 하나의 예로서 쿠보타 사의 기능사원 능력평가기준을 들 수 있다(全日本金屬産業労働組合協議會, 1995, p. 167). 여기에는 “태도와 마음가짐”이 주요 평가기준으로 채택됨으로써 이 평가의 주관적 성격을 잘 보여주고 있다.

로 연계되느냐를 결정하게 된다. 이는 결국 숙련에 대한 교섭기술이야말로 교섭체계의 전체의 성격에 결정적인 작용을 하게 된다는 것을 말해준다.

Ⅲ. 우리나라 협약체계의 실태와 문제점 - 금속산업의 경우를 중심으로³⁾

우리나라의 협약체계는 교섭단위에서는 기업단위의 단층적 구조, 협약범주에 있어서는 임금범주 중심의 협정한 구조에 협약범주간 분리구조를 중요한 특징으로 하고 있다. 먼저 교섭단위에 있어서 형식적인 조직체계는 총연맹(민주노총, 한국노총), 산별연맹, 기업별 단위노조의 3단계 조직을 이루고 있지만 실질적인 교섭단위는 기업별 노조뿐이며, 따라서 협약은 기업단위의 협약만이 존재하는 단층적 구조를 이루고 있다. 사회적 단위의 협약은 존재하지 않으며, 따라서 고용문제와 같은 사회적 협약범주는 교섭에서 배제되어 있다. IMF 경제위기 이후 고용문제가 교섭의 쟁점으로 떠오르면서 교섭체계의 본격적인 해체가 진행된 것은 바로 이 때문이다. 그것이 다루어져야 할 협약범주가 아예 존재하지 않기 때문인 것이다.

한편 협약범주에 있어서는 임금문제가 중심이 되고 있으며 고용이나 노동과정, 즉 우리가 앞에서 얘기했던 첫 번째 범주와 세 번째 범주는 일부 기업들에서만 부분적으로 포괄되고 있을 뿐이다. 범주별 협약의 구조는 일반적 노동조건을 포괄하는 단체협약과 임금조건을 포함하는 임금협약을 기본협약으로 하면서 고용, 복지, 산업안전, 노사협의회 등 사안별 협의를 통한 각종 합의서를 보조협약으로 갖추고 있다(전국금속산업연맹, 1999). 그런데 이들 범주별 협약은 협약들간의 상호연관체계가 거의 결여되어 있다. 예를 들어 고용안정협약의 경우 단순히 고용보장과 해고절차만이 선언적으로 포함되어 있고 노동시간 단축문제 등의 정책적 수단이 포함되어 있지 않아서 노동시간이 규정된 단체협약과 연계되지 못하고 고립되어 있다. 이는 전체 협약체계에서 가장 중심을 이루고 있는 임금협약의 경우에도 마찬가지이

3) 여기에서 분석하는 협약체계는 전국금속산업연맹(1999), 『단체협약 실태조사 결과 비교자료집』에 근거한 것이다. 그러나 우리나라 노동조합들의 협약은 과거 전노협, 그리고 지금은 민주노총에서 작성한 표준협약을 기초로 교섭단위가 되는 기업별로 약간의 변형만 가해진 것으로써 사실상 이 자료집은 우리나라 전체 협약체계에 상당한 대표성을 가지고 있다고 볼 수 있다.

다. 즉 대부분 직급별 임금체계를 이루고 있는 우리나라에서 임금결정에 결정적인 영향을 미치는 인사직급체계는 임금협약과 무관하게 노사협의회 협의사항으로 되어 있어서 임금협약은 하나의 개별협약으로만 고립되어 있다. 협약들의 이런 고립적 구조는 일차적으로 현재의 협약들이 포괄하고 있는 협약범주가 협소하여 각 협약을 연결할 협약조항들이 결여되어 있기 때문이며, 이차적으로는 각 협약들이 체계적인 교섭정책의 구상에 따라 체결되지 않았기 때문이다.

협약들간의 이런 분리구조는 개별 협약의 개폐가 다른 협약에 별다른 영향을 주지 않는다는 것을 의미한다. 1990년대 이후 교섭체계의 동요를 몰고 온 사용자측의 신경영전략이 주효할 수 있었던 것은 바로 임금협약이 노동과정과 무관하게 고립되어 있었기 때문이다. 즉 임금과 노동과정은 하나의 교환관계를 형성하고 있어서 두 범주가 모두 교환의 내용을 이루면서 서로에게 영향을 미칠 수 있음에도 불구하고 우리나라에서는 임금범주만이 협약으로 체결되어 있어서 사실상 반쪽만의 교섭이 이루어지고 있는 실정이었다. 그 결과 임금범주를 우회하여 노동과정범주를 통해 노사관계를 개편해 나가는 사용자측의 전략에 대해서 노동조합들은 기존의 협약체계를 통해서 대응할 수단을 찾을 수 없었던 것이다.

범주별 협약의 이런 체계적인 결합은 독자적인 교섭정책을 협약에 반영하기보다는 법률적 보호에 주로 의존할 수밖에 없었던 초기 우리나라 민주노조운동의 어려운 조건 때문으로 보인다. 따라서 현재의 협약들은 대부분 노동관계법령들을 협약으로 이전하는 내용을 주로 하고 있으며, 노동조합의 활동보장과 최소한의 법적 노동조건 보호에 주력하고 있는 실정이다. 현행 협약체계에서 가장 넓은 협약범주를 포괄하고 있는 단체협약은 바로 그런 상황을 잘 반영하고 있는데, 그 내용을 보다 자세히 살펴보면 <표 2>와 같다.

이처럼 법률에 주로 의존하고 있는 협약체계는 교섭체계의 발전에 심각한 장애요인으로 작용한다. 우선 교섭전선이 협약보다는 법률을 중심으로 형성됨으로써 교섭사안이 발생할 때마다 교섭당사자간의 교섭에 의해서 해결을 모색하기보다는 정부나 입법부에 대한 호소를 통해서 해결하려는 관행이 반복된다. 교섭사안을 교섭체계 내에서 해결하는 것이 아니라 교섭체계 외부의 힘을 빌려서 해결하려는 관행이 교섭체계의 발전보다는 해체를 촉진하리라는 것은 쉽게 생각할 수 있는 문제이다. 이는 또한 1997년 노동법개정에서 드러났듯이 법률의 개정이 직접적으로 협약에 영향을 미침으로써 교섭체계 외부의 충격에 협약체계가 지나치게 취약한 구조를 드러

내고 있다. 게다가 법률의 노동보호는 자본 임노동관계로부터 비롯되는 계급적 보호라기보다는 일반적인 복지법주로서의 사회적 보호에 가깝다. 따라서 그것은 계급적 이해관계의 범주를 제대로 포괄하고 있지 못하다.

결국 현재 우리나라의 협약체계는 기업단위의 단층적 구조에 협소한 협약범주, 그리고 각기 분산적으로 고립되어 있는 범주별 협약들과 법률에 의존하여 지나치게 낮은 협약수준 등의 문제점을 안고 있다. 그리고 이런 문제점들은 신경영전략과 노동법개정을 통해서 교섭체계 전체가 동요되고 IMF 경제위기를 계기로 밀어닥친 고용문제에 교섭체계가 급격히 해체의 위기를 맞게되는 원인을 이루고 있다. 따라서

〈표 2〉 현행 우리나라 단체협약의 구조

현행 협약	관련법	주요 내용
총칙	노동조합 및 노동관계조정법 근로기준법	교섭구조
조합활동	노동조합 및 노동관계조정법	조합활동
기업의 사회적 책무와 경영참가		노조기금, 우리사주, 성과배분, 경영공개
인사 및 징계	근로기준법 (근로자참여 및 협력증진에 관한 법률)	인사위원회, 채용, 해고, 수습, 휴직
고용보장	근로기준법	고용안정위원회 인원정리, 비정규노동자
노동시간	근로기준법	노동시간, 휴일, 휴가
임금	근로기준법 최저임금법	임금의 지급
남녀평등과 모성보호	근로기준법 남녀고용평등법	휴가, 휴직 탁아소
산업안전보건	산업안전보건법, 산업재해보상보험법	작업환경, 건강진단 재해 및 질병시 보조
복지후생	사내근로복지기금법, 근로자직업훈련촉진법	주거, 교육, 의료, 교육훈련 관련 복지
단체교섭	노동조합 및 노동관계조정법	쟁의 단체협약

자료: 전국금속산업연맹 (1999)

이제 교섭체계의 위기를 극복하기 위한 새로운 협약체계는 이들 문제점들을 지양하는 구조로 이루어져야 할 것이다.

IV. 새로운 협약체계의 설계(안) - 금속산업의 예를 중심으로

1. 새로운 협약체계 설계의 기본방향

앞서 지적한대로 우리나라 협약체계의 문제점은 기업단위의 단층적 구조와 협소한 협약범주, 그리고 각기 분산적으로 고립되어 있는 범주별 협약들과 법률에 의존하여 지나치게 낮은 협약수준 등으로 정리된다. 새로운 협약체계는 이런 문제점들을 지양하기 위하여 사회적 단위의 계급적 이해를 반영하여 고용, 임금, 노동과정의 세 가지 범주를 모두 포괄하는 협약체계를 기본구조로 한다. 그리고 이들 세 범주의 협약들을 유기적으로 결합시키기 위하여 숙련을 협약체계의 중요한 요소로 도입한다.

그런데 앞서 제2절의 논의에서 보았듯이 세 범주를 연결하는 숙련의 역할은 임금체계에 숙련이 어떻게 반영되느냐에 달려 있다. 숙련은 처음 세 번째 범주인 노동과정에서 자본의 이해인 직무(사용가치)가 교환가치로 전환하기 위한 징검다리였으며 그것은 임금을 통해서 반영되는 것이었다. 이때 임금에 반영되는 숙련이 사회적 성격을 띠느냐 아니면 기업특수적 성격을 띠느냐에 따라서 교섭체계의 성격이 결정되는데, 우리의 논의에서는 숙련이 사회적 성격을 띠고 있어야만 이들 범주가 첫 번째 범주인 고용문제와 연결될 수 있는 것이었다. 그러므로 교섭체계를 사회적 성격으로 전환하기 위한 협약체계의 개편은 일단 숙련이 임금체계에 반영되고 이 숙련이 사회적 성격을 띠도록 만드는 것을 의미한다. 말하자면 사회적 성격의 숙련을 기준으로 하는 임금체계협약이 바로 협약체계 개편의 핵심작업이 되는 것이다.

이 글에서는 분량의 제약을 감안하여 세 가지 범주에 걸친 협약체계 전체를 설계하지 않고 협약체계 개편의 핵심을 이루는 임금체계만을 새롭게 설계하여 협약체계 개편의 기본방향을 제시하는 것으로 만족하려 한다. 이를 위해서 먼저 현재의 숙련구조를 경험적으로 조사하고 이를 바탕으로 사회적 기준의 숙련을 임금체계에 반영하도록 한다.

2. 현재의 숙련구조와 문제점



숙련구조에 대한 경험적 조사는 민주노총 산하 전국금속산업연맹의 조직적 도움을 받아서 이루어졌다. 조사대상은 생산직노동자들을 중심으로 이루어졌으며, 조사기간과 조사사업장은 1997년 8월 중에 현대중공업, 한라중공업, 대우조선, 1998년 6월 중에 현대자동차, 그리고 2000년 7월 및 8월 중에 대우정밀과 오리온전기, 한국전자에 대해서 각기 실시되었다. 조사방법은 현장방문을 통해서 작업자들과의 직접적인 면접조사로 실시되었다. 모두 3년에 걸쳐서 연차적으로 실시되었지만 2000년 8월 중에 재차 관련 사업장들과의 접촉을 통해서 확인한 결과 조사결과를 수정해야 할 정도의 중요한 변화는 없었다. 또한 조선, 자동차, 기계, 전자의 4개 업종에 걸쳐서 조사가 이루어졌지만 업종별 차이는 별로 나타나지 않아서 전체적으로 우리나라 금속산업 노동력시장의 숙련구조에서는 구조적 일반성이 있는 것으로 확인되었다.

우리나라 노동력시장에서 숙련의 기준이 되는 직무는 대체로 포디즘적 직무구조를 반영하면서 5개 단계의 위계를 이루고 있는 것으로 나타났다. 하위위계에서는 실행기능이, 상위위계에서는 구상기능이 누적적인 형태로 배치되고 그 경계에서 직무가 생산직과 사무관리직으로 분리되어 있다. 최하위위계에는 테일러적 분업체제로 분할된 단순실행직무가 수평적으로 나열되어 있는데, 최근 이들 수평적 직무간에 유연화가 활발하게 진행되고 있다. 숙련은 기업별 교섭구조를 반영하여 이런 직무구조에 예측된 형태를 보이고 있다. 따라서 숙련은 생산직과 사무관리직 모두 주로 기업 내에서 단기간의 연수나 현장실습교육(O.J.T) 등을 통해서 이루어지는데, 실행직무는 대개 단일직무의 숙련에 1년, 수평적인 유연화의 범위를 포괄하는 숙련에 다시 3~5년, 감독직무를 수행할 수 있는 정도의 숙련에 추가로 5~8년 정도가 소요된다. 따라서 대개 10~13년이 경과하고 나면 더 이상의 숙련향상은 나타나지 않는다.

구상직무는 연한 없이 지속적인 숙련향상이 가능하지만, 이미 직급체제로 위계화된 직무구조 때문에 대개 5년 단위로 상승한다. 최근에는 이들 구상직무들간에도 전체적으로 폭넓게 유연화가 진행되고 있는데, 대개 중급관리자 직무위계에서만 진행되고 있어서 전체적인 직무구조에는 근본적인 변화를 일으키고 있지 않다. 숙련에 대한 기준은 기업내부의 인사기준에 의하고 단지 생산직과 사무관리직간의 숙련

〈표 3〉 노동력시장의 구조

직무위계		숙련위계		임금위계	
고급관리자		고급관리자		4~5개의 직급	
중급관리자		중급관리자(5년 이상)			
초급관리자	고급감독자	초급관리자 (5년)	감독자	1~2개의 직급	3~4개의 직급
초급감독자		고속련작업자(5~8년)		1~2개의 직급	
작업자		숙련작업자(3~5년)		3~5개의 직급	
		기초숙련작업자(1년)			

*  : 사무관리직(구상직무),  : 생산기능직(실행직무)

기준은 사회적 기준인 대학졸업 학력이 적용되고 있다. 이처럼 기업단위로 분할된 직무 및 숙련위계를 반영하여 임금위계는 직무위계를 그대로 따르고 있다. 직무적 성격이 임금에 그대로 반영되어 있는 것이다. 각 직무단계 내에는 몇 개씩의 직급 체계가 세분되어 있으나 특별한 기준이 있는 것은 아니고 단지 기업 내의 근속연수를 반영하고 있을 뿐이다.

이런 숙련구조는 무엇보다도 숙련이 직무에 예측됨으로써 임금이 교환가치로서 사회적인 기준을 갖지 못하고 기업별로 특수화되는 구조를 낳고 있다. 이는 고용변동이 발생했을 때 자신의 숙련과 직무가 변동이 없더라도 임금이 불안정해지는 결과를 낳아서 고용불안이 그대로 임금불안으로 이어지는 결과를 가져온다. 따라서 고용불안은 기업단위를 넘어서는 교섭을 가로막음으로써 우리의 논의에서 첫 번째 협약범주인 고용문제가 두 번째 범주 및 세 번째 범주와 결합되지 못하는 족쇄의 역할을 하고 있다. 또한 숙련을 반영하지 못하는 임금은 주어진 직급구조 내에서 단순한 연공적 구조만을 가지고 있어서 노동과정의 교섭이 임금과 연계되지 못하고 차단되어 있다. 이는 두 번째 협약범주와 세 번째 협약범주가 결합하는 것을 가로막는 장애요인을 형성하고 있다. 이처럼 협약범주들간의 연계성을 떨어뜨리는 숙련구조는 당연히 교섭체계의 동요에 적절한 대응을 할 수 없게 만들고, 이것이 결국 교섭체계 전반의 위기를 가져오는 요인으로 작용한 것이다.

3. 숙련을 반영하는 새로운 임금체계협약(안)

현재의 문제점을 지양하기 위한 새로운 임금체계협약은 협약범주들간의 분리구조를 상호연관체계로 결합하고 협소한 협약범주를 확대하는 방향으로 만들어져야 한다. 이를 위해서는 이미 앞서 반복적으로 논의되었듯이 숙련이 협약체계의 중심 요소로 기능하면서 임금협약을 노동과정의 협약과 연계시키고 다시 이것을 사회적 수준의 고용협약과 결합해야 한다. 이를 위해서는 임금체계 협약을 통해서 숙련을 협약요소로 끌어들이어야만 한다(IG Metall, 1988).

새로운 임금체계는 당연히 현재의 숙련구조를 전제로 출발한다. 그러나 그것은 단순히 현재의 숙련구조를 반영하는데 그쳐서는 안되고 미래의 숙련형성을 함께 목표로 해야 한다. 왜냐하면 현재의 숙련이 기업특수적 성격을 갖는데 반해 새로운 협약에서는 숙련이 기업외부의 사회적 성격을 갖도록 하는 것을 목표로 하고 있기 때문이다. 그럼으로써 숙련은 현재의 사용가치적 성격에서 교환가치로 전환하고 교섭대상이 된다. 숙련을 교환가치로 만들기 위해서 가장 먼저 중요한 것은 기준숙련의 설정이다. 독일의 경우 이런 기준숙련은 3.5년에 걸쳐 진행되는 공공 직업훈련이다. 전문노동자(Facharbeiter)로서 자격을 갖춘 기능인임을 공인하는 이 기준숙련은 노동자에게 있어서 생애숙련의 출발점이 되며 모든 사회적 숙련의 중심인 객관적 기준이 된다.⁴⁾ 숙련을 교환가치로 정립하기 위해서는 바로 이런 사회적 평가기준이 필요하다.

우리나라의 경우 생산직 노동자를 중심으로 상정할 때 이런 기준숙련은 현행의 숙련위계에서 “숙련작업자” 위계가 적당할 것으로 생각된다. 그런데 이때 숙련의 기준은 사회적 기준이어야 하므로 일단 공교육제도 내의 학력이어야 할 것으로 보인다. 왜냐하면 이미 현재의 숙련구조에서 대학졸업 학력이 부분적으로 사회적 숙련 기준으로 사용되고 있어서 이런 공적 학력을 적용하는 것이 새로운 협약체계로의 이행에 있어서 저항을 줄일 수 있다고 보이기 때문이다. 따라서 기준숙련으로 설정되는 “숙련작업자” 위계를 이런 공교육제도에 대응시키면 현재의 우리나라 교육제도 내에서 실업고등학교 수준(3년 과정으로 2년의 기초일반교육에 1년의 현장실습)이 될 것으로 보인다.

4) 임금균편성에서 Ecklohn이라고 불리는 위계에 해당한다.

〈표 4〉 숙련을 기준으로 새롭게 편성된 노동력시장의 구조

숙련 및 직무위계	위계상승 소요연한	숙련형성의 기준	직업훈련체계	비고
고급관리자		발탁		
중급관리자	5년	전문관리과정 이수	전문관리과정	
초급관리직(고급감독자)	5년	관리과정 이수	관리과정	
초급감독자	5년	대학과정의 이수	대학과정	
고숙련작업자	5년	기능대학과정의 이수	기능대학과정	
숙련작업자	5년	직업교육의 이수	직업교육	기준숙련
기초숙련작업자	1년	현장경력	현장경력	
훈련과정자	훈련기간	직업교육실습생		

기준숙련을 중심으로 나머지 위계가 상하로 배치되는데, 유의해야 할 점은 숙련 위계의 기준이 사회적 기준이어야 한다는 점이다. 그런 점에서 그것은 공적 학력과 조응하지만 숙련이 생애에 걸쳐서 상승해야 한다는 점에서 이런 공적 학력은 평생 직업훈련과 긴밀하게 결합하여야 한다. 그리하여 기준숙련의 하위위계인 기초숙련 작업자는 실업고등학교를 거치지 못한 작업자에게 적용하되 그가 현장에서의 교육을 통해서 숙련작업자로 진입할 수 있는 숙련형성제도가 함께 결합되어야 한다. 또한 예비노동자를 교섭대상에 포괄하는 사회적 교섭의 개념에 따라 직업훈련과정에 있는 노동자(현장실습과정의 1년)가 훈련과정자 위계에 편성된다. 숙련작업자에서 고숙련작업자 위계로의 진입은 3~5년 가량의 현장경험에 의한 숙련형성이 요구되므로 이것은 기능대학 정도의 학력을 기준으로 하는데, 이는 실업고등학교의 학력을 갖춘 노동자가 작업시간과 병행하여 숙련형성을 한다면 5년의 기간에 2년의 기능대학과정을 마칠 수 있다는 것을 조건으로 하는 것이다.

여기에서 구상직무가 연결되는데 숙련구조상으로 초급관리직과 고급감독직은 동일위계이므로 지금처럼 분리되어서는 안되고 통합하는 것이 합리적이다. 고숙련작업자가 초급관리자로 상승하는데 5~8년 정도의 숙련형성이 요구된다면 이것도 같은 방식으로 이제 대학졸업 정도의 학력이 적용된다. 그래서 여기에도 대학과정의 숙련형성과정이 배치되고 숙련기준은 대학과정의 졸업이 요구된다. 초급관리자 이상의 숙련위계도 마찬가지로 숙련형성과정과 결합된 전문관리과정 및 대학원과정

등의 사회적 숙련기준이 설정된다. 이때 숙련기준이 되는 공적 학력은 현재의 교육법상의 교육기관으로 한정하지 않고 작업현장과 결합된 별도의 직업훈련과정이 함께 배치되어야 숙련의 교환가치적 성격을 강화하고 사회적 숙련형성비용의 절약에

〈표 5〉 새로운 임금위계

임금위계	호봉위계	위계상승 소요연한	위계상승 기준
제8군(고급관리자)			중급관리자 가운데에서 경영자의 발탁
제7군(중급관리자)	5	5년	초급관리자로서 현장경력 3년 이상인 자로서 직업훈련의 전문관리과정을 이수한 자
	4		
	3		
	2		
	1		
제6군(초급관리자)	5	5년	초급감독자로서 현장경력 3년 이상인 자로서 직업훈련의 관리과정을 이수한 자
	4		
	3		
	2		
	1		
제5군(초급감독자)	5	5년	1. 대학교육을 이수한 자 2. 공공직업교육을 이수하고 고숙련 작업자로서 현장경력 3년 이상인 자로서 직업훈련의 대학과정을 이수한 자
	4		
	3		
	2		
	1		
제4군(고숙련작업자)	5	5년	1. 전문대학 교육을 이수한 자 2. 공공직업교육을 이수하고 현장경력 2년 이상인 자로서 작업훈련의 기능대학과정을 이수한 자 3. 숙련작업자로서 현장경력 5년 이상인 자
	4		
	3		
	2		
	1		
제3군(숙련작업자)	5	5년	1. 공공직업교육을 이수한 자 2. 보조작업자로서 현장경력 1년 이상인 자
	4		
	3		
	2		
	1		
제2군(보조작업자)		1년	공공직업교육을 이수하지 못하고 현장경력 1년 미만인 자
제1군(훈련과정자)		훈련기간	공공직업교육을 이수중인 훈련생

도 큰 도움이 될 것으로 보인다. 이런 직업훈련과정은 물론 기업단위를 넘어서는 사회적 제도라야 하며 그런 점에서 독일 노총과 금속노조의 숙련형성 정책은 우리에게 좋은 경험적 시사점을 던져준다고 생각된다(DGB, 1996 ; IG Metall, 1993). 한편 사실상 경영책임을 지는 고급관리자는 교섭대상에서 제외하는 것이 바람직해 보인다.

숙련위계가 이처럼 편성되고 나면 이를 기준으로 직무위계가 편성된다. 이미 기존의 숙련구조는 직무구조와 동일하므로 직무위계는 개편된 숙련위계에 따라 동일한 구조로 개편된다. 이때 현행 직무위계에서 숙련위계와 무관하게 작위적으로만 들어져 있는 생산직과 사무관리직간의 분리는 지양된다. 직무위계는 숙련위계를 단순히 반영하여 단일직무위계로 이루어지는 것이다. 이제 이런 숙련 및 직무위계에 조응하여 임금위계가 만들어지는데, 이는 현재의 연공적 호봉체제를 고려하여 각 위계별로 내부에 호봉체계를 결합시킨다. 그리하여 숙련과 직무 및 임금위계는 <표 4>와 같은 형태로 만들어진다.

이렇게 만들어진 임금위계는 숙련과 직무가 함께 조응하는 형태의 임금체계, 다시 말해서 “동일노동(숙련) 동일임금” 원칙에 의한 임금체계를 반영한다. 그리고 여기에서 설정된 숙련위계에는 사회적 숙련기준이 설정되고 이것이 숙련화과정인 직업훈련체계와 결합함으로써 직업훈련체계, 즉 숙련시장은 노동조합이 직접 관계하는 교섭대상으로 포섭된다. 숙련위계가 임금체계에서 중심적인 역할을 수행함에 따라 직무가 교섭대상이 되고, 이는 자연스럽게 노동과정을 협약대상으로 포괄할 수 있는 근거를 제공하게 된다. 또한 직업훈련제도가 여기에 결합함으로써 고용문제와 관련된 완충시장이 자연히 임금과 결합하게 되고, 이에 따라 고용교섭에 기업단위의 교섭력이 결합할 수 있는 제도적 토대가 확보된다. 현행 임금협약 및 노동력시장의 문제점이 모두 지양되는 것이다.

V. 숙련에 대한 기존 논의의 검토

주류경제학에서는 전통적으로 숙련을 주로 임금의 격차를 설명하는 도구로만 사용해 왔다. 그 가운데 가장 대표적인 것이 인적자본론(Human Capital Theory)인데, 여기에서는 숙련이 인적 자본에 대한 투자를 통해서 형성되는 것으로 간주한다. 투

자에 의한 숙련의 향상은 노동생산성을 증가시키고 증가된 노동생산성은 임금으로 보상된다. 이때 숙련향상의 결과 얻어지는 노동생산성 증가나 임금의 보상과 투자비용간의 최적화가 기업이나 가계의 투자행동을 결정하는 것으로 설명된다(Schultz, 1961 ; Becker, 1962). 그 결과 노동자들간의 임금격차는 이런 인적 자본의 차이, 즉 숙련의 차이로 설명된다(Bresnahan et al., 1999). 이들 주류경제학의 숙련에 대한 이론들은 숙련과 임금간의 관련성, 특히 숙련이 임금에 반영되는 과정을 잘 설명하고 있다.

그러나 이 이론은 임금과 숙련이 어떤 외부의 객관적인 요인에 의해서 자연적으로 결정된다는 전제 위에 서 있다. 따라서 여기에서는 임금과 숙련이 교섭된다는 사실이 배제되고 있으며, 따라서 교섭체계와의 관련은 별로 고려되고 있지 못하다. 임금과 숙련을 교섭체계와 관련시켜 고려하는 우리의 논의에서는 교환가치가 문제로 되고 있으며, 교환가치는 임금이나 숙련이 객관적인 요인에 의해서 외부로부터 결정되어 주어지는(given) 것이 아니라 교환당사자들간의 합의에 결정된다는 것을 전제로 하고 있다. 즉 이들 요소는 고정된 것이 아니라 유동적인 것으로 간주된다. 따라서 우리의 시각에서는 이런 주류경제학의 논의가 별로 도움이 되지 못한다.

한편 국내의 숙련논의도 아직 이런 주류경제학의 논의수준을 크게 벗어나지 못하고 있다. 숙련형성에 대한 초기적인 연구로는 박기성(1992, 1994)의 두 연구가 비교적 충실한 조사내용을 담고 있는 것으로 보이는데, 전자의 연구(1992)는 숙련형성 관행에 대한 실태조사로 이루어져 있으며 후자의 연구(1994)는 직업훈련시장에 대한 분석으로까지 나아가고 있다. 그러나 이들 연구는 숙련형성에 대한 단순한 기초조사로서 유용한 경험적 정보들을 담고 있을 뿐 숙련을 둘러싼 쟁점과는 거리를 보이고 있다. 국내에서 숙련과 관련된 쟁점을 다루는 연구는 1980년대 이후 세계적인 차원에서 포드주의적 생산방식이 쇠퇴하고 유연적 생산방식이 새롭게 문제로 떠오르면서 활발하게 나타나기 시작하였다. 류장수(1993)의 연구와 김종한(1993)의 연구는 그런 맥락에서 이루어진 초기적인 연구들인데, 전자는 임금격차를 숙련별 분단구조로 파악함으로써 노동시장의 분단현상을 숙련과 연계시켜 설명하고자 하였으며, 후자는 숙련형성의 유형을 분석함으로써 숙련형성체계의 설계에 도움을 줄 수 있는 단서를 제공하고 있다. 이후 포디즘하에서의 저숙련 현상의 원인을 분석한 전병유(1994)의 연구와 고속숙련을 위한 직무개발가능성을 검토하는 황덕순(1996, 1997)의 연구, 그리고 일본의 숙련형성 사례와 국내 사례를 비교한 연구들로 김삼

수(1992), 김애경(1998), 홍장표·류장수(1999)의 연구들이 이어졌다. 그러나 이들 연구는 모두 숙련을 교섭대상으로 간주하는 것이 아니라 단지 노동시장의 현상을 설명하는 자연적(외생적) 변수로만 간주함으로써 인적자본론을 중심으로 한 주류경제학의 기본시각을 크게 벗어나고 있지 못하는 한계를 보이고 있다. 따라서 부분적으로 노동시장의 현상을 이해하는 데는 도움이 되지만, 이 글에서 핵심쟁점으로 간주하는 교섭과 관련된 숙련 및 숙련형성 문제에는 별다른 시사점을 주고 있지 못하다.

숙련을 교섭체제와 관련시키는 본격적인 논의는 1980년대 독일에서 협약체제 개혁과 관련하여 진행되었다. 이 논의는 1970년대 이후 생산체제가 탈포드주의적 경향을 보이면서 기존의 직무구조가 변화하자 이를 임금체제협약에 반영하고자 하는 움직임이 독일의 금속산업 내에서 나타나면서 진행되었다. 독일 금속노조(IG Metall)는 숙련문제를 새로운 생산체제의 직무유연화에 대응하는 공격적인 수단으로 사용해야 한다고 인식하고(Bahn Müller u. a., 1991, p. 174) 숙련을 심화시키기 위한 협약정책을 입안하고(Hlawaty, 1993; Bahn Müller u. a., 1991), 그 성과로써 Nordwürttemberg/Nordbaden지구에서 “임금체제협약 I”을 체결하였다. 이 성과는 다시 금속노조의 “Tarifreform 2000”(IG-Metall, 1993, p. 24)과 독일노총(DGB)의 기본강령에 그대로 반영되기도 하였다(DGB, 1996). 이런 노동조합의 적극적인 노력에 대해서 사용자측의 입장은 내부적으로 직무유연화를 추진하기 위한 대응으로 부분적인 찬성의사도 있었으나(Bahn Müller u. a., 1991, p. 176; Eckardstein u. a., 1986; Torndorf, 1994, p. 160) 최종적인 공식입장은 결국 그 경제적 효율성에 대한 의구심과(Reichel, 1986; Sieble, 1986) 숙련이 교섭의 무기로 매우 유효하다는 데 대한 두려움 때문에 거부되었다(Gesamtmetall, 1992, p. 21). 사용자측의 이런 반대로 “임금체제협약 I”에서 모범을 갖춘 숙련형성의 교섭은 이후 매우 느리게 진행되어 아직도 교섭사안으로 노사 양측에 의해 협상이 진행되고 있는 실정이다. 그러나 독일 금속노조에서 진행된 이 논쟁은 숙련이 노사간의 교섭에서 차지하는 중요한 역할을 새롭게 조명함으로써 숙련이 교섭대상이 될 수 있으며, 또한 그것이 미래의 생산체제에 매우 유효할 뿐만 아니라 노동조합의 교섭력을 높여서 교섭체제의 개편에 긍정적인 작용을 할 수 있다는 점을 보여주고 있다(강신준, 2000). 이는 우리의 논의가 경험적으로 현실적 함의를 가진 것이라는 점을 입증해주는 좋은 사례를 보여주고 있다.

VI. 결론

1987년부터 발전해 나가기 시작한 우리나라의 근대적 교섭체계는 1997년 경제위기를 계기로 질적인 개편의 계기를 맞고 있다. 경제위기를 통해서 드러난 기존 교섭체계의 한계와 문제점은 기업별 교섭구조로부터 비롯되는 단층적 협약체계, 법률적 체계에만 의존하여 독자성을 갖지 못하고 보호수준이 낮은 협약구조, 협약내용이 협애하여 협약범주들간의 취약한 연계성 등이었다. 이런 협약체계의 문제점을 지양하기 위해서 이 글에서는 무엇보다도 교섭구조의 이론적 분석을 통해서 숙련을 교섭의 새로운 요소로 도입해야 한다는 인식을 논의의 출발점으로 삼았다. 그리고 이런 인식을 바탕으로 숙련에 대한 경험적 조사를 토대로 실제 숙련을 교섭체계에 도입하기 위한 단초로서 새로운 임금체계 협약안을 설계해 보았다.

그러나 논문분량의 제약을 감안하여 이 논문에서 설계된 협약안은 임금범주에 국한되었고 이것과 다른 범주들(고용 및 노동과정 범주), 그리고 임금범주의 경우에도 임금수준의 문제는 다룰 수 없었다. 따라서 이 연구는 앞으로 다른 범주로 확대되어야 할 과제를 남기고 있다. 게다가 이 글에서는 금속산업의 전통적인 생산직 노동자들을 주된 연구대상으로 삼고 있는데, 이는 최근 정보통신기술의 확대가 노동부문에 미치게 될 영향, 즉 정보통신 관련 산업 및 노동자들에 대한 논의를 담고 있지 못하는 한계를 가지고 있다. 이는 후속연구를 통해서 앞으로 보완되어야 할 과제로 남아 있다. 또한 숙련요소의 기능과 관련하여 숙련형성의 문제, 즉 직업훈련을 협약으로 강제하기 위해서 필요한 추가적인 논의도 앞으로의 과제로 남겨지게 되었다. 특히 직업훈련을 둘러싼 사회적 교섭은 교섭상대인 사용자측의 이해는 물론 국가경제 전체에 미치는 영향이 함께 고려되어야 하는데, 이것은 이 글의 분량을 지나치게 넘어서는 것이어서 후속연구나 별도의 다른 연구를 통해서 논의될 과제로 남게 되었다. 게다가 무엇보다도 이런 협약체계의 개편은 사회적 단위에서의 교섭체계 전반의 개혁을 전제로 하고 있는데, 이는 현재 진행되고 있는 노동조합들의 조직전환의 성과와 맞물려 있어서 아직 선불리 그 전망을 내리기가 어려운 실정이다.

이런 여러 가지 한계에도 불구하고 이 글의 의미는 현재의 교섭체계의 위기에 숙련요소에 대한 인식전환이 하나의 돌파구가 될 수 있으며, 뿐만 아니라 그것이 단순한 돌파구 이상의 교섭체계의 발전에 획기적인 전환점이 될 수 있다는 것을 이론

과 경험적 사례로 제시하고 강조하는 데 있다. 그러나 이 모든 것도 결국 노사관계의 역사에서 배울 수 있듯이 거의 전적으로 노동운동 스스로의 선택과 내부역량에 달려 있으며, 외부의 어느 누구도 도와줄 수 없다는 점이 지적되어야 할 것이다.

■ 참고 문헌

1. 강신준, "IMF 위기국면에 대응하는 한국 노동조합의 협약정책 개편방향," 『산업노동연구』, 제5권 제2호, 1999.
2. ———, "포디즘 생산체계의 해체와 독일 협약체계의 변화," 『사회경제평론』, 제14호, 2000.
3. 김애경, 『신생산체제를 위한 숙련형성 정책 연구』, 경북대학교 박사학위논문, 1998.
4. 김삼수, "일본기업의 숙련형성: 유연한 직무배치와 그 성립요인," 안병직·이종윤(편), 『일본의 산업기술』, 서울대학교 경제연구소, 1992.
5. 김종한, 『한국 생산직노동자의 숙련형성 유형 연구』, 경북대학교 박사학위논문, 1993.
6. 류장수, 『한국노동시장의 숙련별 분단구조』, 서울대학교 박사학위논문, 1993.
7. 박기성, 『한국의 숙련형성』, 한국노동연구원, 1992.
8. ———, 『숙련인력의 형성과 활용』, 한국노동연구원, 1994.
9. 서울노동정책연구소(준비모임), 『일본적 생산방식과 작업장체계의 변화』, 새길, 1995.
10. 영남노동운동연구소, 『생활안정과 창의적 참여노동을 위한 인사 임금제도 개편안』, 1995.
11. 임영일, "경제위기와 노동의 대응: 멕시코와 한국의 노동체제," 『산업노동연구』, 제5권 제2호, 2000.
12. 전병유, 『한국제조업 생산직 노동자의 숙련구조에 대한 연구』, 서울대학교 박사학위논문, 1994.
13. 전국금속산업연맹, 『단체협약 실태조사 결과 비교자료집』, 1999.
14. 조돈문 외, 『신경영전략과 노동조합의 대응』, 전국민주노동조합총연맹, 1999.
15. 한국노동이론정책연구소, 『현대중공업 노동조합 정책수립을 위한 보고서』, 1995.
16. 황덕순, "기업간 임금격차축소를 위한 노동조합의 정책방안," 『기업간 임금격차의 현황과 노동조합의 대응방안』, 전국민주노동조합총연맹 정책토론회 자료집, 1996.
17. ———, "최근 임금체계의 동향과 숙련지향적 임금체계의 모색," 『동향과 전망』, 1997 가을.
18. 홍장표·류장수, "한국과 일본 자동차산업 노동자의 숙련형성 시스템에 대한 비교연구," 『산업노동연구』, 제5권 제1호, 1999.

19. 全日本金属産業労働組合協議会(IMF-JC), 『賃金体系と 処遇制度』, 1995.
20. Bahn Müller, R., Bispinck, R., and Schmidt, W., "Weiterbildung durch Tarifvertrag - Am Beispiel der betrieblichen Umsetzung des Lohn- und Gehaltstrahmentarifvertrag I der Metallindustrie in Nordwürttemberg/Nordbaden," in *WSI-Mitteilungen*, Mar. 1991, pp. 171~182.
21. Becker, G., "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis," *Journal of Political Economy*, Oct. 1962, pp. 16~37.
22. Braverman, H., *Labour and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, 1974.
23. Bresnahan, T., Brynjolfsson, E., and Hitt, L., "Technology, Organization, and the Demand for Skilled Labor," Blair, M. and Kochan, T. (ed.), 1999, *The New Relationship*, Brookings Institution Press, 1999, pp. 145~193.
24. Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB), *Die Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbund*, Beschlossen auf dem 5. Außerordentlichen Bundeskongreß am 13.-16. November 1996.
25. Eckardstein, D., Fredecker, I., Greife, W., Janisch, R., and Zingsheim, G., *Die Qualifikation der Arbeitnehmer in neuen Entlohnungsmodellen*, Verlag Peter Lang, Frankfurt am Main, 1988.
26. Gesamtmetall (Arbeitgeberverband), *IGM Tarifreform 2000 - Vorsicht Falle!*, Köln, 1992.
27. Hlawaty, P., "Aktuelle Diskussion um Tarifverträge und Gestaltungschancen betrieblicher Weiterbildung," in: Krogoll, Tilmann (Hrsg.), *Betriebliche Weiterbildung und Erfahrungswissen von Facharbeitern*, IRB-Verlag, Stuttgart, 1993, pp. 19~30.
28. IG Metall, *Lohn und Gehaltstrahmentarifvertrag I*, Metallindustrie Nordwürttemberg/Nordbaden, 1988.
29. ———, *Tarifreform 2000 - Ein Gestaltungsrahmen für die Industriearbeit der Zukunft*, Frankfurt/Main, 1993.
30. Marx, K., *Das Kapital I*, Dietz Verlag, Berlin, 1890.
31. Reichel, F. G., "Praxis und Zukunft der tariflichen Leistungsentlohnung in der Metallindustrie," in *Angewandte Arbeitswissenschaft*, Nr. 109, 1986, pp. 35~51.
32. Siebel, F. W., "Neue Schritte zur einheitlichen Entgeltdifferenzierung und bezahlung für Arbeiter und Angestellte in der Metallindustrie," in: Knebel, H. and Zander, E. (Hrsg.), *Arbeitszeitflexibilisierung und Entgeltdifferenzierung*, Freiburg, 1986, pp. 148~158.
33. Schmid, G., *Beschäftigungswunder Niederlande?* WZB discussion paper (FSI 96-206), 1996.
34. Schultz, T., "Investment in Human Capital," *American Economic Review*, Mar. 1961.
35. Tondorf, K., *Modernisierung der industriellen Entlohnung*, Berlin, 1994.

Qualification and Collective Bargaining Policy

Shin Joon Gang*

Abstact

Because of its crisis since early 1990s, collective bargaining system in Korea is challenged to change. To respond this challenge, it is necessary to reorganization of agreement system. This paper focuses the role of the qualification factor in the trade of labor power commodity in capitalist mode of production and comes to the conclusion by theoretical analysis that it is necessary to introduce the qualification factor into the agreement system for its reorganization. And by additional empirical study, it also suggests the qualification-oriented wage system(draft) as an example of reorganization of agreement system. It suggests that the reconsideration of qualification factor in the bargaining policy should be most important in the future of collective bargaining system.

Key Words : qualification, collective bargaining policy, wage system agreement

* Professor, Department of Economics, Dong-A University